

Con la financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral



VIGILANCIA DE LA SALUD
Todo lo que la empresa debe saber



Edición: CAEB

Textos: Carles Salas Ollé, Médico del Trabajo. Javier Sola Ortiz, abogado. Rubén Doctor Sánchez - Migallón, abogado

Diseño: Borbalán

Impresión: Gráficas Loyse

Depósito Legal: PM 00140-2025

Con financiación de: Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL) – Govern de les Illes Balears

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y contraportada, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE



01 INTRODUCCIÓN

02 ASPECTOS LEGALES DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD. ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LOS ARTÍCULOS 22 Y 25 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

03 ASPECTOS MÉDICOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

01

INTRODUCCIÓN

En el año 2012, CAEB impulsó la publicación de una guía sobre vigilancia de la salud, diseñada para ser útil a todas las empresas, independientemente de su tamaño, en la realización de esta esencial actividad preventiva.

Con ese objetivo y con una visión práctica, se elaboró la primera edición de la guía titulada “Vigilancia de la Salud: Todo lo que la Empresa Debe Saber”. Para cumplir con las expectativas, participaron como autores colaboradores los abogados del Área Laboral de Cuatrecasas, Javier Sola y Rubén Doctor, y el médico especialista en medicina del trabajo y profesor de la U.P.C., Carles Salas. De este modo, se abordó un tema tan relevante desde las perspectivas jurídica y médica, disponiendo de los contenidos necesarios desde todas las ópticas existentes en esta materia.

Transcurridos ya doce años desde aquella publicación y avanzando tanto en el tiempo como en la gestión de la vigilancia de la salud en las empresas, CAEB propone una nueva edición actualizada que recoge los cambios, novedades y nuevas tendencias en la interpretación y gestión de esta especialidad del área de la prevención de riesgos laborales.

Los colaboradores y autores de esta edición, los mismos que escribieron la original, son profesionales que han acumulado experiencias y mayores conocimientos en esta temática.

Aspectos como la revolución 4.0 (blockchain, biotecnología, IA, nanotecnología, robótica, etc.), el cambio climático, la pandemia mundial de la Covid-19 y la nueva obligación de adaptación del puesto de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente, surgida tras una relevante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, son elementos que hoy justifican la incorporación de importantes aspectos a esta guía. Todo ello, acompañado de la necesaria actualización debido a cambios en el management o en las diferentes normativas de aplicación.

De esta forma, y sin abandonar el enfoque práctico y didáctico que dio origen a la primera edición, se pretende actualizar aquellos aspectos que, por el transcurso del tiempo, requerían revisión.

Por otra parte, la Guía mantiene su estructura original basada en dos grandes bloques que, aunque diferenciados, se complementan entre sí:

El primer bloque, titulado “Aspectos legales de la vigilancia de la salud: Análisis legal y jurisprudencial de los artículos 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, ha sido actualizado por los abogados Javier Sola y Rubén Doctor. En esta sección, se ha revisado el contenido de la obra original a la luz de los últimos cambios legislativos y la interpretación más reciente de ambos preceptos por la doctrina social. Se ha buscado hacer la lectura más rápida, clara y sencilla, evitando alusiones técnicas en la medida de lo posible.

El segundo bloque, titulado “Planteamiento desde el punto de vista de la medicina del trabajo”, ha sido actualizado por el Dr. Salas. En esta sección, se aborda la vigilancia de la salud desde su vertiente médica, realizando las ampliaciones y adaptaciones necesarias.

Ambos bloques ofrecen una visión integral, actualizada y moderna de la vigilancia de la salud en el ámbito laboral.

Esperamos que esta nueva edición de la guía “Vigilancia de la Salud: Todo lo que la Empresa Debe Saber” sea de interés y utilidad.

Carles Salas- Javier Sola – Rubén Doctor
Barcelona- Palma de Mallorca. Enero de 2025



02

ASPECTOS LEGALES DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD. ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LOS ARTÍCULOS 22 Y 25 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO 1

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la salud

Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la salud.

1. *“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, 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.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”



01 ¿Cuál es el alcance específico de la obligación empresarial del deber de vigilancia de la salud?

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la vigilancia de la salud constituye un auténtico deber del empresario. En consecuencia, éste deberá garantizar a todos sus trabajadores el acceso a la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

02 ¿Con qué periodicidad deben realizarse los reconocimientos médicos?

a) Reconocimientos sanitarios previos al inicio de la relación laboral: Solo es posible cuando lo disponga la normativa vigente y debe estar justificado explícitamente en base a riesgos laborales específicos.

b) Evaluación inicial de la salud: Después de la incorporación al trabajo o tras la asignación de tareas con nuevos riesgos para la salud.

c) Evaluación tras una ausencia prolongada por motivos de salud: Para descubrir eventuales orígenes profesionales y recomendar acciones apropiadas.

d) Riesgo de enfermedades profesionales: Obligación de realizar un reconocimiento médico previo y periódicos según lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

e) Trabajadores nocturnos: Evaluación gratuita de la salud previa a las tareas nocturnas y posteriormente a intervalos regulares.

Fuera de estos supuestos, la práctica habitual es realizar reconocimientos anuales.

03 ¿Qué debe hacer el empresario si un trabajador se reincorpora tras una ausencia prolongada por motivos de salud?

Cuando un trabajador se reincorpora tras una ausencia prolongada por motivos de salud, el empresario debe realizar un reconocimiento médico para evaluar su aptitud para el puesto de trabajo. Este reconocimiento tiene como objetivo descubrir eventuales orígenes profesionales de la afección y recomendar medidas preventivas adecuadas.

Si el trabajador no es apto para su puesto de trabajo, antes de proceder a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, el empresario debe considerar la posibilidad de reubicarlo en otro puesto compatible con su estado de salud o realizar ajustes razonables en su puesto actual.

04 ¿Persiste el deber empresarial de vigilancia de la salud de sus trabajadores después de la finalización de la relación laboral?

Con carácter general, no. Sin embargo, existen excepciones para enfermedades que se manifiestan después de la exposición a riesgos laborales, como:

- a) Riesgos cancerígenos laborales.
- b) Riesgos biológicos.
- c) Agentes químicos.
- d) Amianto.
- e) Radiaciones ionizantes.

05 ¿Quién se ocupa y cómo se sufragan económicamente los reconocimientos médicos post contractuales?

En los casos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, la vigilancia de la salud deberá ser prolongada más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

06 ¿Y durante la vigencia de la relación laboral?: ¿Quién debe encargarse de poner en juego los medios necesarios para el cumplimiento de tal obligación? ¿Y de sufragarlos económicamente?

El empresario es el responsable exclusivo de promover y organizar los medios necesarios para la vigilancia de la salud de sus trabajadores, así como de sufragar todos los gastos asociados, sin repercutir coste alguno a los trabajadores.



07 Quién debe efectuar el control médico sobre la salud de los trabajadores al servicio de mi empresa?

El control debe ser realizado por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, a través de servicios de prevención propios o externos que cuenten con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa.

08 ¿Puedo obligar a los trabajadores a realizarse el control médico de su salud?

En general, la vigilancia de la salud solo puede llevarse a cabo de modo voluntario y con el consentimiento expreso del trabajador, salvo casos excepcionales.

09 ¿De qué modo deberá expresar el trabajador su consentimiento ante la oferta del empresario?

El consentimiento del trabajador puede ser escrito, verbal o tácito, aunque sin duda lo más recomendable es que quede constancia expresa tanto del ofrecimiento empresarial como de la contestación del trabajador. El consentimiento es revocable y debe ser informado, especialmente en el caso de pruebas invasoras de la intimidad.

10 ¿En qué supuestos resulta obligatorio pasar el reconocimiento médico para los trabajadores?

El reconocimiento médico es obligatorio en los siguientes casos:

- a) Disposición legal o reglamentaria:** Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- b) Riesgo para el trabajador o terceros:** Cuando el estado de salud del trabajador pueda suponer un riesgo.
- c) Evaluación de condiciones de trabajo:** Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Las excepciones a la voluntariedad de los reconocimientos médicos deben estar claramente justificadas y basadas en la existencia de un riesgo o peligro objetivable. Estas excepciones deben ser evaluadas caso por caso, considerando especialmente la naturaleza de la actividad laboral y el riesgo que pueda entrañar para el propio trabajador o para terceras personas.

11 ¿Qué consecuencias podría tener sobre la relación laboral la negativa injustificada de un trabajador a someterse a un reconocimiento médico obligatorio?

El empresario puede hacer uso de su poder disciplinario frente a aquellos trabajadores que, de modo injustificado y consciente, opten por no someterse a los controles médicos obligatorios, basándose en la necesidad, justificación y proporcionalidad del reconocimiento médico.

12 ¿Cuál es el contenido de las pruebas médicas que debe garantizar el empresario a sus trabajadores?

Las pruebas deben ser proporcionales al riesgo y causar las menores molestias al trabajador, respetando siempre su derecho a la intimidad y dignidad. No deben realizarse pruebas no relacionadas con las funciones del puesto de trabajo.

13 ¿Quién puede tener acceso al contenido de las pruebas y a los resultados finales del reconocimiento médico?

El acceso a la información médica del trabajador queda restringido al propio trabajador y al personal médico o Autoridades Sanitarias. El empresario solo puede ser informado de la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo y de las mejoras necesarias en el mismo.

14 ¿Qué medidas debe tomar el empresario para garantizar la confidencialidad de los datos médicos de los trabajadores?

El empresario debe asegurarse de que toda la información médica de los trabajadores se maneje con la máxima confidencialidad. Esto incluye:

- a) **Establecer protocolos claros** para el manejo y almacenamiento de la información médica.
- b) **Garantizar que solo el personal médico y las autoridades sanitarias** tengan acceso a los datos médicos.
- c) **Informar a los trabajadores sobre quién tendrá acceso** a su información médica y con qué propósito.
- d) **Asegurarse de que los datos médicos no se utilicen con fines discriminatorios** ni en perjuicio del trabajador.



15 ¿Qué papel juegan los programas de compliance en la vigilancia de la salud?

Los programas de compliance son esenciales para garantizar que la vigilancia de la salud se realice de manera adecuada y conforme a la normativa vigente. Estos programas deben incluir protocolos específicos que distingan entre la evaluación de la aptitud psicofísica y la aptitud laboral, y asegurar que dichas evaluaciones sean llevadas a cabo por órganos médicos diferenciados.

16 ¿Cómo puede actuar el empresario cuando es informado de que un determinado trabajador resulta calificado como no apto para el desempeño de su puesto de trabajo?

El empresario puede hacer uso de facultades como la movilidad funcional, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e incluso la extinción del contrato, siempre que estas medidas no respondan a móviles discriminatorios y se basen en la ineptitud del trabajador, su incompatibilidad con el ejercicio de sus labores habituales o un riesgo para el propio trabajador o terceros.

