

## EDITORIAL

El pasado 30 de enero el consejo de Ministros llevó a cabo la aprobación de un Real Decreto, sobre las obligaciones empresariales de coordinación de actividades preventivas, en aquellas empresas que comparten centro de trabajo. Es una buena noticia para los trabajadores, especialmente para los de las contratas y subcontratas, que son los que más desprotegidos están en las instalaciones compartidas. El Real Decreto desarrolla el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a partir de una serie de puntos clave que fueron abordados por sindicatos y empresarios en un proceso de diálogo social desarrollado durante los primeros meses de 2003.

El Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya establece obligaciones genéricas de coordinación, pero las empresas vienen ignorando tales obligaciones, lo que está causando, que los accidentes graves y mortales se estén concentrando en los trabajadores subcontratados.

La nueva normativa concreta tales obligaciones y clarifica los procedimientos de coordinación, facilitando así su aplicación por parte de las empresas, lo que es positivo tanto para los empresarios como para los trabajadores. Por ello, es tan importante y saludable que el nuevo reglamento haya sido el fruto de un acuerdo básico entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

El Real Decreto favorece la negociación colectiva y los acuerdos en las empresas y centros de trabajo interempresas, para poner en marcha los medios de coordinación empresarial y de representación sindical más apropiados a cada realidad. En este sentido, la UGT y CC.OO. impulsarán la aplicación de estas normas en el seno de la empresa, para poner en marcha los nuevos instrumentos de coordinación y cooperación, a partir de experiencias como el acuerdo alcanzado en Repsol Puertollano, que pone en pie un Comité Interempresas con representación de todas las empresas, incluida la principal, y seis representantes sindicales con competencias en el conjunto de la planta, este es un camino que el nuevo Decreto permite desarrollar.

Así pues, el reglamento favorece también la participación de los trabajadores y su adecuada representación, permitiendo el acceso de los representantes de los trabajadores a cualquier trabajador o trabajadora del centro con independencia de la empresa a la que pertenezca.



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 34 / Enero 2005

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## VIGILANCIA DE LA SALUD

La LPRL se centra de forma específica en la vigilancia del estado de salud de los trabajadores aunque lo hace de forma ambivalente: por una parte, considera que se trata de un deber del empresario y, en consecuencia de un **derecho del trabajador**, pero un derecho opcional, cuyo ejercicio está como norma general sometido a la voluntad del trabajador, salvo en determinados supuestos en que puede resultar obligatoria su realización; por otra, contempla la vigilancia de la salud desde una perspectiva individual aunque se adoptan distintas previsiones en relación con sus dimensión colectiva, mediante el establecimiento de determinados mecanismos de colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se venía llevando a cabo en los últimos años, incluso con posterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, bajo las modalidades siguientes:

- Reconocimientos médicos, regulados en el artículo 196 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que habían de ser realizados con carácter previo a la admisión de los trabajadores que hubieran de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Además habrían de realizarse los reconocimientos médicos periódicos que se establecieran para cada tipo de enfermedad.

Esta obligación se extiende a los puestos de trabajo con riesgo de las enfermedades profesionales que figuran en el Cuadro de Enfermedades Profesionales del RD 1995/1978, y en particular a las prescripciones contenidas en la normativa específica que regulan algunas de ellas, como trabajos expuestos a ambiente con existencia de amianto, trabajos con riesgo de presencia de cloruro de vinilo monómero, trabajadores expuestos a radiacio-



nes ionizantes, trabajos con riesgo de presencia de agente químico peligroso (plomo y sus derivados iónicos) y trabajadores expuestos a niveles de ruido diario superiores a 80dBA. Por lo tanto anteriores a la LPRL.

- Reconocimientos médicos realizados de forma voluntaria y gratuita por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, dentro de su función de fomento de la prevención y mejora de las condiciones de trabajo, de aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en las empresas asociadas. Se trataba de reconocimientos médicos inespecíficos, denominados “reconocimientos médicos de carácter social”, y se asimilaban a un chequeo general, orientados a evaluar el estado general del trabajador. En la actualidad esta práctica está prohibida.
- Reconocimientos médicos que llevan a cabo los servicios de prevención, propios o concertados para la especialidad de la vigilancia de la salud, establecidos en la LPRL y cuya exigencia resulta en estos momentos exigible, estando tipificada como infracción grave: *“No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados”*.

