

La vigilancia de la salud: deber del empresario-derecho del trabajador

05

5/2012

El art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos dispone: **“el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo”**. De este enunciado se desprenden los aspectos siguientes:



- **El empresario** ha de contar con medios para llevarla a cabo.
- Se extiende a **todos los trabajadores a su servicio**, sin que se establezcan excepciones en función de la naturaleza de la relación laboral o su duración.
- Ha de realizar **en función de los riesgos inherentes** al trabajo.
- **Voluntariedad** limitada para el trabajador: el empresario está obligado a “garantizar” al trabajador la vigilancia de su salud, pero para llevarla a cabo es necesario que el trabajador preste su consentimiento. De forma que si lo niega, el empresario queda exonerado del cumplimiento de su obligación. El régimen de voluntariedad está sujeto a la existencia de un informe previo de los representantes de los trabajadores y a las siguientes limitaciones:
 - que sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - verificar si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para el propio trabajador, para otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
 - cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Además de las actividades susceptibles de provocar enfermedades profesionales.
- **Periodicidad**: el artículo 22 de la LPRL califica la vigilancia de la salud de los trabajadores como “periódica”, en el sentido de que ha de realizarse de forma sucesiva en determinados supuestos o a intervalos regulares.

¿Cuándo debe llevarse a cabo la vigilancia de la salud?

El artículo 37.3.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolla los supuestos en que la vigilancia ha de llevarse a cabo:

- **Inicial**: Después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- **Tras ausencias prolongadas por motivos de salud**: Con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- **A intervalos periódicos**: En los que la frecuencia vendrá determinada por la naturaleza de los riesgos a los que el trabajador se halle expuesto. En estos casos, los arts.22.5 LPRL y el 37e RSP determinan que 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 a través del Sistema Nacional de Salud.



Con la Financiación de:



- **Confidencialidad:** Con respeto al **derecho a su intimidad y dignidad**, que la propia LPRL traduce en las manifestaciones siguientes:

- La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.
- Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

- **Procedimiento:** la Ley y Reglamento establecen las prescripciones siguientes para los reconocimientos médicos:

- Que sean proporcionales al riesgo.
- Que causen las menores molestias al trabajador.
- Que sean llevadas a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Estarán sometidos a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

- **Gratuidad:** el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo y, por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art. 14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido.

- **Participación de los representantes de los trabajadores:**

Tanto si eres **Delegado de Prevención** como miembro del **Comité de Seguridad y Salud** puedes acceder, con las limitaciones señaladas más arriba: a) al informe previo que ya hemos comentado, b) a la información relativa a la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto y, c) información sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

La vigilancia de la salud deriva unas obligaciones para el personal sanitario del **servicio de prevención**:

- **Conocer** las enfermedades y las ausencias de los trabajadores por motivos de salud para determinar la relación entre sus causas y los riesgos para la salud que puedan existir en los lugares de trabajo.
- **Analizar** los resultados de los reconocimientos médicos y de la evaluación de riesgos con criterios epidemiológicos con vistas a determinar las causas de los daños para la salud y proponer medidas de mejora del medio ambiente de trabajo.
- **Estudiar y valorar** especialmente los riesgos que puedan afectar a determinados colectivos: trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y trabajadores especialmente sensibles, proponiendo las medidas adecuadas.
- **Proporcionar**, si se halla en el centro de trabajo, los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores accidentados.



REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales

+ info

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