17 ¿Qué sucede si un trabajador es declarado no apto para su puesto de trabajo debido a una discapacidad sobrevenida?

En caso de que un trabajador sea declarado no apto para su puesto de trabajo debido a una discapacidad sobrevenida, el empresario debe considerar la posibilidad de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir que el trabajador continúe desempeñándolo.

Si esto no es posible, el empresario debe evaluar la posibilidad de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su nueva situación. El empresario no puede extinguir el contrato de trabajo por incapacidad permanente sin antes haber considerado y, en su caso, implementado ajustes razonables.

18 ¿Qué se entiende por ajustes razonables en el contexto de la discapacidad?

Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida. Estos ajustes deben ser eficaces y prácticos para facilitar la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Las empresas están obligadas a adoptar estas medidas para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

19 ¿Cómo se distingue la aptitud laboral de la aptitud psicofísica?

La aptitud laboral se refiere a la capacidad psicofísica de un trabajador para realizar las tareas asignadas a su trabajo sin que éste suponga riesgo para su propia salud o la de terceros. La aptitud psicofísica, por otro lado, evalúa si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

20 ¿Qué implicaciones tiene la vigilancia de la salud en profesiones de alta trascendencia social?

En profesiones de alta trascendencia social, como policías, bomberos y conductores de vehículos industriales, la vigilancia de la salud es crucial para garantizar la seguridad de los trabajadores y de terceras personas. En estos casos, la evaluación de la aptitud psicofísica debe ser obligatoria y realizada por un servicio médico independiente.



CAPÍTULO 2

El artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Protección de trabajadores especialmente sensibles.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*”

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”



01 ¿Qué es un trabajador “especialmente sensible”?

Es el trabajador que, por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad (física, psíquica o sensorial) pueda implicar, en el desarrollo de su actividad laboral, una mayor situación de peligro o cuando el trabajador se encuentra manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no responden a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Como puede comprobarse, se hace referencia a i) las características personales del trabajador, ii) su estado biológico, iii) la discapacidad y iv) cuando el trabajador se encuentra en estados o situaciones transitorias que no responden a las exigencias psicofísicas.

Pues bien, por lo que respecta a las “características personales”, se trata de un concepto muy amplio en el que pueden incluirse los defectos o dolencias físicas (epilepsia, calambres, sordera, vista defectuosa, o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos similares, etc.), así como aspectos de carácter psíquico como la personalidad o el comportamiento del trabajador que lo haga sensible a su puesto de trabajo.

Por otra parte, por “estado biológico” debe entenderse la existencia de cualquier enfermedad o síntoma que, aunque no incapacite al trabajador, le provoca una especial sensibilidad.

En tercer lugar, se encontraría dentro de la definición de trabajador especialmente sensible, los trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida.

Por último, se encontrarían aquellos trabajadores que, aunque no presenten características personales que los hagan especialmente sensibles, sí que se encuentran en una situación temporal que hace que no puedan desempeñar sus funciones. Así y por ejemplo, existen resoluciones judiciales que han establecido la responsabilidad del empresario por el hecho de haber permitido al trabajador prestar sus servicios bajo la evidente influencia del alcohol, sosteniendo que no se procedió a aplicar el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ante la situación transitoria de imposibilidad de prestar servicios el trabajador y que debió evitarse que dicho trabajador continuara prestando servicios bajo la influencia del alcohol e, incluso, proceder a sancionarle.

02 ¿Qué obligaciones tiene el empresario con respecto a los trabajadores especialmente sensibles?

Ante situaciones de trabajadores especialmente sensibles, existen dos grandes obligaciones, a saber:

a) En primer lugar, la obligación de tener en cuenta las características y limitaciones de los sujetos especialmente sensibles y adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para ese trabajador o, lo que es lo mismo, adaptar el puesto del trabajador especialmente sensible a sus circunstancias. La empresa debe tener en cuenta las características de los trabajadores especialmente sensibles en su evaluación de riesgos laborales. En definitiva, se trata de adaptar el puesto de trabajo a las especiales condiciones del trabajador.

Veámoslo con un ejemplo: imaginemos un trabajador cuya función es colocar tableros en una máquina que trata los mismos. Pues bien, el trabajador ha padecido lumbalgias y ha sido intervenido por ello en una ocasión, lo que ha producido que sea declarado apto con limitaciones para su puesto de trabajo, indicándose en las limitaciones que no puede levantar pesos manualmente. Con esta circunstancia, el empresario debería tener en cuenta tales limitaciones en su evaluación de riesgos y proceder a tomar las medidas de protección necesarias, tales como evitar el levantamiento de pesos o realizarlo a través de un sistema no manual.

b) En segundo lugar, se recoge la prohibición de asignar dicho colectivo a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o estado biológico o de discapacidad, de manera que puedan ponerse en peligro ellos mismos, otros trabajadores de la empresa, o personas que en un momento dado puedan tener relación con la misma.



03 ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de adaptación del puesto de trabajo?

La obligación de adaptación del puesto de trabajo está destinada a cualquier trabajador que pueda presentar una característica especial que lo haga merecedor de una protección especial, sin que la norma distinga colectivos específicos.

En todo caso y para determinados colectivos particularmente necesitados de protección (por ejemplo, menores, embarazadas, lactantes, etc.) existen otras normas centradas en tal protección.

Así y por ejemplo, para trabajadoras embarazadas, existe una especial protección en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con medidas en caso de existencia de riesgos que pueden abarcar, entre otras, la prohibición de trabajos nocturnos o la prohibición de trabajo a turnos.

En todo caso, es importante tener en cuenta que la protección que brinda esta norma no se limita a los supuestos de dolencias provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sino que se extiende a la protección de la salud en sentido amplio, incluyendo la prevención de riesgos personales derivados de las dolencias comunes o que no están relacionadas con la actividad profesional.

Igualmente, esta protección abarca tanto los supuestos en los que la especial sensibilidad es conocida en el momento de contratar los servicios del trabajador como los supuestos en los que la especial sensibilidad sobreviene con posterioridad.

Por último, y como veremos más adelante, esta obligación incluso afecta a trabajadores que obtienen la declaración incapacidad permanente.



04 ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de destinar al trabajador a puestos donde no pueda afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia?

En lo que respecta a la obligación de asignación al trabajador a puestos de trabajo en donde no puedan afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia, existen dos opiniones:

A) Aquella opinión que considera que esta obligación únicamente es aplicable a trabajadores cuya especial sensibilidad es conocida en el momento de la contratación y han de comenzar, por vez primera, la prestación de servicios, y no en los supuestos en los que las características, estado o discapacidad sobrevengan en el transcurso de la prestación laboral.

B) La opinión que parece mayoritaria es aquella que considera que el último inciso del art. 25.1 de la LPRL al hacer referencia a la presencia manifiesta de estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, está aludiendo al puesto de trabajo que se torna peligroso por determinados estados o situaciones sobrevenidas del trabajador. Por tanto, esta obligación existe tanto en situaciones que se presentan al inicio de la relación laboral como en aquéllas que surgen estando en vigor la misma.



05 ¿Cuándo debe poner en marcha la empresa las obligaciones del artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

Para que la empresa pueda poner en marcha los mecanismos de prevención que regula el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será imprescindible que haya podido tener conocimiento del estado “sensible” al que se refiere la norma o, dicho de otra forma, tendrá que tener conocimiento de las posibles limitaciones del trabajador.

Este conocimiento vendrá dado, normalmente, por dos vías:

a) Por el resultado de la vigilancia de la salud. Cuando el trabajador es sometido a vigilancia de la salud y el resultado del mismo es “NO APTO” o “APTO CON LIMITACIONES”, estaremos ante un trabajador que, o bien no puede desarrollar su trabajo, o bien puede desarrollarlo pero tiene determinadas limitaciones. Estas circunstancias deberán servir para poner en marcha los mecanismos del artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, deberá adaptarse el puesto de trabajo o, en su caso, proceder a realizar otras medidas, incluyendo el cambio de puesto.

b) Por la propia comunicación del trabajador. En este sentido, es importante recordar que el trabajador también tiene obligaciones de informar y cooperar con el empresario en materia preventiva y, si no informa sobre posibles limitaciones o, en expresión de la norma, de su “estado biológico”, impedirá poner en marcha los mecanismos de protección que obliga la norma. En la siguiente cuestión, veremos cuándo puede existir una obligación por parte del trabajador de comunicar su situación.

Por otro lado, también podría identificarse la necesidad de activar las medidas de protección de los trabajadores especialmente sensibles cuando se observa la situación por parte de compañeros de trabajo, superiores, etc.

Por último, y como ya hemos señalado, esta obligación se activará tras la declaración de incapacidad permanente, tal y como desarrollaremos más adelante.



06 ¿Está obligado el trabajador a poner en conocimiento de la Empresa su carácter de especialmente sensible?

Como decíamos, una de las formas en las que el empresario puede tener conocimiento del estado biológico del trabajador es la comunicación por el propio trabajador. Ello lleva a plantear la duda de si el trabajador está obligado a poner en conocimiento cualquier tipo de dolencia o situación biológica que pueda poner en peligro su integridad física o le haga estar en una situación de especial sensibilidad.

Sobre tal aspecto, el artículo 25 guarda un absoluto silencio. Ello podría plantear que el trabajador también tiene obligaciones de cooperar con el empresario en materia preventiva y que, en consecuencia, debería informar sobre una posible limitación a la hora de realizar sus funciones y poder poner en marcha las medidas correspondientes.

El problema es que también entraría en juego el derecho a la intimidad del propio trabajador, por lo que una respuesta generalizada a este respecto es complicada y debería estarse a las concretas circunstancias del caso. A este respecto, podrían existir situaciones en las que, tal y como veíamos en el apartado relativo a la vigilancia de la salud, el derecho a la intimidad o del consentimiento deba ceder ante la necesidad de conocer las posibles limitaciones a través de la correspondiente vigilancia de la salud.



07 ¿Qué ocurre si el empresario no ha sido informado de una situación de riesgo por el interesado, ni ha podido acceder a ese conocimiento a través de la vigilancia de la salud?

Si el empresario no ha recibido información alguna por parte del interesado sobre una situación de riesgo, ni tampoco ha tenido conocimiento a través de la vigilancia de la salud, en principio no debería exigírsele responsabilidad alguna.

Ahora bien, puede darse la circunstancia de que el conocimiento por la vía de la vigilancia de la salud o posibles reconocimientos no llegue al empresario por un defectuoso funcionamiento del correspondiente servicio de prevención. En tales supuestos, no sería descartable que el empresario aparezca como responsable en determinados ámbitos por ser el deudor de seguridad, sin perjuicio de poder exigir responsabilidad a dichos servicios.

