

- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas.
- Cuando así quede establecido en alguna disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de la vigilancia de la salud son confidenciales. La información sólo podrá ponerse a disposición del propio trabajador, de los servicios médicos responsables de su salud y de la autoridad sanitaria. El empresario sólo será informado de las conclusiones de dicho reconocimiento, es decir, acerca de si el trabajador es apto, no apto o apto con restricciones para las tareas que desempeña, así como acerca de la necesidad de mejorar las medidas de protección y prevención. Todos los costes derivados de la vigilancia de la salud deben ser asumidos por el empresario. **La vigilancia de la salud no debe generar discriminación laboral.**

Se debe prestar una especial atención a los "trabajadores especialmente sensibles" (menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia), incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, ya que son especialmente vulnerables a los riesgos derivados del trabajo.

Recuerde que no puede asumir personalmente las tareas de Medicina del trabajo, por lo que debe concertar dicha actividad con un Servicio de Prevención Ajeno, que deberá realizar las siguientes funciones en su empresa: Vigilancia de la Salud en base a protocolos médicos existentes, Estudio de las enfermedades, Formación e Información, Promoción de la salud, Colaboración con las autoridades sanitarias, etc...

La Prevención es necesaria



Vigilancia de la Salud

4

Como todos sabemos el avance de la sociedad en estos últimos años, ha supuesto la introducción de nuevas tecnologías y la creación de nuevos productos. Estos grandes progresos conllevan la exposición a nuevos riesgos y a la aparición de nuevas patologías de origen laboral.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), define la salud como el *estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades* y si esto se extrapola al ámbito laboral, la **salud laboral** tiene por finalidad, fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

Tal y como se establece en la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) en su *Art. 196, todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos, que para cada tipo de enfermedad se establezcan.*

Este control sanitario inicial, previo a la suscripción del contrato de trabajo en empresas de especial peligrosidad, tiene por finalidad el conocer si el trabajador cuenta con estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar y será obligatorio si se considera imprescindible para verificar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

A su vez en el Art. 22 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), se dispone que *el empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

La vigilancia del estado de salud nos permite alcanzar dos tipos de objetivos, individuales (la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea al individuo) y colectivos (la visión global de los resultados permite valorar el estado de salud de la empresa y detectar nuevos riesgos).

Esta vigilancia de la salud se llevará a cabo, entre otras muchas acciones, mediante los reconocimientos médicos, que han de hacerse en función de los riesgos inherentes a la actividad de cada trabajador en la empresa.

Los reconocimientos se pueden dividir en tres categorías:

- **Inicial:** después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- **A intervalos periódicos:** por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos.
- **Después de una ausencia** prolongada por motivos de salud.

Gracias a este control continuo y sistemático de la salud podemos:

1. Analizar el estado de salud individual y colectivo.
2. Recopilar información sobre los casos de enfermedades y lesiones de origen laboral profesional.
3. Divulgar los datos ya organizados a las partes interesadas, entre ellas trabajadores, empresarios, organismos públicos y la opinión pública.
4. Utilizar los datos en la planificación de intervenciones para modificar los factores que producen esos episodios relacionados con la salud.

La vigilancia de la salud es un instrumento complementario que ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa, ya que conjuntamente con el control ambiental de los factores de riesgos, nos permitirá valorar adecuadamente los riesgos profesionales.

Cuando en el reconocimiento médico inicial el trabajador haya sido calificado como no apto, no podrá ser contratado para dicho puesto. En el caso de que se detecte una enfermedad en los reconocimientos médicos periódicos, deberá derivarse al nivel de asistencia sanitaria que corresponda, en función del origen profesional o común de la patología, para establecer un diagnóstico definitivo e instaurar un tratamiento adecuado.

Constituye un deber empresarial garantizar a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, incluso a los trabajadores temporales y con contratos de duración determinada.

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.