

**OSASUNAREN
ZAINTZA
¿ZERTARAKO
DA ETA NOLA
HOBETU
DEZAKEGU?**

**VIGILANCIA
DE LA SALUD
EN LA EMPRESA
¿PARA QUE
SIRVE Y COMO
MEJORARLA?**



**OBSERVATORIO VASCO PARA LA CULTURA PREVENTIVA
EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**

**ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAKO
PREBENTZIO-KULTURAREN EUSKAL BEHATOKIA**



CC00

euskadiko langile komisoak

¿Cuál es el fundamento de nuestro derecho a la vigilancia de la salud en la empresa?

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 introdujo una serie de novedades en lo relativo a las medidas de prevención que tenían que implantar las empresas. Uno de los aspectos más significativos es todo lo relativo a la vigilancia de la salud. Antaño, los reconocimientos médicos que se realizaban, parecían estar revestidos de un carácter asistencial a cargo de la empresa para localizar cualquier tipo de dolencia, ya fuese ésta de origen profesional o común.

El enfoque de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es distinto. Ya no se habla de reconocimientos médicos, se habla de vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud incluye además la elaboración y el estudio de estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se estén produciendo. El objetivo es obtener un completo diagnóstico sobre cómo ciertas patologías, especialmente las que afectan a más personas, dañan la salud en el centro de trabajo, para después implantar las medidas preventivas oportunas. Vigilar estos problemas de salud de origen profesional, en un colectivo de personas trabajadoras, es lo que se conoce como vigilancia colectiva de la salud.

La vigilancia de la salud es en sí misma una medida preventiva. No es su objetivo nada relacionado con la selección de personal ni con el control de los hábitos de la vida privada. En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dice de forma textual que "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 objetivo es la detección precoz de cómo las condiciones de trabajo dañan a las personas, para impedir que la salud se deteriore o detener lo antes posible ese deterioro.

Osasunaren zaintza prebentzio neurri bat da Lan Arriskuen Prebentziorako Legea sortu zenetik. Langileen osasunaren hondatzea aurkitzea da osasunaren zaintzaren helburua. Hondatze hauek errepikatzen diren tokietan, argi dago prebentzio neurri berriak behar direla lanpostuan.

Osasunaren zaintza enpresaren ardura eta betebeharra da, baina prebentzio zerbitzuen bidez egiten da. Prebentzio zerbitzuen medikuek, baita Osakidetzakoak ere, lan gaixotasun baten susmoa badute, Osalani jakinarazi behar diote.

¿Quién lleva a cabo la vigilancia de la salud?

La obligación de llevar a cabo la vigilancia de la salud es de la empresa. No obstante, la empresa canaliza esta obligación a través de los servicios de prevención. Estos pueden ser propios (obligatorio para las empresas de más de 500 trabajadores o de más de 250 que estén en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención) o ajenos. Aquí es donde se encuadran los facultativos que realizan la vigilancia de la salud, si bien cabe recordar que una empresa con obligación de tener un servicio de prevención propio puede recurrir a un servicio de prevención ajeno para el cumplimiento de alguna de las disciplinas preventivas, pudiendo estar entre éstas la vigilancia de la salud. Es habitual que en las PYMEs se recurra más que en las grandes empresas a los servicios de prevención ajenos, para que se encarguen además prácticamente en todas las ocasiones de la vigilancia de la salud

Quien se ocupa de la vigilancia de la salud es el servicio de prevención, no la mutua, puesto que esta última es una entidad colaboradora de la seguridad social para la gestión de las contingencias profesionales,

y de las comunes en algunas empresas. Mientras que las mutuas funcionan con la fracción de cuotas que en cada ejercicio les cede la Tesorería General de la Seguridad Social para la gestión de las contingencias de las personas trabajadoras, al servicio de prevención le paga directamente la empresa para que realice las actividades preventivas, entre otras la vigilancia de la salud.

Los facultativos de los servicios de prevención que lleven a cabo la vigilancia de la salud tienen la obligación legal, enunciada en el artículo 5 del RD 1299/2006, de comunicar a OSALAN la sospecha de que alguna persona trabajadora tiene una enfermedad profesional. Cuentan con los conocimientos y el acceso a la documentación preventiva de la empresa para ello, sin embargo es una obligación que se suele incumplir, por lo que el sindicato ha realizado múltiples denuncias ante OSALAN. La misma obligación tienen los médicos de atención primaria de Osakidetza.



¿Cuáles son nuestros derechos en la vigilancia de la salud?