De ahí que resulte aconsejable que la propia empresa se preocupe de cómo se desarrolla el proceso de vigilancia de la salud, los protocolos utilizados y, más importante, de que exista una coordinación y comunicación entre el servicio de prevención (que podrá informar de los concretos riesgos de los puestos de trabajo) y el tan citado servicio de vigilancia de la salud.



08 ¿Qué tipo de medidas pueden tomarse para trabajadores especialmente sensibles?

Una de las cuestiones que ha sido objeto de crítica sobre este artículo 25.1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es que no se concretan las medidas que un empresario debería tomar cuando se encuentra ante un trabajador que es especialmente sensible.

Por ello, la solución viene dada por los Juzgados y Tribunales.

Así y como regla general, existe una opinión mayoritaria por la que se indica que el empresario tiene que ir adoptando medidas de forma escalonada, es decir, comenzar por las que resulten lo menos gravosas posible para el trabajador.

Como primera medida, debería intentar adaptar el puesto de trabajo (así y en el ejemplo que poníamos anteriormente, evitar el levantamiento de pesos o automatizar el proceso para un trabajador con limitaciones de ese tipo).

Si los anteriores cambios no resultaran posibles y, en consecuencia, no fuera posible adaptar el puesto de trabajo, podría plantearse cambiar las condiciones de trabajo, primero aquellas relativas a la jornada de trabajo, horarios, sistema de trabajo, turnos de trabajo y, en última instancia, optar por cambiar las funciones del trabajador especialmente sensible.

En definitiva y como han apreciado Sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de enero de 2008:

“Entre las medidas apropiadas se encuentra la modificación de las condiciones de trabajo. En primer lugar, aquellas que no comportan cambio de funciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones, en todo caso previa evaluación empresarial de las condiciones de referencia o del nuevo puesto o las nuevas funciones a asignar, con la finalidad de descartar cualquier riesgo o peligro para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas”.

09 ¿Sería posible cambiar las condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible sin su consentimiento?

Diversos Tribunales han admitido tales cambios precisamente sobre la base del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, aunque teóricamente la modificación sustancial de condiciones de trabajo sin el consentimiento del afectado debe tener por causa las contempladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (que se refiere a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción), la existencia de limitaciones por parte del trabajador y la necesaria adaptación del puesto de trabajo que pueda conllevar cambio de determinadas condiciones de trabajo, podrían ser justificadas por aplicación del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el caso contemplado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de mayo de 2020, en la que se considera que la modificación de turnos de trabajo por motivos de salud del trabajador no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al estar justificada en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En el mismo sentido, la Sentencia del mismo Tribunal de 25 de mayo de 2022, donde se procede al cambio de puesto de maquinista a vigilante por razones de salud y, como consecuencia de ello, al cambio de horario del trabajador, pues el horario de vigilante era otro. En esas circunstancias, el Tribunal admite que no estamos ante una modificación sustancial, sino ante el cumplimiento de una obligación legal (la del artículo 25 de la LRPL):

“El cambio de horario que ha resultado probado deriva del cambio de puesto de trabajo, de maquinista a vigilante, viniendo los horarios de este último puesto de trabajo fijados por el Convenio Colectivo aplicable sin que, por tanto, pueda pretenderse por el trabajador la modificación de lo dispuesto en el mismo en cuanto a horarios de trabajo en detrimento de lo previsto en el Convenio”.



10 En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible, ¿sería necesario seguir el procedimiento que marca el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores?

Como veíamos, existen argumentos para sostener la posibilidad de cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo (horario, turno, jornada, etc.) del trabajador especialmente sensible cuando no sea posible adaptar el puesto de trabajo sin llevar a cabo el proceso legal de modificación sustancial.

No obstante lo anterior, algunos Tribunales vienen exigiendo la obligación de seguir el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, comunicación escrita al trabajador afectado y a sus representantes legales con antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad. En este sentido, se manifestó la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 22 de noviembre de 2010.

Por tanto, y para asegurar la medida, puede resultar recomendable seguir formalmente este procedimiento, comunicando al trabajador la modificación sobre la base de sus dolencias y de la necesidad de aplicar el artículo 25.1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con un preaviso de 15 días.

11 El derecho del trabajador a un cambio de puesto de trabajo, ¿incluye el deber del empresario de crear un puesto adecuado a su capacidad adecuada si no existe en la empresa?

No, la empresa no está obligada a crear un puesto de trabajo “a la carta”; No se puede exigir al empresario la asignación a un puesto de trabajo que no existe dentro de la empresa. Se trata, en definitiva, de ver si existen puestos de trabajo que resulten adecuados a la capacidad del trabajador especialmente sensible y que, objetivamente, puedan ser desempeñados por él.

En caso de no existir, como decíamos, el empresario no tiene la obligación de crear un nuevo puesto de trabajo.

Cuestión distinta es que, existiendo un puesto, el trabajador pudiera desempeñar el mismo si se realizan “ajustes razonables” (por ejemplo, una formación de corta duración para desempeñar ese puesto, o una adaptación del puesto que no resulte especialmente gravosa). En tal supuesto, cabría sostener la obligación del empresario de facilitar esa vacante, realizando los ajustes razonables en el nuevo puesto.

12 En casos de cambio de puesto de trabajo adecuado a la capacidad del trabajador, ¿qué retribución tendrá derecho a percibir?

El trabajador en tales supuestos tendrá derecho a percibir las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo que sean funciones de un grupo profesional inferior, en cuyo caso tendría derecho a recibir la retribución del puesto de origen. Sobre esto último, incluso alguna resolución (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de noviembre de 2021) ha considerado que, ante el silencio de la norma al respecto, debe aplicarse las mismas consecuencias que las del artículo 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, si el cambio de puesto es temporal, se tendrá derecho a la retribución de origen (si es inferior la del nuevo puesto), pero que, si la medida es definitiva:

“deberá de aplicarse el art. 26.3 ET, según el que deberán de percibirse los complementos del puesto en que efectivamente se presten servicios, lo que puede implicar disminución salarial, en el caso de que las nuevas funciones sean inferiores”.

En todo caso, y según han indicado mayoritariamente los Tribunales, los pluses que dependen del puesto de trabajo no se consolidan y si el trabajador ya no realiza las funciones que dan derecho a tales pluses, podría sostenerse que el trabajador no los continúe percibiendo o, mejor dicho, perciba los pluses del puesto que realmente realice. Todo ello, salvo que el convenio colectivo o pacto individual establezca lo contrario.

Ahora bien, conviene advertir que esa solución puede no ser aplicable a situaciones de adaptación de puesto relacionadas con la situación de embarazo (artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). En esas situaciones, el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de enero de 2017 aboga por el mantenimiento incluso de los complementos de puesto, considerando discriminatoria por razón de sexo lo contrario:

“Se hace así difícil sostener que cuando la adaptación del puesto es posible, como en el caso, la trabajadora afectada pueda sufrir una disminución salarial que, no sólo se produce en relación con la situación habitual de prestación de servicios -esto es, cuando no habiendo riesgos, se realizan efectivamente las guardias-, sino incluso con respecto a los emolumentos percibidos en el caso de suspensión del contrato de trabajo”.

Lo anterior hace que, en esos casos, el salario a percibir deba ser analizado con cautela.

13 ¿Qué ocurre si el empresario no puede asignar al trabajador a un puesto adecuado con su capacidad ni puede adaptar el puesto de trabajo?

En tal supuesto, si el empresario no ha podido objetivamente tomar las medidas expuestas (adaptación del puesto, cambios en las condiciones de trabajo o, en última instancia, la posible adscripción a otro puesto de trabajo) podría plantearse la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo a través del denominado despido por “ineptitud sobrevenida”, con el derecho del trabajador a obtener una indemnización de 20 días por año de trabajo con un máximo de 12 mensualidades.

Obviamente, deberá examinarse las circunstancias de cada caso concreto, para ver si resulta viable este tipo de extinción, pues la consecuencia en caso de que la extinción no sea declarada procedente podría ser la de nulidad del despido (con obligación de readmitir al trabajador, y abonar los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reincorporación, más una posible indemnización de daños y perjuicios). Efectivamente, la extinción estaría basada en una situación de discapacidad, así como de estado de salud y, en consecuencia, tanto por aplicación de normativa comunitaria y resoluciones judiciales que la han interpretado y, más recientemente, por aplicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la medida podría ser considerada nula. De ahí la importancia de valorar si resulta posible o no la adaptación de puesto en estos casos.



14 En caso de tener que proceder a la extinción por ineptitud sobrevenida, ¿qué datos deberá contener la carta de despido?

La carta de despido exige la concreción de los hechos que motivan esta extinción con la finalidad de que el trabajador pueda defenderse convenientemente en caso de impugnar la medida ante los Juzgados y Tribunales. Sin embargo, cuando un trabajador es declarado NO APTO o APTO CON LIMITACIONES ocurre que, como veíamos, el empresario únicamente es conocedor del resultado de la vigilancia de la salud sin mayores datos o, como máximo, concretándose únicamente las funciones que no puede realizar el trabajador.

En tales circunstancias y como regla general, el Tribunal Supremo (Sentencia de 22 de julio de 2005) admitió que no resulta necesario hacer mención detallada a las dolencias o limitaciones del trabajador si el empresario no las conoce, siendo suficiente en tales casos hacer mención a que el resultado de la vigilancia es que el trabajador es NO APTO o APTO CON LIMITACIONES (concretándose, en tal supuesto, qué funciones no se pueden realizar), al mismo tiempo que debería concretarse que no ha sido posible adaptar el puesto de trabajo o asignar al trabajador a otro puesto.

Ahondando en la necesidad de hacer mención a las funciones que no se pueden realizar, más recientemente, diversos Tribunales han venido exigiendo que, cuanto menos, la carta de extinción debe contener datos mínimos sobre las limitaciones funcionales sobrevenidas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 4 de diciembre de 2020), de tal forma que, aunque la empresa no puede tener conocimiento de las concretas dolencias médicas que padece el trabajador, sí que puede tener conocimiento de qué concretas limitaciones le provoca tales padecimientos (limitación a la bipedestación, o al levantar pesos, por ejemplo), lo que requerirá de la oportuna coordinación con vigilancia de la salud para que, en el informe que emita, se haga referencia a las limitaciones funcionales.

Igualmente, y una vez constatadas esas limitaciones (que deberán incluirse en la carta de despido), debería igualmente darse explicación de las razones por las cuales no ha sido posible adaptar el puesto de trabajo, o asignar otro distinto.

De esta forma, se podrá garantizar que la carta contenga los mínimos necesarios para posibilitar la defensa del trabajador.

15 Si un trabajador es declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, ¿es necesario adaptar su puesto de trabajo, o podrá extinguirse su contrato automáticamente?

