

Vigilancia de la Salud

El procedimiento "Vigilancia de la Salud" (SST-4.4.6-12) tiene por objeto establecer y mantener un procedimiento para asegurar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo

La vigilancia de los trabajadores 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,
- la realización de los reconocimientos sea imprescindible 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,
- cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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.

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 su funciones en materia preventiva

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados. Estos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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.

La actividad sanitaria se llevará a cabo mediante:

- Una evaluación inicial de la salud de los trabajadores después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas que comporten nuevos riesgos.
- Exámenes de salud periódicos en función del riesgo específico al que está expuesto el trabajador.
- Una nueva evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras prolongadas ausencias del mismo por motivos de salud, para poder detectar el eventual origen profesional de tales ausencias y recomendar una acción apropiada para proteger al trabajador. Según el artículo 25 de la Ley 31/1995 relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el empresario garantizará de forma específica la protección de los trabajadores que por sus propias características o estado biológico conocidos, 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 mismos y en función de éstas el empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. De aquí, por tanto, que si la ausencia prolongada de un trabajador de su puesto de trabajo por motivos de salud ha limitado sus aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales contrastadas tras una nueva evaluación médica, a su ingreso al trabajo, el empresario deberá garantizarle un nuevo puesto acorde con dichas limitaciones.

En base a la Evaluación de la Salud del trabajador el Servicio Médico emitirá un criterio de aptitud coincidente con uno de los siguientes:

- **APTO**
- **APTO CON LIMITACIONES:** el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto, pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.
- **APTO EN OBSERVACIÓN:** el trabajador puede desarrollar su trabajo pero los datos obtenidos del reconocimiento son insuficientes y estamos a la espera de más información.
- **NO APTO TEMPORAL:** el trabajador no puede en el momento actual desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo. Es una situación temporal y limitada en el tiempo.

- **NO APTO DEFINITIVO:** el trabajador no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo y no hay posibilidad de recuperación.
- **INCOMPLETO. NO VALORABLE:** este criterio será de aplicación cuando un trabajador no realiza todas las pruebas necesarias para emitir un criterio de aptitud sobre su reconocimiento.

Respecto a la periodicidad de las evaluaciones del estado de salud de los trabajadores, éstas vienen determinadas por la aplicación de criterios médicos contrastados.

- **INICIAL:** Durante los primeros 15 días hábiles tras la incorporación del trabajador.
- **ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS:** Durante los primeros 15 días hábiles tras la asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos.
- **BAJA LABORAL:** Tras una ausencia prolongada por motivos de salud se realizará, a criterio médico, un reconocimiento médico a todos aquellos trabajadores que tengan una baja igual o superior a 60 días, llevándose a cabo tras la incorporación al trabajo. Es por ello muy importante que la empresa comunique al área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención la reincorporación a la actividad laboral de todos los trabajadores que hayan superado el período indicado, ya sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común.
- **PERIÓDICO:** Según protocolos establecidos.

Tras detectarse la existencia de trabajadores especialmente sensibles: menores, minusválías reconocidas o embarazadas se solicitará examen médico haciendo constar esta circunstancia en la solicitud remitida a la unidad de Vigilancia de la Salud.

Respecto a otras circunstancias personales que puedan determinar, en cualquier trabajador, la especial sensibilidad a algún riesgo presente en su puesto de trabajo, y que en principio probablemente sea desconocida para la empresa, será responsabilidad del servicio médico determinar la especial sensibilidad en el curso del examen inicial o periódico.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la empresa deberá solicitar examen médico, especificando la circunstancia por riesgo en embarazo, a la unidad de Vigilancia de la Salud del SP.

En las tres circunstancias referidas el servicio médico emitirá informe de aptitud con la calificación de **APTO**, **APTO CON LIMITACIONES**, **APTO CON RECOMENDACIÓN DE ADAPTACIÓN DE PUESTO** o **CAMBIO PUESTO DE TRABAJO** según cada caso particular tras la consulta con el técnico de prevención responsable. Si la adaptación de las

condiciones o del tiempo de trabajo no resulta posible o a pesar de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, las condiciones de su puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto se propondría el **CAMBIO A UN PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN DIFERENTE** y compatible con su estado.

Si, tenida en cuenta la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a los efectos de la protección de la maternidad (consultada previamente con los representantes de los trabajadores), no resulta técnica u objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo referido se informará a la interesada sobre la prestación por la que podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado