



## VIGILANCIA DE LA SALUD

### VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

#### La vigilancia de la salud en los trabajadores de la enseñanza

La protección, promoción y mejora de la salud laboral es un deber público recogido en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. En su artículo 21 dice que la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral debe: *"vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos"*.

El enfoque de la LPRL, en su artículo 22, enfatiza que su orientación es estrictamente laboral, al disponer que: "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, o la Administración respecto al personal a su servicio, ha de disponer de medios para llevarla a cabo:** bien mediante recursos propios (médico de empresa) o formalizando un concierto para su realización con medios ajenos. Esta suele ser la práctica más habitual.
- **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.
- **Se 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 al margen de la diferencia de niveles y naturaleza de los riesgos a los que estén expuestos.

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

- Para llevarla a cabo es necesario que **el trabajador preste su consentimiento.** De forma que si éste se niega, el empresario queda exonerado del cumplimiento de su obligación. Esta renuncia debe constar por escrito. Existen una serie de excepciones a la voluntariedad de esta vigilancia de la salud, principalmente en casos de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad: como en el caso de trabajo con amianto, plomo o en la construcción, casos que no afectan al sector de la educación.
- **La vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser "periódica"**, en el sentido de que ha de realizarse a intervalos regulares. Aunque es verdad que no se establece el intervalo la práctica habitual en otros sectores hace que sea habitual reconocimientos médicos anuales. Sin embargo el Reglamento de los Servicios de Prevención sí explicita que la vigilancia de la salud debe realizarse:
  - Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. 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.

- 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.
- 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 o porque exista una norma reglamentaria o convencional que la establezca.

En este punto la normativa no especifica la periodicidad de dicha vigilancia, pero el hecho que explicita que debe ser periódica indica que se debe determinar cuál es dicho intervalo de tiempo. En muchos sectores se ha tomado como periodo estándar la revisión anual.

- Prolongada: 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. Esta modalidad está prevista en relación con los trabajadores expuestos a ambientes con amianto, agentes cancerígenos, biológicos y agentes químicos muy peligrosos (casos que no son aplicables en nuestro sector).

**Con respeto al derecho a la intimidad y dignidad del trabajador al que se realizan la vigilancia de la salud, la propia LPRL indica 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 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.

**Documentación:** Entre la documentación que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral figura la siguiente relativa a la vigilancia del estado de 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:**

- Los Delegados de prevención pueden acceder, 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 pueden conocer y analizar los daños producidos en la salud y proponer las medidas preventivas oportunas.

**Incumplimientos en la materia:**

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

**Los reconocimientos médicos**

Los reconocimientos médicos, las encuestas de salud y las historias clínico-laborales son instrumentos concretos que se utilizan para vigilar el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.

Si la vigilancia de la salud debe ser específica a los riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo, según recoge el art. 22 de la LPRL, los reconocimientos médicos diseñados para tal fin también lo deberían ser, pues deberían constatar la existencia, o no, de síntomas o indicios de posibles trastornos de la salud producidos por la exposición del trabajador a su entorno laboral. Con este argumento teórico los reconocimientos médicos que se les ofreciera a los trabajadores de la enseñanza deberían estar orientados a determinar si éstos padecen algunas de las enfermedades típicas del



sector: trastornos foniatricos, estrés o trastornos musculoesqueléticos. Para ello se deberían aplicar protocolos médicos específicos para la determinación de dichas patologías más allá de la realización de una revisión médica de carácter general en la que se realiza un análisis de sangre, una oscultación o una determinación del peso del individuo.

De la comprensión de la LPRL, al hablar de la especificidad de la vigilancia de la salud, sería razonable pensar que existiera una revisión foniatrica para los docentes, pues sufren de trastornos foniatricos como consecuencia de su actividad laboral (recordamos que los nódulos de las cuerdas vocales están reconocidos como enfermedad profesional) o que se realizara una revisión oftalmológica en los trabajadores que realizan su trabajo en frente del ordenador, como es el caso del personal de secretaría y administración de los centros escolares, o que se realizaran reconocimientos que determinaran el grado

de estrés o ansiedad de los trabajadores de nuestro sector, ya que es uno de los principales riesgos a los que está expuesto nuestro colectivo. Lamentablemente como ya hemos indicado anteriormente, en la mayoría de los centros donde se ofrece una vigilancia de la salud a los trabajadores, ésta se limita a un reconocimiento médico de carácter general. Nada más alejado de lo que recoge explícita e implícitamente la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.