Tras dictarse la importante Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, ya no es posible acudir a la extinción automática del contrato en situación de incapacidad permanente total (IPT) contenido en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, sino que, previamente a dicha extinción, hay que valorar la posibilidad de la existencia de otro puesto que sea compatible con la situación del trabajador.

De esta forma, y tras el dictado de esta Sentencia, ante la declaración de IPT (aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta) es necesario que, antes de acudir a la extinción del contrato por tal declaración, se valore la posibilidad de conservar el empleo, siempre que:

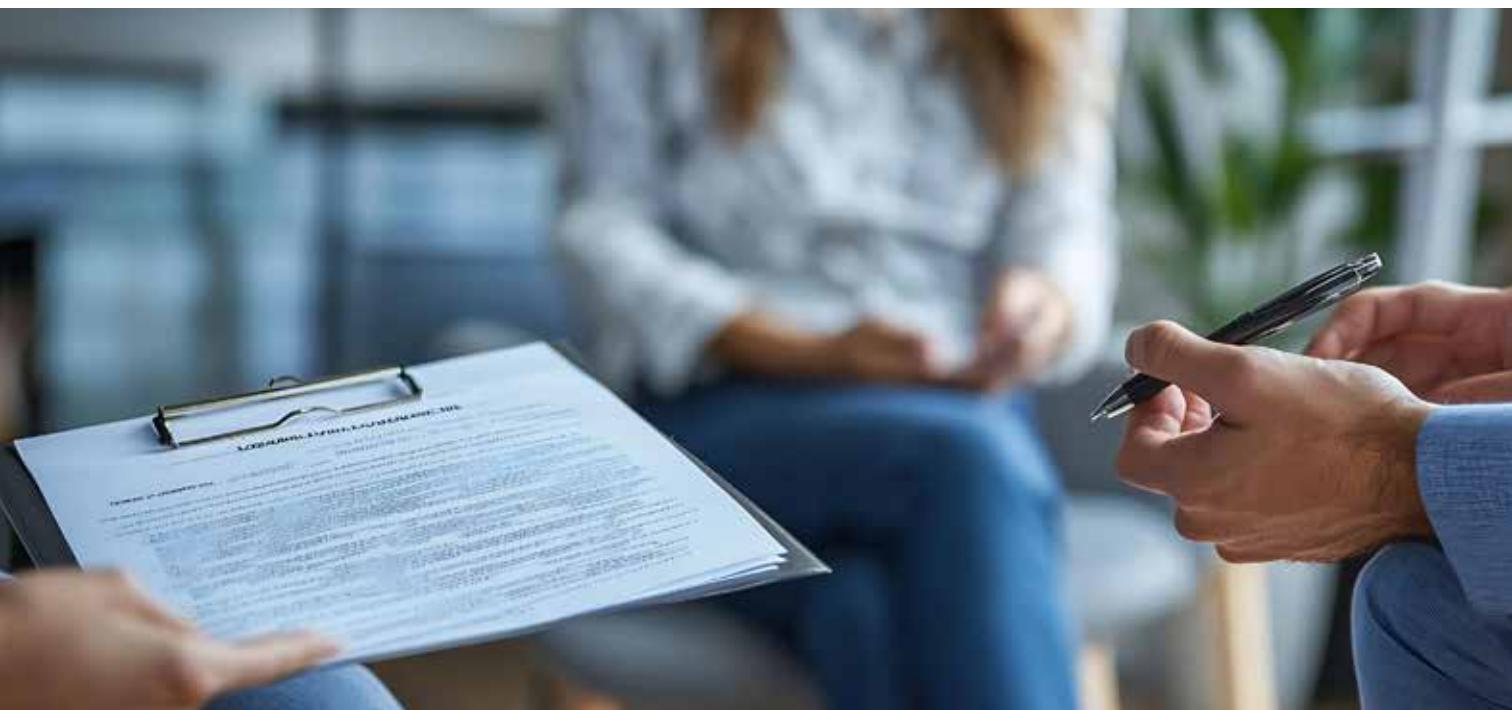
- 1) exista un puesto vacante que el trabajador pueda ocupar y
- 2) que no suponga una carga excesiva para la empresa, lo que debe determinarse teniendo en cuenta diversos factores, como los costes financieros, el tamaño y los recursos de la empresa y la disponibilidad de ayudas públicas.



16 ¿Cómo se debe proceder ante dicha declaración de incapacidad permanente total antes de extinguir el contrato?

Ante la declaración de una IPT, la empresa debería proceder de la siguiente forma:

- 1) Deberá remitir el caso al Servicio de Prevención para que efectúe una nueva evaluación de salud, al amparo de lo previsto en el art. 22 LPRL, todo ello a efectos de constatar las limitaciones que presenta la persona trabajadora.
- 2) Tras ello, la empresa deberá identificar un puesto de trabajo existente en la empresa adecuado a la capacidad laboral remanente de la persona trabajadora, requiera o no algún tipo de adaptación razonable.
- 3) Hay que verificar si dicho puesto está vacante y, en caso afirmativo, ofertarlo al trabajador (siempre es recomendable articular un acuerdo con dicho trabajador), siempre que sea apto para dicho puesto, lo que nuevamente exigirá la intervención del servicio de vigilancia de la salud.



17 ¿Ha supuesto la anterior Sentencia algún tipo de cambio normativo?

Aunque en el momento de elaboración de la presente guía, no se ha modificado el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, ello no quiere decir que no deba aplicarse la obligación expuesta de intentar adaptar el puesto de trabajo.

En todo caso, actualmente se está tramitando un proyecto de Ley para la modificación del reiterado precepto y, en fecha de 13 de septiembre de 2024, el Boletín Oficial de las Cortes Generales recogen la siguiente propuesta de cambio del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, indicando que el contrato de trabajo se puede extinguir:

“Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa. Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa. La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora”.

En consecuencia, y como puede comprobarse, en los próximos meses podemos asistir al cambio normativo anunciado. Hasta entonces, hay que aplicar el contenido de la obligación que nace directamente de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

18 ¿Esta obligación solo supone buscar un nuevo puesto de trabajo, o también cabe la adaptación del puesto que tenía el trabajador?

Esta no es una cuestión resuelta en este momento. No obstante, y como puede comprobarse de la modificación normativa que se está realizando, parece que esta obligación de “ajustes razonables” supondría intentar esos ajustes en el puesto de trabajo que venía desempeñando el trabajador, o bien buscar otro que sea compatible con la situación de dicho trabajador.

Cabe señalar que, si se procede a adaptar el puesto de trabajo que tenía el trabajador, ello puede conllevar que la prestación de Seguridad Social no se perciba (o se deje de percibir, si ya venía percibiéndose) por el trabajador. Dicha circunstancia, unida al hecho de que el trabajador ha sido declarado incapacitado para su puesto de trabajo (lo que teóricamente le impide desempeñar el mismo) y el riesgo que seguir realizando dicha actividad puede generar en la salud del trabajador, hace que, en nuestra opinión, resulte preferible la búsqueda de una nueva posición dentro de la empresa, siempre que ésta sea compatible con la situación del trabajador y no suponga una carga excesiva.



19 ¿Y en el supuesto en que se produzca la declaración anterior, pero con reserva de puesto de trabajo porque se prevea la mejoría del trabajador?

Según indica el artículo 48.2º del Estatuto de los Trabajadores:

“En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”.

Pues bien, en estas situaciones (suspensión del contrato durante dos años porque se prevea la revisión por mejoría que permita la reincorporación a su puesto, que debe ser expresamente recogida en la resolución del INSS y no hay que confundir en la posibilidad de revisión que contiene toda resolución de incapacidad permanente), cabe plantearse si también hay que cumplir con la obligación expuesta de adaptación o, por el contrario, no es necesario al existir reserva de puesto.

En nuestra opinión, la respuesta es afirmativa y, por tanto y aunque sea de forma temporal (mientras existe esa reserva de puesto inicial), también cabe realizar el intento de adaptación y, en caso de ser posible, ofrecer una alternativa al trabajador para mantener su puesto (sin perjuicio de volver al original si existe mejoría en los dos años) o, de no ser posible, continuar en situación de suspensión durante el período que fije la resolución del INSS.



20 ¿Esta obligación existe únicamente para situaciones de IPT, o también para declaraciones de incapacidad permanente absoluta (IPA) o Gran Invalidez (GI)?

No hay duda de que, para los casos de IPT, la obligación que venimos describiendo es plenamente aplicable. Sin embargo, para las situaciones de declaración de IPA o GI (en el proyecto de Ley de pretender cambiar la denominación por complemento de asistencia de tercera persona), la cuestión no es, ni mucho menos, clara.

Efectivamente, existen opiniones que abogan por no tener que adaptar en esos supuestos y, por el contrario, poder extinguir el contrato automáticamente, sobre la base de que, muy recientemente, el Tribunal Supremo (en su Sentencia de 11 de abril de 2024) ha cambiado su doctrina, y considera que las situaciones de IPA o GI son incompatibles con todo tipo de trabajo, por muy residual que éste sea.

En consecuencia, y sobre la base de dicha consideración, cabría pensar que puede acudir a la extinción del contrato de trabajo sin necesidad de hacer “ajustes razonables”.

No obstante, la cuestión no está cerrada. Y ello porque, como puede comprobarse, la modificación legal que se plantea incluye también estos supuestos, al mismo tiempo que siguen existiendo opiniones que predicán la posibilidad de realizar trabajos residuales con la declaración de IPA o GI, lo que debería llevar a la empresa a valorar si existen tales puestos. En cualquier caso, es innegable que la eventual posibilidad de adaptación de puesto es altamente improbable.



03



ASPECTOS MÉDICOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

01 ¿Cuáles son los objetivos de la vigilancia de la salud?

Siendo la Vigilancia de la Salud la más diferenciada de las 4 especialidades preventivas, sus objetivos deben ir en sintonía con su cometido, sin olvidar la necesidad ineludible de interactuar con las otras 3 especialidades (Seguridad, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología).

Partiendo de la base de que la vigilancia de la salud se basa en el estudio y el análisis de la interacción entre las personas y las condiciones de trabajo, podemos resumir diciendo que básicamente los objetivos son tres:

- 1- Describir el estado individual y colectivo de la población trabajadora susceptible de control.
- 2- Valorar la exposición a riesgos y su efecto sobre la salud individual y colectiva.
- 3- Comprobar que las medidas preventivas surgen efecto sobre los daños a la salud por la exposición a riesgos (si los hubiere).

Si se cumplen estos objetivos, se conseguirá adaptar el trabajo a las condiciones de salud de las personas, identificar situaciones de riesgo insuficientemente evaluadas y evaluar la eficacia de las actuaciones preventivas.

02 ¿Por qué no se dispone de estándares suficientes en vigilancia de la salud en las empresas?