En consecuencia, en la actualidad la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, bien se realice en aplicación de la normativa de seguridad social o de la normativa de prevención, se dirige a los mismos objetivos:

- verificar que el trabajador es apto para el desarrollo del trabajo encomendado.
- comprobar que la realización de su actividad no se traduce en daño para su salud.
- adoptar las medidas para evitar que el trabaja-





...dor continúe expuesto a condiciones de trabajo que dañan o han dañado a su salud.

## La vigilancia de salud es un derecho del trabajador

El enfoque de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales enfatiza que su orientación es estrictamente laboral, así el artículo 21 de la LPRL dispone: “**el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo**”.

De esta formulación se desprenden los aspectos siguientes:

- El empresario ha de contar con medios para llevarla a cabo;
- Se extiende a todos los trabajadores a su servicio, sin que se establezcan excepciones en función de la naturaleza de la relación laboral o su duración;
- Ha de realizar en función de los riesgos inherentes al trabajo, lo cual supone descartar tanto la realización de reconocimientos genéricos como la realización del mismo tipo de pruebas para todos los trabajadores de la empresa.

La vigilancia del estado de salud constituye una actividad preventiva específica, complementaria a la evaluación de riesgos, podríamos decir, que es

la evaluación de los riesgos con incidencia en la salud de los trabajadores, por lo que tanto su realización como la adopción de las medidas derivadas de la misma deben formar parte de la planificación de la actividad preventiva.

La configuración del derecho a la vigilancia de la salud, establecido en la LPRL, se caracteriza por los rasgos siguientes:

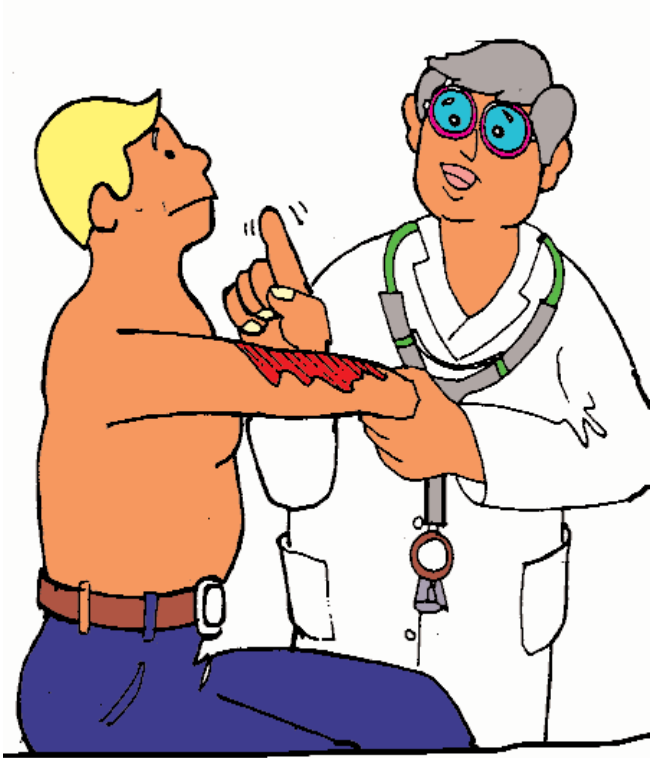
**Voluntariedad** limitada para el trabajador: el empresario está obligado a “garantizar” al trabajador la vigilancia de su salud, pero para llevarla a cabo es necesario que el trabajador preste su consentimiento. De forma que si lo niega, el empresario queda exonerado del cumplimiento de su obligación. Dicha negativa no se supone, sino que ha de estar documentada de forma individual.

