

## Vigilancia de la salud. Me obligan a hacerlo por mi salud o por...?"

La norma básica de referencia sobre vigilancia de la salud de los trabajadores es el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se la configura como un derecho del trabajador o trabajadora y una obligación empresarial, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador o trabajadora no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se basará en el conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador o trabajadora en las siguientes circunstancias:

La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos, como el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social que obliga a la empresa a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores o las trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional.

Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras

Que el estado de salud del trabajador o la trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. La idea de proteger al trabajador de sí mismo es paternalista, ya que toda persona es libre de asumir los riesgos de los que previamente ha sido informada. La actitud protectora del legislador, no obstante, está justificada cuando prevalece el derecho a la integridad física por encima de la libertad individual. El Tribunal Constitucional (RTC 2004/196) resuelve que la obligatoriedad de la VS no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador cuando no hay un riesgo o peligro cierto objetivo, y dictamina que el examen de salud

solo podrá ser obligatorio si es "estrictamente indispensable"

La sentencia 196/2004 de 14 de noviembre del Tribunal Constitucional ha venido a establecer los criterios para una adecuada interpretación constitucional de las excepciones a la voluntariedad de la vigilancia de la salud. Así:

- Debe acreditarse que no existen "otras opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos" con igual eficacia preventiva.

- Es preciso que resulte acreditado que las pruebas son indispensables "por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en relación al riesgo que se procura prevenir", así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singular considerado".

Por otro lado la sentencia 5261/2007 del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Oviedo establece que:

-La pauta general de actuación impuesta legalmente es clara: el reconocimiento médico de un trabajador sólo puede llevarse a efecto con su consentimiento. Por más que la empresa intente ampliar el sentido de las excepciones, no puede subordinar a éstas la regla general, lo que supondría prácticamente dejarla sin contenido real; al contrario, la salvaguarda del derecho a la intimidad de los trabajadores impone que las excepciones sean operativas únicamente cuando concurren, y así se acredite, las circunstancias determinantes de su vigencia. La aplicación por la empresa de pautas generales de actuación del tipo de la examinada debe estar justificada, esto es, debe demostrarse su ajuste a los parámetros legales, caso por caso y con rigor, sin apelaciones genéricas a la prevención de riesgos laborales, sino con exposición y prueba de los elementos de hecho demostrativos de que la medida es imprescindible; en otro caso la empresa tendría en su mano una capacidad prácti-

camente ilimitada para ejercer un control férreo sobre los trabajadores, que hoy por hoy no está permitido, salvo en supuestos singulares. La voluntariedad de la vigilancia médica supone también la obligatoriedad de informar y obtener el consentimiento del trabajador para someterse a la vigilancia de la salud contemplada en el artículo 22 de la LPRL, salvo que esté comprendida entre las excepciones del apartado 1 del mencionado artículo. En cualquier caso, ese consentimiento debe ser previo e informado, libre y sin coacciones internas o externas y reconocible y revocable. Por ello es necesario informar sobre el contenido y el alcance de la vigilancia en relación con los riesgos específicos del puesto de trabajo, especificando a qué tipo de pruebas se va a someter y para qué; recabar el consentimiento concreto e individual para cada una de las pruebas que conforman la vigilancia de la salud y deben existir datos que permitan afirmar su existencia. No es necesario obligar al trabajador a firmar la negativa a realizar el examen médico ya que puede considerarse una coacción de la libertad y crear suspicacias en cuanto al uso posterior del consentimiento: por ejemplo relevo de responsabilidades por parte del empresario o renuncia a derechos legales por parte del trabajador. Sí es aconsejable pedir la firma o acuse de recibo del ofrecimiento de la vigilancia de la salud.



## LA ASESORÍA RESPONDE

Soy trabajador de un taller mecánico y últimamente no se nos facilita regularmente los "monos de trabajo" que están recogidos en convenio, el cual dice: **"Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo, calzado adecuado y manoplas de trabajo, conforme a las disposiciones de Seguridad e Higiene, afectados por el presente convenio. Dichas prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores por parte de la empresa en los meses de enero y julio del año. Todo el personal está obligado a la utilización de dichas prendas. Entendiéndose que por deterioro o rotura de las prendas, cuando no sean imputables al trabajador, la empresa estará obligada a dotar de las prendas necesarias para las labores cotidianas". ¿No deberían darnos estos EPIS cada vez que se deterioran y no en esos periodos anuales?**

Deberían proporcionarte la ropa de trabajo en las condiciones que te marca el convenio colectivo, que sería en los meses de enero y julio, y cada vez que se deteriore, pero no hay que confundir términos.

Es muy habitual confundir la ropa de trabajo con los equipos de protección individual (EPI), de hecho suelen venir regulado en el capítulo de Salud Laboral en algunos convenios colectivos. Aunque la normativa deja claro qué es "vestuario" de protección (EPI) y qué ropa de trabajo, empresarios, usuarios y fabricantes tienen dudas al respecto. La confusión se deriva por lo general del uso del marcado CE por parte de los proveedores, tratando de dar respuesta a usuarios a los que les gusta más sentir que llevan una prenda de protección que es simplemente un uniforme o prenda con identificación corporativa.