En Vigilancia de la Salud no se dispone de estándares suficientes como para disponer de indicadores universales que sirvan a todas las empresas o servicios médicos, a la vez que orienten a los gestores de la misma acerca de la consecución de unos objetivos estandarizados. Ello se produce, entre otras cosas:

- Porque no se lleva a cabo una adecuada integración de los fundamentos de la vigilancia de la salud en las empresas.
- Porque no se produce una adecuada interacción con el resto de especialidades preventivas.
- Porque hay un desconocimiento general de los contenidos de la especialidad y de su despliegue.
- Porque se tiende a identificar la vigilancia de la salud exclusivamente con los reconocimientos médicos de empresa.
- Porque existe la falsa creencia de que la vigilancia de la salud representa una carga económica para las empresas en vez de una inversión.

Por lo tanto, todas aquellas estrategias que ayuden a superar estos aspectos redundarán en pro del desarrollo de esta disciplina de forma homogénea y estandarizada para intentar confluir en premisas coherentes y objetivables.

03 ¿Qué actuaciones debe llevar a cabo el médico del trabajo en una empresa?

Más allá de las funciones que la normativa dispone para tales profesionales, el médico del trabajo es un técnico en prevención de riesgos laborales más y debe trabajar en conjunto con el resto de técnicos en la materia, participando en todo tipo de actividades preventivas en las que sea preciso (evaluaciones de riesgos, sesiones formativas, campañas de prevención, análisis de accidentes, etc.). La prevención de riesgos laborales es multidisciplinar y, aunque la vigilancia de la Salud es una disciplina muy específica, los técnicos y gestores de empresa deben conocer cuáles son sus competencias con el fin de obtener el mejor rendimiento en su desarrollo. Sólo entendiendo así el desarrollo de esta disciplina se puede obtener la máxima efectividad y eficiencia preventiva.

04 ¿Cuáles son estas competencias?

El desconocimiento de las competencias de vigilancia de la salud por parte del resto de profesionales de la prevención y de los gestores incide en una menor integración de la prevención en las empresas, y lleva a pensar que el desarrollo de esta especialidad es un gasto más que una inversión. Un conocimiento básico sobre ello significa conocer de manera básica cuáles son estas competencias:

- **Asistencia sanitaria:** faceta ampliamente conocida por todo el mundo.
- **Vigilancia epidemiológica:** Debemos saber qué ocurre en nuestra empresa, qué problemas de salud tienen los trabajadores
- **Prevención de los riesgos de la salud:** Multidisciplinaridad.
- **Promoción de la salud:** Todos los estudios indican que invertir en esto es altamente rentable y la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo así lo considera.
- **Formación:** Igual que cualquier otro técnico en prevención de riesgos laborales.
- **Gestión:** Dar cuenta de los esfuerzos invertidos y los resultados obtenidos.
- **Investigación:** En la medida de las posibilidades y recursos de que se disponga.

Conocer estas competencias permite a los técnicos en prevención no sanitarios o a los propios gerentes o directivos el saber qué pueden o no solicitar a los servicios médicos, además de que, en caso de que el servicio lo lleve a cabo un servicio de prevención ajeno, saber las exigencias contractuales que supone la contratación de tales servicios.

05 ¿Por qué en Vigilancia de la Salud hay dos niveles de actuación: individual y colectivo?

La prevención de riesgos laborales consiste en el análisis de las condiciones de trabajo para su mejora, cosa que la vigilancia de la salud, como una de sus disciplinas, también postula. En esa línea, siempre las actuaciones y valoraciones se producen finalmente sobre un colectivo. Sin embargo, la Vigilancia de la Salud se presta a un nivel de actuación individual debido a que la medicina del trabajo tiene, evidentemente, connotaciones específicas de atención a las personas.



Los niveles de actuación son dobles:

- Porque a nivel individual se intenta detectar precozmente la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud en el trabajador, se identifican trabajadores especialmente sensibles a riesgos, y se adaptan las tareas a los individuos.

o Técnicas: cuestionarios de salud, exámenes clínicos, indicadores biológicos (análisis de sangre, orina, etc.), o actuaciones tales como inmunizaciones (vacunaciones) o consejo sanitario.

- Porque a nivel colectivo se trata de establecer un diagnóstico de situación y de la detección de nuevos riesgos en la población trabajadora, revisando actuaciones preventivas en función de la obtención de datos en el colectivo y evaluando la eficacia de la gestión preventiva a través del conocimiento del estado de salud de dicha población.

o Técnicas: encuestas de salud, indicadores de salud, investigación de daños, o actuaciones tales como programas sanitarios o asesoramiento sanitario.

06 ¿Invertir en salud es rentable? ¿Aporta valor e ingresos a las empresas?

Hoy en día la visión de empresa competitiva tiene connotaciones relacionadas con aspectos como la excelencia empresarial, sostenibilidad o responsabilidad social corporativa. Esto significa una innovación en la visión, métodos y procedimientos que también afecta a la gestión de la salud.

Es una evidencia que la inversión de esfuerzos en salud es rentable desde la óptica humanística y social, proporcionando beneficios a las personas, familias y empresas a este nivel. Sin embargo, esto muchas veces parece estar enfrentado con la obtención de beneficios económicos resultantes de la inversión en salud. Actualmente está sobradamente demostrada la rentabilidad de este tipo de inversiones, no ofreciendo ningún tipo de lugar a dudas.

La Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo afirma que la inversión de un euro en promoción de la salud en el trabajo arroja un rendimiento de inversión de entre 2.5-4.8 euros. Asimismo, otros estudios confirman tal dato estableciendo una relación de 2.2 euros de rendimiento por cada euro invertido.

07 ¿Los economistas tienen en cuenta la salud poblacional para evaluar la competitividad de empresas y países?

Efectivamente, existen datos macroeconómicos que confirman la relación salud-productividad, como, por ejemplo, que la esperanza de vida aumenta el crecimiento económico de una nación, o que una buena nutrición aumenta el PIB de un país. Estos datos los maneja el fondo económico mundial de forma habitual como parte de los indicadores que evalúan el curso de la economía mundial, estudiando de este modo el impacto económico en los negocios de determinadas enfermedades (Sida, Malaria o Tuberculosis, por ejemplo)

08 ¿Qué es una “empresa sana”?

Las empresas, igual que las personas pueden estar sanas o enfermas, y de ello dependerá su calidad de vida y, por lo tanto, su rendimiento trasladado en términos de productividad y competitividad. También ahí, la vigilancia de la salud debe ser una herramienta que se integre en los procesos de gestión de las empresas, articulando los mecanismos suficientes de identificación de problemáticas y actuaciones razonables en función del diagnóstico de situación obtenido previamente.



Empresa saludable es aquella que alcanza sus objetivos de forma eficiente, satisface las expectativas de los clientes, los accionistas, los trabajadores y del medio ambiente. También es una empresa donde los trabajadores pueden utilizar todo su potencial y donde la salud, la seguridad y el bienestar están integrados como parte de los objetivos de la empresa.

De forma más detallada, una empresa sana es aquella donde:

- Los objetivos organizacionales son ampliamente conocidos por el personal.
- Existe una sinergia fuerte y consistente encaminada al logro de estos objetivos.
- Los rendimientos económicos son constantes y satisfactorios.
- La fidelidad de los clientes es recompensada con productos de calidad y atención esmerada.
- Hay un excelente clima de trabajo, se trabaja en equipo y se comparte la responsabilidad.
- El personal participa activamente en la solución de los problemas.
- Los proveedores forman parte de su cadena productiva.
- Se tiene conciencia de su responsabilidad social.

Una firma sana es, en definitiva, aquella que genera riqueza para sus propietarios, trabajo estable a sus empleados, satisfacción a sus clientes y proveedores y está en armonía con el entorno. La promoción de la salud, el desarrollo de las competencias en vigilancia de la salud en las empresas y el entendimiento de los profesionales de la prevención de que su gestión aporta valor económico y no económico a las empresas, resultan elementos clave para conseguir estos objetivos.

09 ¿Y la “empresa enferma”? ¿Cuáles son los síntomas de enfermedad de una empresa?

Los síntomas de enfermedad de una empresa pueden detectarse por muchos medios, pero lo importante es conocer cuáles son los indicadores que puedan ayudar a detectar precozmente el mal funcionamiento de una empresa. Ello permitirá, igual que la vigilancia de la salud sobre los trabajadores, establecer líneas de actuación según el nivel de problemática que se vaya detectando.

- Síntomas cuantitativos: Disminuciones en la rentabilidad; Pérdidas en el balance; Disminuciones en las ventas; Aumentos en los costes; Variaciones abruptas en los niveles de inventarios; Disminuciones o incrementos abruptos en los dividendos.

- Síntomas cualitativos: Falta de anticipación a cambios en el contexto externo; Desconocimiento de la estrategia de la empresa y de sus objetivos; Problemas en los sistemas de información y en el control de gestión; Estructuras organizacionales pesadas y burocratizadas; La solución de problemas es complicada; Insatisfacción de los clientes; Inconformidad con los proveedores; Disminución en la motivación del personal y alta rotación del mismo; Disminución en la calidad de los productos; Los ejecutivos se sienten solos al tratar de lograr resultados; Los “Superiores” tratan de controlar las decisiones lo más posible; El personal compite en lugar de colaborar.

Es obvio que la prevención de riesgos laborales sólo puede aportar desde un área de gestión más sobre este particular, aportando desde ella misma aquello que pueda rentabilizarse en términos cualitativos y cuantitativos.

10 ¿Cuánto cuesta el absentismo?

Los costes del absentismo pueden ser directos o indirectos. Los directos son relativos a salarios y cargas sociales, costes de no producción por ausencias, costes necesarios para compensar el absentismo, y costes relacionados con los costes organizativos en la empresa.

Los indirectos son relativos a diferencias entre el rendimiento del trabajador ausente y el sustituto, disminución de la calidad de los productos o servicios, incrementos en la tasa de rechazos o quejas, y retrasos en las entregas, entre otros.

En términos económicos cuesta mucho dinero, pero no sólo en España se calcula que en Europa se sitúa en una tasa del 4.6% (unos 40.000 millones de euros/año), mientras que en España la tasa es de un 5.3% (8.100 millones de euros en el año 2010 como coste directo, cantidad de la que 2.100 millones tuvieron que sufragar los empresarios). La lucha contra el absentismo debe ser entendida como una acción de interés común que beneficia a las empresas pero también a la sociedad, nunca debe ser entendida en clave de persecución y su abordaje, aunque tiene un protagonismo eminentemente médico, debe ser entendido de forma multidisciplinar para así diseñar líneas de actuación rentables y eficientes tanto en los términos de salud como en los económicos.

11 ¿Y la “empresa enferma”? ¿Cuáles son los síntomas de enfermedad de una empresa?