Los requisitos para una correcta vigilancia de la salud se enumeran en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para que la vigilancia de la salud que se nos practica sea de calidad tiene que adaptarse a las condiciones de trabajo que tenemos. En este sentido existen protocolos médicos específicos creados por el Ministerio de Sanidad, y por OSALAN en nuestro caso, que son de obligada aplicación a las personas trabajadoras sometidas a las condiciones de trabajo en las que esos protocolos inciden. También tiene que existir, aparte del específico, una vigilancia de la salud más genérica, puesto que el conocimiento sobre cuál es el estado de salud de la persona trabajadora también tiene como finalidad la adaptación del puesto de trabajo a la persona (ver RD 843/2011).

En infinidad de ocasiones la no aplicación de estos protocolos médicos hace que la vigilancia de la salud pierda calidad, lo cual empuja a multitud de trabajadores a rehusar hacerse el reconocimiento médico. No tenemos por qué renunciar a ese derecho. Si se nos practica un reconocimiento médico que no es de calidad, o si no se nos aplican de forma correcta los protocolos médicos específicos, lo que tenemos que hacer es denunciarlo a OSALAN para que se efectúen los requerimientos oportunos (RD 843/2011). OSALAN es, entre otras cosas, la autoridad sanitaria que acredita y controla el funcionamiento de los servicios de prevención.

Por otra parte, el resultado de nuestra vigilancia de la salud es confidencial. Esto quiere decir, que sólo tiene acceso al informe completo la

propia persona trabajadora y el facultativo del servicio de prevención que realiza la vigilancia de la salud. La empresa sólo tiene acceso a la conclusión de aptitud ("apto", "no apto" o "apto con limitaciones") de la persona y a las recomendaciones preventivas y/o de adaptación del puesto de trabajo que el facultativo realice. Tanto la empresa como los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud tienen acceso al dato cuantitativo de la vigilancia de la salud, esto es, a conocer cuántos casos de qué determinadas patologías se están dando, pero no tendrán conocimiento de qué patología concreta tiene determinada persona. No obstante, la persona trabajadora puede mostrar el informe completo de su reconocimiento médico a quien considere. Es incluso recomendable que si se padece una determinada patología y se piensa que puede estar relacionada con las condiciones de trabajo, se permita a los representantes de los trabajadores y al personal técnico del sindicato acceder al informe completo.

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también establece que la vigilancia de la salud tendrá que prolongarse más allá de la relación laboral y de la exposición a determinados riesgos si existe posibilidad de que surja después una enfermedad profesional. Tal es el caso de la vigilancia post-ocupacional de la salud por exposición a amianto, para la cual OSALAN ha articulado un plan en el que hay que inscribirse para pasar reconocimiento médico una vez al año, incluso después de la jubilación.

El Reglamento de los Servicios de Prevención también establece en su artículo 37.3 que tendrá que darse una vigilancia específica de la salud para los trabajadores que se incorporen al puesto de trabajo después de un periodo de baja prolongado.

Osasunaren zaintzak alde orokor bat dauka, baina alde espezifikoak ere bai. Horregatik, gure lan baldintza zehatzak eza-gutu behar ditu prebentzio zerbitzuaren medikuak alde espezifikoak egiteko. Osasunaren Ministerioak eta Osalanek osasunaren zaintzarako zenbait protokolo egin dituzte, eta hauen bidez egin behar da osasunaren zaintza.

Osasunaren zaintzaren informea sekretupekoa da, bakarrik pertsonak berak edukiko du. Zenbait kasutan, osasunaren zaintza erretiroa eta gero baita ere egingo digute.

¿Es obligatorio para la persona trabajadora someterse a la vigilancia de la salud?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa tiene la obligación de poner a disposición de la plantilla el derecho a la vigilancia de la salud, pero será cada una de las personas trabajadoras quien preste su consentimiento para que la vigilancia de la salud se lleve a cabo. El principio general es que la vigilancia de la salud es algo voluntario para la persona trabajadora. Se enumeran tres excepciones a este principio de voluntariedad: cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas, y cuando así esté establecido en una disposición legal.

Pese a esto, son ya numerosas las sentencias judiciales que refuerzan de forma clara el principio de voluntariedad de la vigilancia de la salud. La propia ley establece que es necesario que exista un informe previo de los representantes de los trabajadores para valorar debidamente la necesidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud, cuya ausencia estas sentencias judiciales han tenido en cuenta, puesto que si ese informe

no es recabado puede revestir de nulidad la decisión empresarial de obligar a llevar a cabo la vigilancia de la salud.

El Tribunal Constitucional se pronunció en su día mediante la sentencia STC 196/2004. En ella se establecen como requisitos para imponer el reconocimiento obligatorio la proporcionalidad al riesgo y la inexistencia de opciones alternativas (evaluación de riesgos, medidas preventivas, etc.), que las pruebas sean absolutamente indispensables en el sentido de que concurra la necesidad objetiva de las pruebas por razón del riesgo que se pretende evitar y que concurra un interés preponderante de la colectividad laboral que se traduce en la existencia de un riesgo para la salud.