**Limitaciones:** el régimen de voluntariedad está sujeto a las siguientes excepciones:

- que sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores;
- verificar si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para el propio trabajador, para otros 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. Además de las actividades susceptibles de provocar enfermedades profesionales, ya mencionadas antes, podemos incluir aquellas actividades, como la construcción, en cuyo convenio se establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos; en estos casos habrá de solicitarse informe con carácter previo a los representantes de los trabajadores.



**Periodicidad:** el artículo 22 de la LPRL califica la vigi-



lancia de la salud de los trabajadores como “periódica”, en el sentido de que ha de realizarse de forma sucesiva en determinados supuestos o a intervalos regulares.

## Cuando debe llevarse a cabo

El artículo 37.3.b) del Reglamento desarrolla los supuestos en que la vigilancia ha de llevarse a cabo:

### Inicial

Después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. A diferencia de la Ley General de la Seguridad Social para los puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional o algunos convenios colectivos como el de la construcción, la LPRL no indica que el reconocimiento médico haya de realizarse con carácter previo a la incorporación o reincorporación del trabajador sino una vez producida la incorporación. Aunque no hay indicaciones respecto al plazo para su rea-

lización, éste dependerá de la naturaleza de los riesgos a los que el trabajador esté expuesto, lo que conecta la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos, y puesto que el objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desarrollar las tareas del puesto de trabajo deberá realizarse en todo caso dentro del periodo de prueba, cuya finalidad consiste precisamente en verificar si la relación laboral se ajusta a las previsiones y pretensiones de las partes;

### Tras ausencias prolongadas por motivos de salud

Con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores; se trata de reconocimientos médicos destinados a verificar la incidencia que las bajas laborales producen en la condiciones del trabajador con vistas a determinar si es preciso adoptar medida preventivas específicas para eliminar o atenuar la influencia de los agentes que originaron la situación de baja.

### A intervalos periódicos

En los que la frecuencia vendrá determinada bien por la naturaleza de los riesgos a los que el trabajador se halle expuesto, bien porque exista una norma reglamentaria o convencional que la establezca o, finalmente, de acuerdo con los criterios técnicos que determine el servicio de prevención en consonancia con los protocolos que resulten de aplicación;

### Diferida

En aquellos casos en los 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 prolongarse más allá de la finalización de la relación laboral, si bien, en este caso, se realizará por el Sistema Nacional de Salud.

Esta modalidad está prevista en relación con los trabajadores expuestos a ambiente con amianto, y, con carácter opcional, de los trabajadores expuesto a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, biológicos y agentes químicos peligrosos.



# Fichas prácticas

- Puestos en conocimiento del trabajador afectado,
- Con respeto al derecho a su intimidad y dignidad, que la propia LPRL traduce en las manifestaciones siguientes:
  - Exclusión del acceso del empleador al contenido del reconocimiento médico, que en su calidad de información de carácter personal queda restringido al propio trabajador, al personal médico, a las autoridades sanitarias y a quienes el trabajador autorice expresamente.
  - Prohibición de utilizar los datos relativos a la salud del trabajador con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La vulneración de estas normas tiene la calificación de infracción muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

- Limitación al empresario y los responsables de la prevención de la información relativa a:
  - la aptitud del trabajador para el puesto,
  - la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Esta función hace que la vigilancia de la salud, no tanto en lo que se refiere a la realización de los reconocimientos médicos, que en mi opinión constituye una modalidad de la evaluación de riesgos, sino en cuanto de ellos pueden derivarse actividades preventivas, forme parte de la planificación de la actividad preventiva.
- Procedimiento: la Ley y Reglamento establecen las prescripciones siguientes:
  - Que sean proporcionales al riesgo;
  - Que causen las menores molestias al trabajador;
  - Que sean llevadas a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada;
  - Que se lleve a cabo de acuerdo con protocolos específicos u otros medios relacionados con los factores de riesgo a los que el

trabajador esté expuesto;