Desde las empresas es necesario abordar este asunto, si bien la competencia en materia de control de la situación de incapacidad temporal (IT) corresponde a las siguientes entidades:

- Servicio Público de Salud (SPS), para emitir partes de baja, confirmación y alta.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para emitir altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta, así como para iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP).
- Instituto Social de la Marina (ISM), para emitir bajas y altas (asistencia sanitaria no transferida), altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta (asistencia sanitaria transferida), así como para iniciar el expediente de IP de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial del Mar.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP), para emitir partes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.
- Empresas colaboradoras, para emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los trabajadores a su servicio, siempre que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

12 ¿Cómo se puede realizar el abordaje y control del absentismo?

Desde el punto de vista del empleado, el absentismo puede ser voluntario o involuntario; y desde el punto de vista del empleador, el absentismo puede ser absentismo sobre el que se puede intervenir o sobre el que no se puede intervenir. Por lo tanto, la clave es discernir aquellos casos sobre los que sí se puede intervenir para hacerlo de forma orientada y profesional.

A través de las Mutuas de AT y EP se puede controlar el proceso, dado que están facultadas legalmente (Real Decreto 1993/ 1995), siempre que la empresa haya acordado con la mutua este particular, para:

- Disponer que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal sean reconocidos a través de sus facultativos. Estos facultativos están habilitados para acceder a los informes y a los diagnósticos.
- Este acto de comprobación podrá realizarse desde el 16º día de la baja, que es cuando corresponde a aquéllas asumir la gestión del gasto de la prestación económica por incapacidad temporal.
- Los datos sanitarios tendrán consideración de confidenciales.
- La Mutua está facultada para declarar, suspender, anular o extinguir el derecho al subsidio; competencia que puede ser ejercida en los casos de incomparecencia a reconocimientos médicos, fraude en la obtención del subsidio, fraude en la conservación del subsidio, desatención al tratamiento médico y durante la actividad laboral.

13 ¿Y desde la empresa se pueden controlar los procesos médicos?

Si la empresa dispone de personal sanitario competente puede realizar un seguimiento, que no es lo mismo que un control, salvo que la empresa disponga de denominación de empresa colaboradora, en cuyo caso puede ejercer también el control además del seguimiento. El seguimiento no consiste en obligar a ningún trabajador a nada, sino en disponer de información acerca de las causas que en el colectivo de trabajadores de la empresa pueden producir daños a la salud. Ello resulta imprescindible para evaluar mejor las condiciones de trabajo y tratar de mejorarlas para rentabilizar la actividad preventiva.

La obtención de dicha información debe canalizarse directamente a los trabajadores contactando con ellos en tono de cordialidad y bajo los principios que fundamentan la R.S.C. (Responsabilidad Social Corporativa), y/o cooperando estrechamente con la mutua de AT y EP, con quien se debe intercambiar la suficiente información sin vulnerar los derechos de confidencialidad y de protección de datos.

Si la empresa no dispone de personal sanitario propio debe articular los mecanismos para poder disponer del seguimiento suficiente. Ello pasa por trasladar preferentemente la gestión de la IT por Contingencia Común a la Mutua de AT y EP correspondiente, así como solicitar al servicio de prevención ajeno contratado el informe epidemiológico de soporte que debe confeccionar, y que debería obligarle a coordinar tareas y a ambas entidades a compartir la información correspondiente, siempre observando las normativas vigentes en todos sus aspectos.

14 ¿Cuáles son las prácticas empresariales para reducir el absentismo?

Hay una serie de áreas en las que las empresas pueden actuar de forma directa, ya que dependen de su propia gestión, y de este modo intervenir en aquello que, dentro de la multidisciplinariedad que es necesaria para la intervención sobre el absentismo, compete a la propia empresa.

Existen prácticas sobre las que se tiene constancia de su buen resultado a la hora de reducir las tasas de absentismo y que giran en torno a las siguientes propuestas:

- Flexibilidad y conciliación laboral. Según algunos estudios, estas medidas reducirían 2-3 % tasa de absentismo (ello supondría un ahorro de 5.000 millones de €/año): jornada de trabajo flexible, días sociales para asuntos personales no médicos, atención médica en la empresa, etc.
- Planes de ayuda social: complementos IT para empleados con históricos inferiores a una tasa propuesta, incentivos por cumplimiento de jornada si el empleado no tiene más de una ausencia al mes, etc.
- Acciones de promoción de la salud: Facilitar servicios de asesoramiento a trabajadores (dietista, psicología, etc.), afiliación a centros de deporte (gimnasio, fitness, etc.).
- Mayor rentabilización de los servicios médicos: Si la empresa dispone de servicio médico debe procurarse que el mismo gestione de forma autónoma procesos médicos sencillos, evitando reconsultas y pérdidas de tiempo y jornadas, así como plantearse un procedimiento de ausencia retribuida por causa médica de 24 a 72 horas de duración.

15 ¿Cuáles son las prácticas empresariales para reducir el absentismo?

Otro foco fundamental desde el que intervenir en la lucha contra el absentismo es el que gestionan las instituciones. Una vez más sin olvidar que se debe intervenir desde los diferentes actores protagonistas y de forma coordinada, las instituciones pueden actuar impulsando campañas de promoción de la salud en las empresas: Promoción de la salud en el trabajo; control y vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente; aplicación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo y productividad; asesoramiento y desarrollo de programas específicos; impulso y realización de estudios e investigaciones en esta materia, optimización y homogeneización del registro y tratamiento de las enfermedades profesionales así como las relacionadas con el trabajo; fomento de la cultura preventiva y saludable de forma transversal con presencia en los programas de las distintas etapas educativas, etc.



16 ¿Es necesario que la empresa conozca por qué el trabajador está de baja?

Sí, lo es aunque debe salvaguardarse en todo momento el derecho a la confidencialidad y a la intimidad de las personas. Por ello, la información médica individualizada debe ser siempre manejada por personal sanitario acreditado y vinculado a la empresa y no transferirse nunca fuera de dicho ámbito de actuación. Por otro lado, la empresa debe conocer cuáles son los daños a la salud que acumula su colectivo de trabajadores para poder planificar sus actividades en relación a esos daños a la salud, así como conocer la efectividad o no de la gestión preventiva que lleva a cabo.

Este último aspecto queda reflejado en la normativa vigente, de manera que en el Reglamento de los Servicios de Prevención se hace mención de ello en varios artículos:

Artículo 6: Revisión

“...En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de: la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido....El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles...”

Artículo 37: Funciones de nivel superior

“Apartado 3 Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores”

Párrafo “f” “...El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo....”

Artículo 39: Información sanitaria

“...El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación...”

En definitiva, es necesario saber qué pasa en la empresa y disponer de datos epidemiológicos al respecto.

17 ¿Y tiene que ver la causa de la baja?

La causa podrá ser por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), pero existe también la enfermedad relacionada con el trabajo.

La enfermedad profesional, para ser reconocida como tal, debe estar incluida en la normativa establecida para tal fin (R.D. 1299/2006).

Por otro lado, la enfermedad relacionada con el trabajo es un trastorno de salud en el que los riesgos laborales actúan como uno de los factores causales de forma significativa, junto con otros externos al trabajo o bien hereditarios. Esta tipología de enfermedad no se considera enfermedad profesional (para ese reconocimiento deberá estar incluida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales), por lo que se constituye en enfermedad profesional en periodo de valoración.

En la práctica muchas enfermedades relacionadas con el trabajo pasan desapercibidas para el mundo de la prevención de riesgos laborales situándose como contingencias comunes, aunque en otros casos se reconocen como daño a la salud laboral siendo reconocidas legalmente como accidentes de trabajo, lo cual perturba las estadísticas y dificulta la actuación preventiva. En definitiva, su ignorancia implica el rechazo de la realidad ya que cada vez son más frecuentes patologías de origen multifactorial.

Por todo ello, si no se dispone de la información completa de lo que ocurre en el colectivo de trabajadores no resulta posible hacer un diagnóstico de situación ni, en consecuencia, generar actuaciones preventivas exitosas.



18 ¿La Vigilancia de la salud va más allá del entorno de la empresa y abarca también la vida no empresarial de las personas?

Sí, la vigilancia de la salud debe entenderse como una cuestión holística, ya que no es posible aislar la salud de una persona en una parte laboral y otra extra-laboral

Las empresas que entienden esto así y lo proceden a gestionar correctamente, mantienen niveles de productividad más altos, ya que sus personas trabajadoras son más saludables, están más felices y se sienten más involucradas y comprometidas con la empresa.

Existen numerosos y prestigiosos estudios (OIT, Agencia Europea de Seguridad y Salud, Agencia Internacional de la Seguridad Social, y otras), que indican interesantes retornos de inversión en actividades de promoción de la salud integral, sin diferenciar la gestión de la salud y su vigilancia dentro y fuera de las empresas.

Asimismo, y en otro orden de cosas, la propia normativa establece que, la vigilancia de la salud debe ser prolongada en el tiempo, más allá de la finalización de la relación laboral, cuando los problemas de salud relacionados con el trabajo puedan aparecer tiempo después del cese de la actividad laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos médicos post-ocupacionales; por lo que, en este tipo de situaciones, no solo es aconsejable la vigilancia de la salud más allá del entorno laboral, sino que es obligatoria. Esta obligación normativa no hace otra cosa que corroborar la visión holística de la vigilancia de la salud en las personas trabajadoras.

19 ¿Se han producido nuevas obligaciones normativas sobre este particular?

Sí, las ha habido.

El Ministerio de Sanidad incorporó, de forma gratuita, los reconocimientos médicos periódicos para las personas trabajadoras del hogar dentro de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con el artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, y dando respuesta a la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos.

De esta manera, se contribuye a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas del sector del trabajo doméstico que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral, se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento.

Además, se produjo la incorporación de los agentes reprotóxicos en el ámbito de protección y vigilancia de la salud del RD 665/1997, como principal novedad introducida por el RD 612/2024, en que son definidos, en su exposición de motivos, como aquellos agentes que “pueden tener efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes”.

En relación con la vigilancia de la salud, es obligatoria para las personas trabajadoras que estén expuestas a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos; para los que se fijen valores límites biológicos.

Por el momento, sólo se fija un valor límite biológico en este tipo de compuestos, para el plomo y sus compuestos inorgánicos, de modo que todo aquel trabajador expuesto a una concentración de plomo en el aire superior al límite fijado, vendrá obligado a someterse a reconocimiento médico. Además, cuando éste sea obligatorio para los trabajadores, y en este ejemplo práctico lo es, debe informarse de ello por parte del empresario antes de que les sea asignada la tarea a los trabajadores.