En teoría, leyendo la legislación aplicable no debería existir ninguna problemática, ninguna equivocación, ninguna ambigüedad sobre qué es ropa de trabajo o qué "vestuario de protección". El R.D. 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual, establece

claramente que **un EPI es todo medio o dispositivo del que el usuario disponga para protegerse frente a uno o más riesgos que pongan en peligro su salud**. Este R.D. también establece que los EPI deberán marcarse con el preceptivo marcado CE es más, el R.D. 773/1997 sobre la utilización de estos equipos excluye específicamente de la clasificación de EPI las prendas de trabajo corriente y uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.

Para romper este círculo vicioso, los usuarios de EPI deben saber que si las prendas no están destinadas a cubrir una serie de riesgos perfectamente definidos, éstas no deben ser consideradas EPI, ni siquiera EPI de Categoría I, que por su nivel de riesgos mínimos podría ser la clasificación que más se pudiera asemejar a estas ropas de trabajo corrientes. **Los riesgos cubiertos por los EPI de Categoría I** están perfectamente definidos en el R.D. 1407/1002 y son única y exclusivamente:

- Las agresiones mecánicas cuyos efectos sean superficiales (guantes de jardinería, dedos, etc.).
- Los productos de mantenimiento poco nocivos cuyos efectos sean fácilmente reversibles (guantes de protección contra soluciones detergentes diluidas, etc.).
- Los riesgos en que se incurra durante tareas de manipulación de piezas calientes que no expongan al usuario a temperaturas superiores a los 50 °C ni a choques peligrosos (guantes, delantales de uso profesional, etc.).
- Los agentes atmosféricos que no sean ni excepcionales ni extremos (gorros, ropas de temporada, zapatos y botas, etc.).
- Los pequeños choques y vibraciones que no afecten a las partes vitales del cuerpo y que no puedan provocar lesiones irreversibles (casco ligero de protección del cuero cabelludo, guantes, calzado ligero, etc.).
- La radiación solar (gafas de sol).



Se entiende por equipo de protección individual (EPI) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS





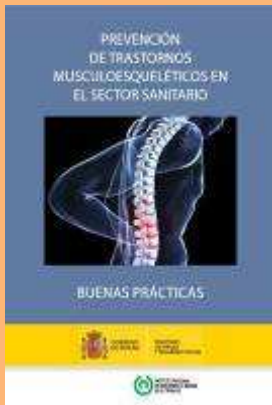
## PUBLICACIONES,

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

### La adicción al trabajo reduce el bienestar mental y físico.

**Un estudio concluye que las personas que trabajan más de 50 horas semanales no tienen su bienestar como una prioridad.**

Científicos de la Universidad Estatal de Kansas, en Estados Unidos, han constatado que quienes trabajan más de 50 horas semanales, lo que consideran una adicción, ven reducido su bienestar mental y sufren un empeoramiento físico. Este trabajo, que ha sido publicado en la revista 'Financial Planning Review', expone que las personas que son adictas a trabajar no tienen su bienestar «como una prioridad», ya que existe una relación entre esta adicción y el deterioro de este aspecto a nivel mental como físico. Los expertos sostienen que las horas extras realizadas en el puesto laboral «pueden costar la salud» a estas personas, tal y como le ocurrió recientemente a Moritz Erhardt, un becario de un banco de Londres que falleció tras trabajar durante 72 horas sin descanso. Al parecer, el joven de 21 años había extendido su jornada a turnos nocturnos varias veces en su tiempo como becario, que estaba previsto que durase siete semanas y por los que obtendría un salario de cerca de 5.000 euros y la posibilidad de un empleo. Para llegar a la conclusión obtenida en la investigación, los especialistas han revisado los datos de la Encuesta Longitudinal Nacional de la Juventud de Reino Unido, en los que han hallado esta evidencia. Quienes desempeñan su labor profesional durante 50 horas semanales o más tienen más probabilidades de reducir su bienestar físico, algo que podría resultar lógico pero no se había demostrado hasta ahora. Una de las causas es que estos trabajadores deciden «omitir alguna de las comidas diarias. Además, y según señalaron los encuestados mediante puntuación en la escala de depresión, también se observa «un promedio menor de bienestar mental en estas personas», sostiene. Sin embargo, y pese a ello, los trabajadores adictos continúan trabajando muchas horas porque entienden que el coste económico de no hacerlo «es mayor». En este sentido, y atendiendo a la teoría de Gary S. Becker, Asebedo indica que estos empleados no sólo trabajan más para ganar una cantidad de dinero mayor. También piensan que cuanto menor sea su tiempo libre, «menos tiempo tendrán para gastar».



