

Como actuar para evitar una enfermedad de origen laboral

03

3/2012

Se consideran **enfermedades del trabajo** aquellas enfermedades en cuya causa o aparición intervienen, de alguna forma, las condiciones de trabajo. Muchos daños y enfermedades generados en el trabajo pueden resultar irreversibles.

Las enfermedades o **patologías** del trabajo se presentan a veces inmediatamente después a la exposición a su/s agente/s causal/es o agravantes. Estos casos suelen tener su origen en exposiciones intensas a los factores de riesgo (por ejemplo, una intoxicación por un compuesto químico). Pero muchas enfermedades o patologías aparecen tras un período de latencia prolongado y se derivan de exposiciones, generalmente mantenidas en el tiempo, de baja intensidad, pero que acaban produciendo daños tardíamente, a veces mucho tiempo después de que se diera la situación de exposición (por ejemplo, una enfermedad respiratoria crónica).



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) art. 14.2 y art. 15 impone al empresario la obligación de actuar sobre los riesgos. Para ello tiene que identificar, modificar o eliminar cualquier característica de las condiciones de trabajo que pueda resultar peligrosa para la salud u ocasionar lesiones en los trabajadores. La Ley define como **condición de trabajo** (art. 4.7):

“... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador...”.

La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial cuyo objetivo es identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como la valoración de la urgencia de actuar. En la evaluación se ha de contar con la participación de los trabajadores y sus representantes. Los delegados/as de prevención juegan un papel central en esto.

La manera con que la empresa se hace cargo de su obligación de analizar las condiciones de trabajo para identificar los riesgos que puedan dañar la salud de los trabajadores y proceder a eliminarlos o controlarlos es el **plan de prevención (Art. 16 LPRL)**

La **formación** sobre riesgos para la salud deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. (Art. 18 LPRL). La **información** sobre la existencia de riesgos para la salud, es un derecho de cada trabajador expuesto, que debe abarcar tanto el conocimiento de los agentes de riesgo, las posibles patologías que se pueden derivar, el método de vigilancia de la salud que se aplica, las medidas de prevención y los planes de eliminación. (Art. 19 LPRL) Y ha de hacerse en un lenguaje fácilmente comprensible por los trabajadores, teniendo en cuenta su formación previa, país de origen, etc.

La **vigilancia de la salud** está regulada principalmente en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en los artículos 5.1 y 9.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Su función en la protección de la salud es identificar cualquier alteración o daño en la salud para que la situación sea reversible. Permite conocer si hay trabajadores/as que enferman por sus condiciones de trabajo y actuar cuanto antes en la protección de la salud de los afectados.

Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermar están obligadas a practicar (art 196 LGSS): Un reconocimiento médico **previo** a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo.



Con la Financiación de:





Los reconocimientos médicos son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y verificar si el estado de salud es un peligro para el propio trabajador, para sus compañeros o para personas relacionadas con la empresa. En ambos casos se necesita el **informe previo de los representantes de los trabajadores**.

En los riesgos inherentes al trabajo, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubre algún síntoma de enfermedad de origen laboral que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión o recaída es posible evitar mediante el **traslado a otro puesto de trabajo**, exento de riesgo, se debe llevar a cabo éste dentro de la misma empresa, respetando la categoría profesional y el salario del trabajador.

El empresario debe asegurar, una vez iniciada la actividad laboral, que las condiciones de trabajo no generan un riesgo de contraer enfermedad, a través de una gestión preventiva adecuada y una vigilancia de la salud periódica, gratuita y ajustada a los riesgos del trabajo.

El **art 3 del RD 843/2011**, establece la actividad sanitaria de los servicios de prevención entre los que se incluirán entre otras: funciones específicas recogidas en el apartado 3 del art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención y efectuar sistemáticamente y de forma continua la vigilancia colectiva de la salud de los trabajadores en función de los riesgos a los que están expuestos, elaborando y disponiendo de indicadores de dicha actividad. No se incluirán entre las actividades sanitarias la realización de exploraciones y pruebas no relacionadas con los riesgos laborales específicos de las tareas asignadas a los trabajadores o con riesgos inespecíficos que puedan dar lugar a agravar patologías previas. Toda prueba deberá acompañarse de la mención explícita del riesgo, asociado a la actividad laboral que se pretende examinar.

El **papel de la Mutua** es detectar, mediante el control epidemiológico de las bajas que se producen en la empresa, un posible foco de riesgo que esté provocando enfermedades de origen en el trabajo y comunicarlo a la gestora.

Los **delegados de prevención** deberán ser consultados en cuanto a subcontratación de actividades por parte de los servicios de prevención propios según art. 9 del RD 843/2011 cuando estos tengan asumida la especialidad de medicina del trabajo, se podrán subcontratar actividades sanitarias específicas que requieran conocimientos especiales y cuando por motivos de dispersión geográfica o lejanía de alguno de los centros de trabajo, se podrán subcontratar con un servicio de prevención acreditado otras actividades, exceptuando la vigilancia sanitaria específica y la vigilancia de la salud colectiva.



REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.



+ info

www.ugt.es/saludlaboral/
slaboral@cec.ugt.org