Asimismo, se amplía la obligación empresarial de ofrecer la vigilancia de la salud a aquellos supuestos en los que se haya detectado que se ha superado un valor límite biológico, o en los que el médico o las autoridades sanitarias, exijan que otras personas trabajadoras, que hayan estado expuestos de forma similar, sean objeto de dicha vigilancia.

Por último, se impone al empresario la obligación de conservar el listado de los trabajadores expuestos a agentes reprotóxicos, así como de sus historiales médicos, después de terminada la exposición, al menos, durante 5 años, remitiéndose a la autoridad laboral en caso de que la empresa cese en su actividad antes de dicho plazo.

La empresa deberá comunicar a la autoridad laboral todos los casos de cáncer, efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de personas trabajadoras adultas o toxicidad para el desarrollo de los descendientes, que se reconozcan como contingencia profesional resultantes de la exposición a un agente carcinógeno, mutágeno o reprotóxico durante el trabajo.

Es necesario, pues, tener presente todo ello, y determinar, mediante la identificación y evaluación de riesgos, la presencia o no de agentes reprotóxicos en los puestos de trabajo. En función de ello se desata toda la gestión sobre vigilancia de la salud de la que se ha dado constancia en este apartado.

20 ¿La empresa debe disponer de un plan de contingencias permanente por si se repite algo parecido a una pandemia?

Sí, cualquier empresa debería disponer de un plan de contingencia estable y actualizado. Tal cosa supone una reducción importante de los riesgos que pueda correr la empresa, corrigiendo posibles pérdidas o lesiones entre sus personas trabajadoras; lo cual traducido a costes evitables supone un gran margen de beneficio.

El aprendizaje que ha dejado la época de la pandemia, debe ser aprovechado para establecer un plan estable y, dado que el gran esfuerzo en generarlo y activarlo ya se hizo, actuar para convertirlo en un plan actualizado y actualizable. En estos momentos debe haber muchas empresas que dispusieron un plan de contingencias frente a la pandemia de Covid-19 y ha quedado “polvoriento” en cualquier rincón...

Un plan de contingencia empresarial es una estrategia sobre cómo responderá la organización en caso de eventos importantes o críticos para el negocio, que la hagan desviar de los planes originales, mitigando el riesgo y ayudando a volver a la normalidad lo más rápidamente posible.

Estos planes se deben elaborar de cara a futuros acontecimientos, para los que hace falta estar preparado.

Un Plan de Contingencia estático queda rápidamente obsoleto y alimenta una falsa sensación de seguridad. Sólo mediante la revisión y actualización periódica de lo dispuesto en el plan, las medidas preparatorias adoptadas seguirán siendo apropiadas y pertinentes.

Siempre se debe tener en cuenta que el plan debe ser exhaustivo pero sin entrar en demasiados detalles, debe ser de fácil lectura y cómodo de actualizar. También debe ser operativo y expresar claramente lo que hay que hacer, por quién y cuándo, trabajando con hipótesis y desarrollando los escenarios sobre los que se va a basar la planificación.

Hay que aprovechar, pues, que con la pandemia se elaboró un plan de contingencias para mantenerlo activo y actualizado. Es una garantía adicional para apoyar la supervivencia de la empresa.







21 ¿La empresa puede controlar el consumo de alcohol y/o drogas de sus trabajadores?

Sí, puede hacerlo, pero dentro de los cauces de las normativas vigentes y de los marcos de actuación acordados entre la empresa y los trabajadores.

Lo ideal es poder disponer de un protocolo específico consensuado que contemple, entre otras actividades previstas, la posibilidad de establecer controles en determinadas circunstancias, basándose en los principios que la normativa en prevención de riesgos laborales apostilla: adaptar el trabajo a la persona, vigilancia de la salud voluntaria salvo excepciones, riesgo grave e inminente, deber in vigilando, o formación e información.

Dicho protocolo es muy aconsejable negociarlo, moldearlo y controlarlo a través del comité de Seguridad y Salud.

Las actuaciones previstas deben plantearse siempre en aras de poner, por parte de la empresa, por delante la necesidad de disponer de acciones de acompañamiento, readaptación y tratamiento (dado que la adicciones suponen una enfermedad) del trabajador; por encima de las actuaciones dirigidas a la aplicación de medidas disciplinarias o coercitivas que, sin lugar a dudas, deben también tenerse en cuenta y activarse en su justa medida y en el momento oportuno.

Si en la línea de disponer el mejor de los escenarios posibles, en cuanto al protocolo específico no es posible consensuar un acuerdo, deben llevarse a cabo, por parte de la empresa, cuantas actuaciones sean posibles, unilaterales si fuera el caso, dirigidas a la disminución de la oferta de drogas y/o bebidas con contenido alcohólico (p. ej. eliminar bebidas de este tipo de las máquinas de vending o comedores de empresa), o disponer de cláusulas contractuales que vinculen directamente el posible consumo a las consecuencias del mismo (por ej. práctica de alcoholemias sistemáticas al inicio de la jornada laboral, que condicionen la asistencia al puesto de trabajo y una sanción determinada ya prevista, siempre que se trate de trabajos con riesgos a terceras personas tales como conductores de vehículos, con dispositivos alcolock, o estibadores al entrar en el recinto portuario, etc.).





22 ¿El cambio climático impacta sobre la salud de los trabajadores en las empresas?

Sí, impacta y de una manera importante

Se diferencian tres mecanismos por los cuales el cambio climático afecta a la salud:

1. Impactos directos, que se relacionan principalmente con cambios en la frecuencia de los eventos climáticos extremos, incluyendo olas de calor, inundaciones y tormentas.

2. Efectos mediados por sistemas naturales, por ejemplo, vectores transmisores de enfermedades (mosquitos, etc.), brotes de enfermedades transmitidas por el agua y contaminación atmosférica.

3. Efectos fuertemente mediados por los sistemas humanos, por ejemplo, impactos ocupacionales, desnutrición y estrés mental.

Los eventos de temperaturas extremas impactan especialmente a grupos de población vulnerable y personas que trabajan al aire libre en zonas de intensa radiación solar.

Por otro lado, la frecuencia de lesiones en el trabajo parece ser más alta en general en ambientes calurosos. Cuando se trabaja en un ambiente muy caluroso, la concentración, la habilidad motriz y el rendimiento físico disminuye debido a la irritación, la ira y otros estados emocionales de los trabajadores provocados por el estrés por calor.

Además, las manos húmedas, las superficies y equipos metálicos calientes, así como, por ejemplo, las gafas de seguridad empañadas, mientras puede haber premura para completar las tareas, pueden provocar accidentes como resbalones, caídas, golpes contra objetos o quemaduras.

Por último, cuando el equipo de protección personal no está diseñado para condiciones de calor, contribuye aún más al estrés por calor.

Como resultado, los trabajadores sufren un calor incómodo y es posible que deseen quitarse el equipo personal o ignorar los protocolos de seguridad, lo que aumenta su exposición a accidentes y lesiones.

Finalmente, las personas que trabajan en condiciones de calor excesivo también están expuestas a otros riesgos laborales derivados del cambio climático, como la radiación ultravioleta y la contaminación del aire, lo que facilita un entorno de trabajo potencialmente más peligroso.

Este cóctel de peligros, según la OIT, ha creado graves riesgos para la salud en el 70 % de los trabajadores del mundo.



23 ¿Se debe tener en cuenta el calor excesivo para diseñar estrategias de vigilancia de la salud?

Sí, y si no se tiene en cuenta el coste de los problemas que ocasiona este calor excesivo puede significar una carga importante para la empresa.

Según recoge la OIT, las lesiones generadas por el estrés térmico tienen un impacto económico que puede suponer hasta el 1,5 % del PIB en economías que tienen ingresos bajos y medios. Esto se podría evitar si se mejoraran las medidas de seguridad, que podrían llegar a ahorrar hasta 361.000 millones de dólares a nivel mundial.

Asimismo, la OIT en su informe sobre este tema de 2024, dice que el 70% de la población trabajadora mundial (2.410 millones de trabajadores) está expuesta a calor excesivo, así como que se generan 18.970 muertes anuales. Además, y de nuevo según la OIT, 26.2 millones de personas viven con enfermedad renal crónica atribuible al estrés por calor en todo el mundo.

Desde el año 2000, se considera que ha habido un incremento de daños a la salud por calor en trabajadores del 33.3% en América y del 16.4% en Europa y Asia central.

En 9 de cada 10 casos, la exposición de los trabajadores al calor excesivo ocurre fuera de una ola de calor; y en 8 de cada 10 casos las lesiones laborales relacionadas con el calor excesivo ocurren fuera de una ola de calor, en contra de lo que podamos creer, y, por lo tanto, deben ser objeto de planes de actuación preventiva.

Estos planes deben priorizarse en trabajos en sitios cerrados o semicerrados, donde el calor y la humedad sean elevados debido al proceso de trabajo o a las condiciones climáticas de la zona y la ausencia de medios para reducirlos. Por ejemplo: Fundiciones, acerías, fábricas de ladrillos, fábricas de cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, lavanderías, fábricas de conservas, minas, invernaderos, etc.

También en trabajos en sitios cerrados o semicerrados donde, sin ser el calor y la humedad ambiental elevados, se realice una actividad física intensa o donde los trabajadores lleven trajes o equipos de protección individual que impidan la eliminación del calor corporal.

Finalmente, hay que tener en cuenta los trabajos al aire libre, en los que el problema se da en los días más calurosos de verano, y, por lo tanto, los programas de prevención de riesgos son estacionales y no como en el caso de los trabajos donde el estrés por calor es un problema a lo largo de todo el año. Por ejemplo: construcción, agricultura, etc.

Dado que la exposición al calor puede causar efectos en la salud a corto, medio y largo plazo, la vigilancia médica se centrará en la salud renal, cardiovascular y respiratoria.

Asimismo, en los reconocimientos médicos se identificarán posibles características personales que puedan reducir la tolerancia al calor de la persona, de manera puntual (consumo de medicamentos, trabajadoras embarazadas, etc.) o permanente (trabajadores muy jóvenes o muy mayores, determinadas discapacidades, etc.).

La envergadura del problema tiene, como ya se ha dicho y es necesario resaltar, una gran magnitud, ya que el aumento de las temperaturas debido al cambio climático, afecta la salud y la productividad de los trabajadores, particularmente en los sectores agrícola, de la construcción, manufacturero, del transporte y del turismo en Europa.

Estos sectores representan el 40% del PIB de Europa y el 50% de su empleabilidad; y sus gestores deben tener muy en cuenta los efectos del calor en las personas trabajadoras para poder enfatizar la adecuada evaluación de estos riesgos y la puesta en marcha de medidas preventivas y de vigilancia de la salud efectivas, del estilo a las que se han mencionado ya.



24 ¿Qué son las nanopartículas?

¿Tenemos riesgos relacionados con las nanopartículas en las empresas?

