



XII CONGRESO de la SEMST

XVII DIADA 2007 del CINQUANTENARI de la SCSMT

SANTANDER, 21-23 DE MAYO DE 2008

1957-2007  
50 anys

# IX. CONCLUSIONES PARA LA PROPUESTA DE DOCUMENTO DE POSICIONAMIENTO

# 1. Objetivo

- Establecer CRITERIOS DE BUENA PRAXIS de los Profesionales Sanitarios de Medicina del Trabajo (PSMT) de los Servicios de Prevención en relación a la voluntariedad y obligatoriedad para el desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores
- Estar a disposición de TODOS los PSMT

## 2. Conclusiones de la Mesa

A incluir en el documento de posicionamiento

1. El principio de Voluntariedad de Vigilancia de la Salud de los trabajadores
2. Deber obligatorio de la empresa
3. Ética de la Vigilancia de la Salud
4. Papel del PSMT como asesor de la empresa y de los trabajadores
5. Necesidad de protocolizar la gestión de la obligatoriedad de la VS

## 2.1. El principio de Voluntariedad de la VS

El trabajador, amparado en el respeto a su intimidad, es **LIBRE** de renunciar a dar información sobre sus dolencias

Por este motivo **siempre será necesario el CONSENTIMIENTO** voluntario e informado del trabajador

## 2.2. Deber obligatorio de la empresa

El marco legislativo de la actividad preventiva es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 22 especifica 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

La protección de la salud y la prevención de enfermedad es un DERECHO de los trabajadores, pero es un DEBER de las EMPRESAS

## 2.3. Ética de la Vigilancia de la Salud

### VS específica

A los **riesgos** derivados **del trabajo** y a su magnitud, y basada en evidencias científicas contrastadas

### VS equitativa

Todos los trabajadores deben ser tratados de una manera equitativa y **no pueden ser discriminados** por razones de sexo, edad, enfermedad, origen étnico, situación social, ideología de opiniones políticas o religiosas ni categoría laboral

## 2.4. Intervención del PSMT

### TIENE UN PAPEL CLAVE

- Por su conocimiento de las condiciones de trabajo y de los riesgos para la salud
- Por su conocimiento del estado de salud de los trabajadores
- Por su función de impulsores de la prevención y la protección de la salud de los trabajadores a través de la promoción de la salud, con capacidad asesora a las empresas y a los trabajadores



## El paper del PSMT como asesor de la empresa

**Obligación de asesorar a la empresa y a los representantes de los trabajadores** para establecer los criterios de voluntariedad / obligatoriedad de la práctica de la VS

- ✓ La empresa tiene que documentar la obligatoriedad / voluntariedad de la VS en función de los riesgos laborales y de las condiciones laborales, previo informe de los representantes de los trabajadores
- ✓ La Dirección debe tener dentro de su modelo de *Gestión de la Prevención* la documentación modelo de consentimiento informado y el modelo de renuncia a la VS



## † El papel del PSMT en el proceso de información al trabajador

PSMT ha de procurar que **funcione bien el binomio  
Trabajador - Trabajo**

- ✓ Relación basada en la **confianza y comunicación**, que necesita una buena dosis de **empatía y respeto** por la dignidad de la persona
- ✓ **Lenguaje adaptado** a su grado de conocimiento y expectativas
- ✓ Es necesario el **consentimiento** de la práctica de cualquier actuación en el ámbito sanitario de la VS

SI EL TRABAJADOR RECHAZA LA VS OBLIGATORIA, el PSMT:

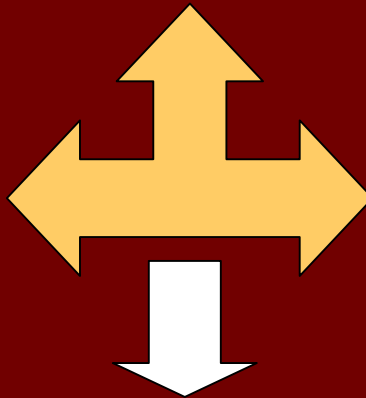
- ✓ Intentará convencer de manera argumentada al trabajador
- ✓ Informará al trabajador sobre las posibles consecuencias de esta negativa
- ✓ Registrará documentalmente esta negativa mediante el documento previsto
- ✓ Lo comunicará a recursos humanos y a las áreas técnicas del SP mediante el Procedimiento que se haya preestablecido

## 2.5. Necesidad de protocolizar la gestión de la obligatoriedad de la VS

Es preciso establecer **procedimientos** en cada empresa para **la evaluación del estado de salud que se realizará en cada puesto de trabajo** y para los especialmente sensibles, y **cómo es gestionará** la negativa cuando el trabajador no dé su consentimiento

Riesgos específicos del puesto de trabajo

Normas legales



Política de empresa

Establecer unos criterios estructurados en una Matriz dentro del Procedimiento para la gestión de la obligatoriedad de la VS

Es un proceso muchas veces **difícil y lento**, pero también es uno de los mecanismos más importantes para conseguir la **independencia y la credibilidad** necesaria para el ejercicio profesional y para favorecer el respeto, las relaciones de confianza y **la aceptación** de la vigilancia de la salud

XII CONGRESO de la SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

VOLUNTARIEDAD / OBLIGATORIEDAD DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Con este pretendido análisis exhaustivo que os hemos presentado hoy, nos gustaría **haber encontrado elementos prácticos** que nos ayudasen a plantearnos con claridad y buenos argumentos la respuesta más adecuada en nuestra práctica diaria

**ESPERAMOS VUESTRA PARTICIPACIÓN !**

XII CONGRESO de la SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

VOLUNTARIEDAD / OBLIGATORIEDAD DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

# Gracias