- Que incluya una historia clínico-laboral, en la que se incluyan no solamente los datos médicos obtenidos del examen sino una descripción de los resultados de la evaluación del puesto de trabajo así como de los antecedentes laborales.
  - Gratuidad: aunque la LPRL no lo indica de forma explícita, al contrario de lo que sucede en la Ley General de Seguridad Social, que señala que serán a cargo de la empresa no sólo los costes de su realización sino que no supondrán minoración alguna en las percepciones del trabajador como consecuencia del tiempo empleado para su realización o los desplazamientos necesarios.
  - Documentación: Entre la documentación que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral figura la siguiente relativa a la vigilancia de la salud:
    - Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores;
    - Conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos efectuados o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención;
    - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una baja de más de un día de duración.
- Al cesar la empresa en su actividad esta documentación habrá de ser remitida a la autoridad laboral.
- Participación de los representantes de los trabajadores:
    - Acceder los Delegados de Prevención, con las limitaciones señaladas más arriba, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
    - Los miembros del Comité de Seguridad y Salud conocer y analizar los daños producidos en la salud y proponer las medidas preventivas oportunas.

Junto a la dimensión laboral, la vigilancia de la salud tiene una consideración estrictamente sanitaria, de la que se derivan las obligaciones siguientes para el personal sanitario del servicio de prevención:

- conocer las enfermedades y las ausencias de los trabajadores por motivos de salud al objeto de poder determinar la relación entre sus causas y los riesgos para la salud que puedan existir en los lugares de trabajo.
- analizar los resultados de los reconocimientos médicos y de la evaluación de riesgos con criterios epidemiológicos con vistas a determinar las causas de los daños para la salud y proponer medidas de mejora del medio ambiente de trabajo;
- estudiar y valorar especialmente los riesgos que puedan afectar a determinados colectivos: trabajadoras embarazadas o de parto reciente, menores y trabajadores especialmente sensibles, proponiendo las medidas adecuadas;
- proporcionar, si se halla en el centro de trabajo, los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores accidentados.

## Dimensión colectiva de la vigilancia de la salud

Junto a la dimensión individual la vigilancia del estado de salud de los trabajadores tienen una dimensión colectiva, por sus repercusiones en la salud de otros trabajadores, de terceras personas que se relacionen con el trabajador o de la población en general. Son los aspectos relativos a la

sanidad pública, cuya actuación esta contemplada en la LPRL y en el Reglamento en la forma siguiente:

- las autoridades sanitarias:
  - Establecerán los medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de los servicios de prevención en materia sanitaria, fijando las pautas y protocolos de obligado seguimiento;
  - Implantación de sistemas de información para la elaboración de mapas de riesgos laborales así como la realización de estudios epidemiológicos;
  - Supervisión de la formación que ha de recibir el personal sanitario de los servicios de prevención;
  - Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.
- los servicios de prevención:
  - Colaborarán con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo;
  - Colaborarán con las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas;
  - Suministrará al Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral el conjunto de datos mínimos necesarios;
  - Realizará la vigilancia epidemiológica.

## Legislación

- **Ley 31/1995, de 8 d noviembre Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 10-11-95).
- **Real Decreto 39/1997, 17 de enero** (BOE 31-01-97), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- **Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo** (BOE 25-08-78), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.



## VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 14.1 el derecho de los trabajadores a la vigilancia del estado de su salud en función de los riesgos a que se encuentre expuesto. Por lo tanto el empresario deberá poner a disposición del trabajador que quiera ejercer ese derecho. (art.22.1 de la LPRL).

Aunque ya el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales decía claramente que "la vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento" la inclusión en el citado artículo de una excepción a esta norma de la voluntariedad "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..." había supuesto que en la práctica, los empresarios, considerarían que tenían un derecho sobre los trabajadores, que podían obligarlos a someterse a la vigilancia a la salud, solamente con alegar que había peligro para ellos o para sus compañeros.

Con la publicación de la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional número 196/2004 de 15 de noviembre se han venido a clarificar algunas dudas:

- 1.- Los reconocimientos médicos son voluntarios.
- 2.- Todo trabajador que se someta a un reconocimiento médico, debe ser informado del mismo, en su contenido y en la necesidad de realizárselo, es decir, qué le van hacer y para qué se lo van hacer.