Las nanopartículas son partículas de un tamaño menor tal que pueden penetrar cualquier barrera defensiva del cuerpo humano, además de que se comportan de un modo distinto a partículas de tamaño superior aunque sean de la misma composición. En este comportamiento estriba su capacidad potencial de interactuar con los sistemas biológicos y su potencial en dañarlos.

Hay suficientes evidencias científicas y documentadas que cuestionan y muestran su toxicidad humana y ambiental.

Asimismo, existen numerosos sectores industriales en los que, aunque las personas que trabajan y gestionan los mismos no lo sepan, se manejan nanopartículas y, por lo tanto, las personas trabajadoras están expuestas a ellas.

Un listado aproximado podría ser el siguiente: Pinturas, laboratorios, industria médica, farmacéutica y cosmética, tecnología de la información y la comunicación (TIC), aplicaciones energéticas y ambientales, aplicaciones materiales industriales y de fabricación, aplicaciones en el campo de la alimentación o aplicaciones en construcción y seguridad. El trabajo en todos estos sectores, puede suponer la exposición a nanopartículas en algún momento de los procesos.

En particular, y teniendo en cuenta que se trata de un sector con una presencia importante en la economía y en la fuerza de trabajo, la construcción es uno de los sectores donde la incorporación de nanopartículas ha tenido más recorrido. Ya sea en cementos, revestimientos de fachadas, aislantes, pavimentos, cristales, pinturas o cerámicas, encontramos importantes mejoras vinculadas al uso de la nanotecnología. Prácticamente todos los oficios relacionados con la construcción están trabajando con productos que incorporan nanopartículas.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta todo el ciclo de vida del nanomaterial, desde su producción hasta el reciclaje o tratamiento como residuo, no son pocos los empresarios con responsabilidad legal directa de llevar a cabo nuevas evaluaciones de riesgos, por cuanto la introducción de nanomateriales, o de productos que los contienen, puede suponer una alteración de las condiciones de trabajo por aparición de un riesgo potencial no evaluado; así como las medidas preventivas pertinentes y las de vigilancia de la salud asociadas.

25 ¿Y si los tenemos qué debemos hacer a nivel de vigilancia de la salud?

Las nanopartículas pueden penetrar en el cuerpo por vía inhalatoria, por vía dérmica, por ingestión y por vía parenteral. Además, los nanomateriales (partículas con tamaño entre 1 y 100 nanómetros) pueden representar un riesgo diferente al del mismo material a un tamaño superior a 100 nanómetros.

Señalado el potencial riesgo que los nanomateriales representan para la seguridad humana y ambiental, se debe tener en cuenta la necesidad de vigilar la salud de las personas expuestas y la obligación de ello por parte de las empresas, más si de entre los efectos nocivos que puedan presentar se han descrito cancerígenos o reprotóxicos, por cuanto la normativa vigente, efectivamente, obliga a ello.

Para afrontar tal necesidad, se puede recurrir al uso de los protocolos editados sobre riesgos que ya están en funcionamiento, de manera que se trata de aplicar los correspondientes a riesgos pulmonares (protocolos sobre amianto/asma/neumoconióticos), agentes químicos y/o cancerígenos (Cromo, Níquel, Anilinas, Plomo, etc.), y dermatosis laborales (dermoirritantes o dermoalergénicos).

Mediante la aplicación de dichos protocolos, se deben practicar exámenes de salud periódicos que incluyan pruebas rutinarias de la función pulmonar, renal, hepática, hematológica y otras pruebas en función de los efectos adversos conocidos, que suponen el uso de biomarcadores para estas evaluaciones de salud.

Asimismo, se deben guardar registros de los trabajadores expuestos y mantenerlos en custodia incluso después de que el trabajador tenga permanencia en la empresa, en los plazos de tiempo que la ley reconoce.

26 ¿La inteligencia artificial (IA) impacta sobre la gestión de la vigilancia de la salud?

Sí, la IA impacta en muchos sentidos, y facilita herramientas de alto nivel de efectividad y eficiencia para la vigilancia de la salud tanto en prevención primaria, como en la secundaria o terciaria.

A través de algoritmos avanzados, la IA puede analizar grandes volúmenes de datos de salud, de filiación de personas y laborales (incluyendo condiciones de trabajo), correlacionándolos, e identificando patrones, que permiten predecir riesgos en fases prematuras y antes de que se conviertan en problemas serios.

De esta forma, es posible identificar riesgos potenciales, como el estrés o la fatiga, y tomar medidas preventivas; o identificar rápidamente enfermedades laborales a través del análisis de imágenes u otros datos clínicos, lo cual permite una intervención más rápida y eficaz.

Por ejemplo, la práctica de radiografías en reconocimientos laborales, puede tener un mayor rendimiento diagnóstico, puesto que la IA es capaz de visualizar detalles de imágenes que el ojo humano no está capacitado para ver, y así identificar lesiones en fase muy precoz. Además, la imagen captada es comparada con una cantidad ingente de imágenes con las que la IA ha sido entrenada, lo cual permite el autoaprendizaje progresivo de esa IA, para ofrecer orientaciones diagnósticas certeras.

Transportar, entonces, una unidad de radiografías a un lugar inhóspito (p.ej. población minera en unas montañas) permite una actuación médico-laboral de mucha importancia bajo esta sistemática, siendo muy efectiva y empleando recursos relativamente sencillos y de bajo coste.

En otro orden de cosas, existen sensores avanzados integrados con IA y tecnología IoT (Internet de las Cosas) que monitorean las condiciones del entorno laboral, como la calidad del aire, el ruido y la temperatura, en tiempo real, y, de esta forma es posible la prevención de enfermedades respiratorias, auditivas, etc. mediante el control de la exposición a factores ambientales dañinos.

Más aplicaciones serían, por ejemplo, el uso de un reloj de pulsera que utiliza tecnología de sensores y software para identificar niveles excesivos de exposición a las vibraciones o a la temperatura ambiente y alertar al usuario en tiempo real en ámbitos como la construcción, la minería y la industria manufacturera. Esto puede permitir contener la exposición a estos riesgos y los daños a la salud asociados.

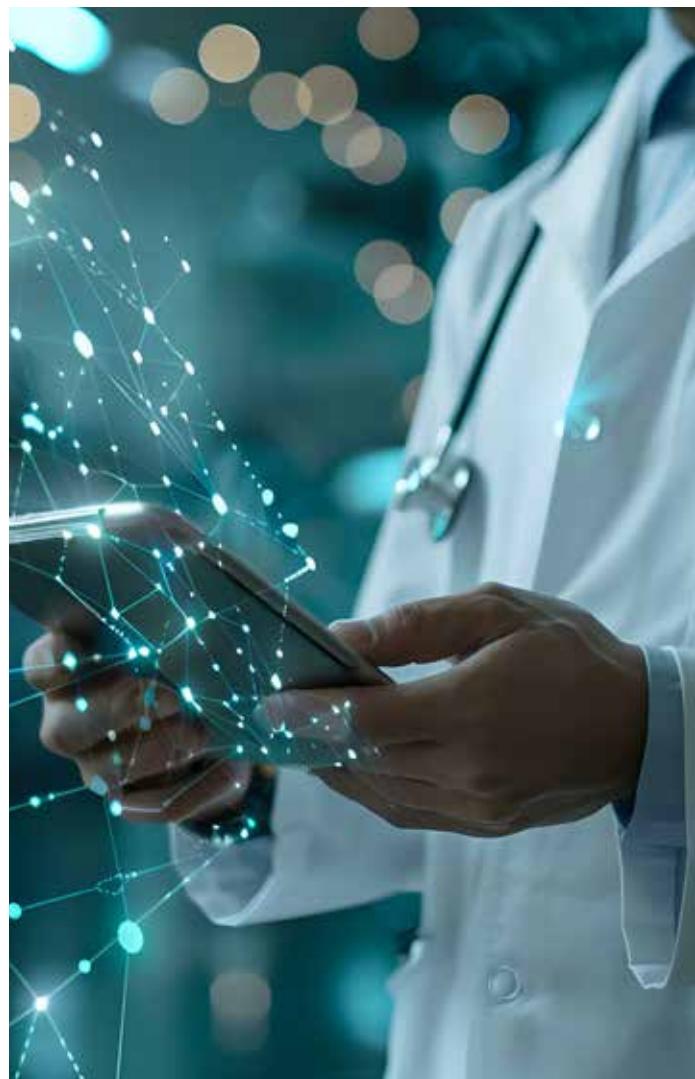
Asimismo, existen sistemas inteligentes para la monitorización de gases peligrosos que forman parte de una infraestructura conectada a una plataforma en la nube, advirtiendo a las personas trabajadoras, en tiempo real, de la presencia de concentraciones nocivas para que puedan evitar la exposición a las mismas.

Sin embargo, la IA puede generar dudas de carácter jurídico, reglamentario y ético, así como provocar cierta inquietud en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

La tecnología digital inteligente transforma el lugar de trabajo en un lugar rico en datos, por lo que, en este entorno, las consideraciones principales se relacionan con la privacidad de los datos de los trabajadores y el posible uso indebido de dichos datos, más teniendo en cuenta que se trata de datos del máximo nivel de confidencialidad, como los relativos a salud o filiación.

Otros problemas éticos que pueden aparecer en el uso de la IA en la medicina serían, por ejemplo, con el uso de “gemelos digitales” de seres humanos.

Ello puede permitir salvar muchas vidas en el ensayo de tratamientos determinados (en “gemelos digitales”) que, en caso de ser efectivos, pudieran aplicarse de forma directa y a dosis totalmente reguladas en el ensayo con el gemelo digital, en seres humanos.





Por contra, en el otro lado de la balanza, las cuestiones referentes a la privacidad, posibles decisiones discriminatorias o el uso indebido de estos gemelos digitales, entre otras, quedan a expensas de tener que regularse y controlarse de forma adecuada y segura.

A pesar de todo, el campo de la digitalización o industria 4.0, que ofrece un inmenso desarrollo de la prevención predictiva, y su incidencia en la vigilancia de la salud, está ya abierto y es obligado conocer las posibilidades que ofrece y cómo aprovechar sus ventajas en las empresas y en cada sector particular del trabajo.

El manejo de infinidad de datos en la PRL es habitual, obvio y farragoso, pero la cuestión es detectar cuáles de ellos son claves y pueden desarrollar gestiones preventivas proactivas y rentables para la predicción de eventos y la rentabilidad de las actuaciones; y cuáles no tienen una real utilidad, y, en ese caso, su recolección y tratamiento representan más una pérdida de tiempo que una actuación eficiente.

Esta es la función de la prevención predictiva. Obviamente, en el campo de la medicina del trabajo, las grandes posibilidades que ofrece deben provocar que se incorpore más antes que tarde al mundo empresarial.

Con la financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