### Prevención de Trastornos Musculo-Esqueléticos en el sector sanitario: Buenas Prácticas

Son numerosos los estudios realizados que muestran la elevada incidencia de trastornos musculoesqueléticos que se da en la población cuyas tareas se centran en el cuidado de pacientes o entre aquellas personas que desarrollan su trabajo en centros hospitalarios, geriátricos o sociosanitarios.

Esta publicación del INSHT recoge algunas buenas prácticas de diseño y organización dirigidas a reducir los trastornos musculoesqueléticos en este sector de actividad. Los casos que se presentan son fruto de la labor realizada por un grupo de trabajo, coordinado por el INSHT, cuyo objetivo es el intercambio de información sobre temas relacionados con la ergonomía y la recopilación de ejemplos de buenas prácticas ergonómicas en el sector sanitario.

<http://www.insht.es/MusculoEsqueleticos/Contenidos/BuenasPracticasNacional/Libro3-HOSPIT-120613.pdf>



## NOTICIAS BREVES

➤ Más del 83% de los camioneros conducen con somnolencia una cuarta parte de su jornada laboral. Según datos estadísticos, la somnolencia y el cansancio constituyen la tercera causa de los accidentes en España, concretamente estas circunstancias están detrás del 25% de los accidentes registrados en la UE.

➤ El Supremo ratifica que Michelin usó amianto sin seguridad en Vitoria. A FJMDZ lo mató un mesotelioma de pulmón que le diagnosticaron en septiembre de 2007 y que creció en torno a las fibras de amianto que aspiró en la planta de Vitoria de la multinacional francesa Michelin, en algún momento a lo largo de los 34 años de vida laboral que acumulaba en sus instalaciones. La multinacional ocultó la presencia masiva del amianto. El Supremo, además, aplica la pena máxima de las posibles contra Michelin, al condenarla a completar con un recargo del 50%.

➤ Un varón de 67 años de edad, cuyas iniciales corresponden a V.A.A, falleció el miércoles 4 de septiembre al caer de la pala de una máquina en la que se encontraba subido en la calle Real de Villamayor de Treviño (Burgos), según indicaron fuentes del Servicio de Emergencias de Castilla y León, 112, que recibió el aviso sobre las 11.40 horas para solicitar asistencia para el hombre que había quedado inconsciente tras la caída.

➤ Castilla y León ha contabilizado 50,1 accidentes por cada 10.000 ocupados, con lo que ostenta la tercera menor tasa de siniestralidad laboral. En un contexto en el que todas las comunidades disminuyeron sus accidentes de trabajo, nuestra Comunidad lo hizo en mayor medida que la media nacional con una reducción interanual del 11,7 por ciento frente al 8,9 por ciento nacional, según se extrae de un informe de Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo.

➤ Tras el fallecimiento del juez titular del Juzgado de lo Social n.º 25 de Madrid como consecuencia de un infarto sufrido en el desempeño de su trabajo, la Comisión Permanente del CGPJ ha acordado encomendar a su Servicio de Prevención la realización de un estudio de la situación existente en materia de prevención de riesgos laborales en las sedes judiciales de todas las Comunidades Autónomas y requerir, a la Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, la implantación urgente de las medidas necesarias de prevención de riesgos laborales en los edificios judiciales de la Comunidad.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

### ▪ Sentencia T.S. Morir mientras se duerme en la cabina del camión es accidente laboral.

Según la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada para la unificación de la doctrina, y que sienta jurisprudencia, la muerte de un transportista ocurrida mientras dormía en la cabina de su camión se considera accidente de trabajo.

Tras sentencias contrarias en primera y segunda instancia del Juzgado de lo Social número 2 de Oviedo y del Tribunal Superior de Justicia de Asturias el Supremo ha reconocido como accidente de trabajo el fallecimiento de un camionero que tras parar a hacer noche falleció, 2 horas después por muerte súbita, debido a problemas cardíacos.

Si anteriormente los magistrados consideraron que «la índole común de la dolencia y el momento en que se desarrolla después de cenar y a las dos horas de haberse acostado, evidencia que ninguna relación guarda con la realización del trabajo y que podía haberse producido en cualquier momento y lugar», el Alto Tribunal indica que este hecho es un accidente laboral, puesto que se ha producido en «tiempo y lugar de trabajo» y que «no puede calificarse como tiempo de descanso» el momento del fallecimiento ya que esas paradas son preceptivas y con la finalidad de evitar accidentes y se está realizando servicio de guardia y vigilancia dentro del camión.

### ▪ Sentencia T.S. (Sala 4) de 12 de junio de 2013 contra el Instituto Nacional de la Seguridad social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Universal Mugenat sobre responsabilidad por falta de medidas de seguridad.

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad: La trabajadora no fue informada de los riesgos del puesto de trabajo correctamente, no existía una evaluación de los riesgos laborales completa, ni se habían adoptado medidas de seguridad y de prevención concretas del riesgo de atraco.

El carácter inevitable del atraco no desvirtúa su consideración de riesgo laboral. *“El atraco a una entidad bancaria tiene el carácter de “riesgo laboral”, ya que supone la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, constituyendo el daño las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con ocasión del trabajo”.*