

La **vigilancia de la salud** estará sometida a **protocolos específicos** u otros medios existentes según los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso. Se puede acceder a los protocolos específicos en la página web del ministerio de Sanidad; Política social e Igualdad www.msc.es Ciudadanos> Salud ambiental y laboral> Salud Laboral> Vigilancia de la salud de los trabajadores> Protocolos.

Necesidad de documentar y dejar registro de la vigilancia de la salud realizada

El empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la documentación relativa a la práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras y las conclusiones obtenidas de los mismos. Dicha documentación deberá conservarse un plazo mínimo de 10 años después de finalizada la exposición, o el plazo de tiempo establecido en normativa específica, cuando el/la trabajador/a esté expuesto a determinados riesgos (agentes cancerígenos, biológicos, químicos).

Igualmente, es un deber del empresario notificar por escrito a la autoridad laboral daños a la salud detectados en los trabajadores, tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales, conservando una relación de los mismos. En caso de cese de la actividad la empresa deberá enviar dicha documentación a la autoridad laboral.

El Sistema Nacional de Salud garantizará, cuando los riesgos propios del trabajo lo hagan necesario (por ejemplo por haber estado expuesta a amianto), **la prolongación de la vigilancia periódica del estado de salud de la persona trabajadora una vez finalizada la relación laboral.**

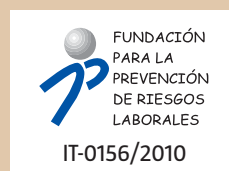
Infracciones por incumplimiento en materia de vigilancia de la salud

La Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social, Real Decreto Legislativo 5/2000, establece que serán consideradas infracciones graves:

- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras, o no comunicar su resultado a las personas afectadas.
- No registrar y archivar los datos obtenidos de los controles de salud.
- No comunicar a la autoridad laboral, en tiempo y forma, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la consideración de graves, muy graves o mortales (la infracción será leve si los accidentes de trabajo y la enfermedades profesionales tengan consideración de leves).
- La asignación de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones, o exigencias psicofísicas, fuesen incompatibles con sus características personales conocidas, o situación transitoria, así como la realización de tareas sin evaluar sus capacidades en materia de seguridad y salud. Dicho infracción pasará a tener la consideración de muy grave cuando se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Se considera infracción muy grave incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Con la financiación de



Gestión de la prevención
La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras



www.ugt.cat

UGT de Catalunya
Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 33**
a/e: otprl@catalunya.ugt.org

¿Qué se entiende por vigilancia de la salud?

La vigilancia de la salud es un derecho de las personas trabajadoras que el empresario debe garantizar, y se regula por lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 y en el artículo 37 del Reglamento de los servicios de prevención RD 39/1997.

¿Quién tiene competencias para realizarla?

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevan a cabo a través del servicio de prevención por **personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, según el anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención**, para realizar las tareas propias de la especialidad de medicina en el trabajo. Es necesario además que exista una interacción con los técnicos de prevención de las demás especialidades (Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada) encargados de realizar la evaluación de los riesgos de la empresa para conseguir información necesaria sobre los riesgos de los puestos de trabajo que cada trabajador tiene asignado y poder así detectar precozmente las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud, identificar personas trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos (incluidos menores de 18 años y trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia) y adaptar las tareas a las personas trabajadoras.

¿Qué requisitos debe cumplir?

Las medidas de vigilancia y control de la salud de la persona trabajadora han de **respetar el derecho a la intimidad y dignidad** de la misma y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

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. **Sólo se podrá facilitar al empresario o a otras personas dicha información con el consentimiento expreso del trabajador.**

Es necesario dar a conocer las **conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos** al empresario/a, así como a las personas u **órganos con responsabilidades en materia de prevención** de riesgos laborales para que puedan realizar correctamente sus funciones, por lo cual **serán informados de la aptitud del trabajador para realizar las actividades de su puesto de trabajo, o de la necesidad de llevar a cabo medidas de prevención o de protección.**

Los datos relativos a vigilancia de la salud **no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.**

La vigilancia de la salud es gratuita para el/ la trabajador/a, la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, en su artículo 14.5 establece que el coste de las medidas de seguridad y salud no deben recaer sobre el/la trabajador/a, esto incluye que la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada de trabajo o descontando el tiempo empleado en la misma.

¿Cuándo debe llevarse a cabo?

La vigilancia de la salud se debe realizar en los siguientes supuestos:

- Al iniciar la relación laboral el/la trabajador/a en la empresa.
- Cuando se modifiquen las tareas realizadas por la persona trabajadora y eso suponga nuevos riesgos para la salud.
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud, para investigar si el origen es laboral o si es necesario llevar a cabo alguna medida preventiva para proteger al trabajador/a.
- Periódicamente, la frecuencia variará en función de los riesgos propios del puesto de trabajo.

¿Cómo debe llevarse a cabo?

La manera más común de realizar la vigilancia de la salud es mediante el reconocimiento médico, pero hay otras formas de recabar información sobre la salud de las personas trabajadoras realizando encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes.

Para el/la trabajador/a es voluntario prestarse a realizar el reconocimiento médico, podrá ser obligatorio, previo informe de los representantes de los trabajadores, en caso de:

- Que sea **imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud puede ser un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceros.**
- Que una **disposición legal** lo establezca para proteger de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (exposición a ruido, radiaciones ionizantes, amianto, trabajo nocturno, cuando exista riesgo de enfermedad profesional).

En el reconocimiento médico, encaminado a detectar precozmente cualquier problema de salud del trabajador relacionado con los riesgos del puesto de trabajo, se elaborará la historia clínico-laboral que detallará los antecedentes clínicos del paciente, la exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, incluirá además **la descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, riesgos detectados en la evaluación de riesgos y medidas de prevención adoptadas** y descripción de los anteriores puestos de trabajo con igual información, en caso de disponer de la misma.

Deberá optarse por aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Más información
en la web de UGT de Catalunya
www.ugt.cat