

A large, dark purple, stylized number '7' is centered within a white square frame. The number has a thick, blocky appearance with a slight shadow effect.A yellow rounded rectangular box containing the title text.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD

7

VIGILANCIA DE LA SALUD

1. VIGILANCIA DE LA SALUD

Es obligación de la empresa ofrecer a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, adaptada según los resultados que haya ofrecido la Evaluación de riesgos.

Con respecto a esta vigilancia de la salud, que no queda limitada únicamente a los reconocimientos médicos anuales, se debe tener en cuenta ciertos aspectos importantes:

- I. **La Vigilancia de la Salud sólo puede realizarse si el trabajador/a presta su consentimiento.** De este modo, aunque es obligatorio que la empresa ponga este servicio a disposición de sus trabajadores, tiene carácter voluntario para los trabajadores.

No obstante, aunque rige este principio general de voluntariedad para los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales (art. 22) contempla algunas excepciones que harían obligatorio también para los trabajadores el someterse a los controles médicos de su estado de salud. Estas excepciones son las siguientes:

- Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- 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.

Para el personal de atención directa de las residencias y centros de día, resultaría aplicable la segunda de las excepciones indicadas. En todo caso, la exigencia a los trabajadores de someterse a un reconocimiento médico, cuando se opongan a ello, pasa por informar y solicitar un informe a los representantes de los trabajadores.

En el caso de trabajadores que no estén obligados a someterse a los controles de su estado de salud, **se debe registrar por escrito su renuncia.**

La realización de los reconocimientos médicos u otras pruebas que puedan realizarse, se deben llevar a cabo procurando causar las menores molestias al trabajador.

Si bien lo habitual es que estos reconocimientos se encarguen a entidades especializadas (*salvo en el caso de que la empresa cuente con un servicio de prevención propio que cubra la especialidad de medicina del trabajo*), la vigilancia de la salud debe realizarse cumpliendo estos requisitos mínimos:

- A) 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.
- B) Los resultados de la vigilancia deben ser comunicados a los trabajadores afectados.
- C) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- D) 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. En este sentido, toda la información relativa al estado de salud del trabajador o su aptitud para el trabajo debe tratarse aplicando las medidas que garanticen su confidencialidad, conforme a lo dispuesto por la normativa sobre protección de datos personales.
- E) La Dirección de la residencia o centro de día 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.

- F) 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.

2. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Es habitual que en la residencia o centro de día haya trabajadores que, por sus características personales o estado biológico (*ej. embarazo*) sean especialmente sensibles a determinados riesgos. En este grupo se incluyen también las personas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

Para estos trabajadores, la empresa debe aplicar medidas adicionales de protección, y ha de tener en cuenta su situación en la evaluación de riesgos y en la planificación de medidas preventivas y de protección.

En este sentido, no se debe emplear a trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de su especial sensibilidad, puedan ponerse ellos mismos en situación de peligro o bien a otros trabajadores, residentes o usuarios del centro. Tampoco deben ocuparse en determinados puestos cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas que requieren las tareas a realizar.

Se deben tener en cuenta en las evaluaciones de riesgo los factores que puedan incidir en la función de reproducción de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la reproducción, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Abundando en lo anterior, en su aplicación a la protección de la maternidad, cuando se lleve a cabo la evaluación de riesgos se debe tener en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, tareas, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir

negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si, como resultado de la evaluación, se identificase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, se deben adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando las condiciones de trabajo o de la jornada de la trabajadora afectada.

Dichas medidas pueden incluir, si se considera necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando en la residencia o centro de día no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o, a pesar de su adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos de la mutua de accidentes de trabajo con la que el centro tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales,¹ con el informe del médico del Servicio Madrileño de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Para ello la empresa debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores prevén para los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Puede ocurrir que, aun aplicando las reglas anteriormente indicadas, no existiese en la residencia o centro de día un puesto de trabajo o función compatible. En ese caso, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

¹ o del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en su caso.

Si dicho cambio de puesto fuera técnica u objetivamente imposible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, entonces puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, 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.

Lo anteriormente expuesto también se aplica durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo. Con los mismos requisitos de informes médicos antes indicados podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