3.- La obligatoriedad de los reconocimientos debe justificarse por parte de la empresa suficientemente y esta justificación ha de notificarse a los representantes de los trabajadores para que hagan todas las alegaciones que consideren oportunas.

4.- La justificación solo puede ser que el trabajador ponga en riesgo la vida o la salud de sus compañeros, no la vida o la salud propia del trabajador.

Todo esto qué viene a significar para los trabajadores, pues en líneas generales, que cuando un empresario les dice que tienen que hacerse un reconocimiento médico, ellos están en su derecho de no someterse al mismo a no ser, que se hayan cumplido todos los requisitos anteriormente citados, que se justifique la razón de hacer tal vigilancia a la salud en un riesgo real contra la salud o la vida de los compañeros, que se haya informado a los representantes de los trabajadores para que estos comprueben que dicha justificación es real, que todo esto se le explique al trabajador para que preste o no su consentimiento.

Lo anteriormente explicado, ya venía recogido en la Ley de Prevención de Riesgo Laborales aprobada hace ya 10 años, pero que el Tribunal Constitucional haya fallado a favor de una trabajadora, despedida por unos resultados en un reconocimiento médico, hace que cobren fuerza los argumentos que venimos defendiendo los sindicatos desde hace tiempo y se refuerce la posición de los trabajadores que tienen el derecho a la vigilancia de la salud, pero no la obligación de la misma, salvo supuestos especiales.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

REAL DECRETO 2097/2004, de 22 de octubre, por el que se aplaza, para determinados equipos, la fecha de aplicación del Real Decreto 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE del Consejo, de 29 de abril de 1999, relativa a los equipos a presión transportables.

*BOE Núm. 270 de 9 noviembre de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

*BOE n.º. 274 de 13 de noviembre de 2004*

## MINISTERIO DEL INTERIOR

ORDEN INT/3716/2004, de 28 de octubre, por la que se publican las fichas de intervención para la actuación de los servicios operativos en situaciones de emergencia provocadas por accidentes en el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril.

*BOE n.º. 276 de 16 de noviembre de 2004*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril del 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.

*BOE n.º. 314 de 30 de Diciembre de 2004*

**Pregunta:** Desearía información sobre el CO2 en Oficinas de la Administración. Elementos que lo pueden producir y medidas correctoras. Soy Delegado de Prevención de UGT y en la últimas mediciones que hizo la Fraternidad algunas zonas rebasaban y otras andaban cerca de los 1000.

**Respuesta:** Según los valores límites de exposición profesional para agentes químicos en España para el 2004, en el caso de monóxido de carbono son 25 partes por millón o 29 miligramos por metro cúbico de aire.

Qué produce el CO<sub>2</sub>, pues fundamentalmente la respiración de los seres humanos, en menor medida la degradación del material orgánico de la oficina.

Como medidas correctoras es fundamental una correcta ventilación a través de ventanas, aparatos de aire acondicionado, extractores de aire...

Te recomiendo que compruebes bien la medición a la que nos haces mención ya que es imposible un nivel de 1000 ¿? partes de CO<sub>2</sub>, fíjate bien en el límite que yo te he dado.

**Pregunta:** Hola, soy docente y estoy de baja laboral por una lumbociática crónica. He solicitado una comisión por salud y el inspector me ha comunicado que los docentes no tenemos ningún tipo de derecho laboral, que si no servimos tenemos que jubilarnos ¿Es verdad? Por favor, ayúdeme.

**Respuesta:** En primer lugar comunicarte que los docentes, como cualquier otro trabajador tenéis todos los derechos laborales que os concede el Estatuto y la LPRL con las peculiaridades propias de la Función Pública, que en ningún caso significa que no tengáis derechos.

En segundo lugar las peculiaridades están recogidas en el REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. B.O.E. núm. 170 del viernes 17 de julio de 1998.

Por tanto la contestación del inspector no es procedente, te recomiendo que te dirijas a la asesoría jurídica de FETE-Ugt para que te informen de los pasos a seguir según sea tu estado de salud, tu edad...

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en <http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral  
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**