La sentencia viene a decir que el eje de la vigilancia de la salud es un derecho del trabajador y que la protección de la intimidad es un derecho fundamental superior a otros, por lo que sólo cabría obligar al trabajador a someterse a un reconocimiento médico en caso de riesgo para terceros y siempre que concurra la necesidad objetiva de plantear un reconocimiento médico. No obstante, la decisión sobre lo que es un riesgo o no lo es jamás puede ser una decisión unilateral del empresario. Los riesgos en el trabajo tienen que figurar en la evaluación de riesgos, y tanto este documento como las medidas preventivas para que esos riesgos no dañen la salud, han de formularse con la participación de la representación de los trabajadores. La vigilancia de la salud no puede ser en ningún caso un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores.

Existen determinadas disposiciones legales que establecen que es obligatorio que se practique la vigilancia de la salud. Entre estas se encuentran las relativas al trabajo con amianto (Orden Ministerial 31-10-1984), a la presencia de ruido en el puesto de trabajo (RD 1316/1989) o a la presencia de radiaciones ionizantes (RD 783/2001). Asimismo, en el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social, se establece que en todos los puestos de trabajo en los que exista riesgo de enfermedad profesional, las empresas "están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores" que vayan a ocupar el citado puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador.

Infinidad de empresas intentan plantear los reconocimientos médicos como obligatorios, sin más consideraciones. Detrás de ello puede haber una pretensión por parte de la empresa de facilitar el despido, mediante una calificación como "no apto". Hay empresas que cuando son conecedoras de que hay una determinada patología que afecta a la plantilla, intentan recurrir a este mal uso de la vigilancia de la salud. Esto suele ocurrir en empresas con plantillas de avanzada edad, en las que las condiciones de trabajo han repercutido negativamente en la salud. Ni es la finalidad de la vigilancia de la salud ni es algo que desde la representación legal de los trabajadores tengamos que facilitar, más bien nos opondremos a ello.

Imponer la obligatoriedad de los reconocimientos es una práctica rechazable, ya que esta obligatoriedad atenta contra el derecho a la intimidad y hace que la vigilancia de la salud deje de ser un derecho y una herramienta preventiva.

¿Qué podemos hacer en nuestro centro de trabajo para defender una vigilancia de la salud de calidad?

Desde nuestra visión sindical tenemos que entender la vigilancia de la salud como un mecanismo que nos permite localizar posibles fallos en las medidas preventivas. Si se repiten determinadas dolencias, estaremos ante algo que está convirtiendo lo individual en colectivo, y será sinónimo de que algo va mal.

Los delegados y delegadas de prevención tienen que trasladar a la empresa sus valoraciones sobre qué es lo prioritario en la vigilancia de la salud. Hay que determinar qué situaciones han de ser objeto de vigilancia de la salud, y la legislación dice de forma clara que esto ha de hacerse teniendo en cuenta el punto de vista de los representantes de los trabajadores. Si los resultados de la vigilancia de la salud muestran que las medidas preventivas no son las adecuadas, y es necesario modificarlas o implantar otras nuevas, cuando la empresa tenga que acometer esa tarea también habrá de hacerse en colaboración con los representantes de los trabajadores. Esos mismos representantes tendrán conocimiento y tomarán parte en la interpretación de los resultados colectivos cuantitativos de la vigilancia de la salud.

Por otra parte es necesario llevar a cabo propuestas, especialmente en el seno del comité de seguridad y salud, para que las conclusiones colectivas de la vigilancia de la salud se introduzcan en la evaluación de riesgos allí donde se detecte que puede existir un riesgo. Los representantes de los trabajadores tienen que intervenir en la definición de los riesgos que han de ser objeto de la vigilancia de la salud y exigir la aplicación de los protocolos oportunos para el control de esos riesgos.

Prebentzio ordezkariak langileen bozeramaileak dira lan osasun gaietarako. Beraien iritzia kontutan hartu behar du enpresak osasunaren zaintza antolatzeko eta aurrera eramateko. Osasunaren zaintzaren ondorioak txarrak badira prebentzio neurri berriak beharrezkoak izango dira, lehen esan dugunez, eta prebentzio neurri horiek ezartzean prebentzio ordezkariak parte hartuko dute.

**ZALANTZARIK BADUZU,
HARREMANETAN JARRI CCOOrekin**

**¡ORGANIZATE Y DEFIENDE
TU SALUD EN CCOO!**

**SINDIKATUA INDARTUZ, LANGILE
GUZTIOK IRABAZTEN DUGU**



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA



euskadiko langile komisioak