

## ÍNDICE

1. OBJETIVO
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA
4. DEFINICIONES
5. DESARROLLO DE LOS PROCESOS
6. FORMATOS
7. ANEXOS

RESUMEN DE REVISIONES		
Número	Fecha	Modificaciones
00	07/10/10	Edición inicial.
Elaborado/ Revisado por:		Aprobado por:
Elaborado por: Unidad de Ergonomía. Unidad de Higiene. Revisado por: Dirección del Servicio. Director del Secretariado CSS  Fdo. Vicerrector/a de Calidad Fecha: 07/10/10		VIEMA       Fdo. Rector Fecha: 07/10/2010

Nº registro de salida: 0825

Fecha 07/10/2010

Sello:



## **OBJETIVO**

Definir los criterios y la metodología para llevar a cabo la vigilancia de la salud a los trabajadores de la UA.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Todos los trabajadores de la UA con las obligaciones, derechos y limitaciones que les son inherentes según la normativa de aplicación.

En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El término "vigilancia de la salud" engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas.

Las características de la misma son:

**Garantizada por el empresario.**

**Específica.**

**Voluntariedad condicionada.**

**Confidencialidad.**

**Documentada.**

**Gratuita.**

Las evaluaciones de salud de los trabajadores incluyen tres categorías:

**A intervalos periódicos**

**Después de una ausencia prolongada por motivos de salud.**

**Previa.**

También contemplara, entre otros aspectos, el estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que el reglamento considera “especialmente sensibles”.

## DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTP 471.
- Plan de Prevención de la UA.

## DEFINICIONES

**NTP.** Nota técnica de prevención

**Vigilancia de la salud.** Consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

**LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.


**SP.** Servicio de Prevención de la UA.

**Garantizada por el empresario:** el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

**Específica:** esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.

**Voluntariedad condicionada:** La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador 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 en las siguientes circunstancias:

1.-La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Varias son las disposiciones legales en las que se establece la vigilancia de la salud. Por un lado, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Y finalmente, toda aquella legislación específica para ciertos

 <p data-bbox="240 203 464 259">Universitat d'Alacant Universidad de Alicante</p>	<p data-bbox="580 120 995 244"><b>VIGILANCIA DE LA SALUD, PLANIFICACION, DESARROLLO Y GESTION</b></p>	<p data-bbox="1099 103 1318 248">Código: PC09 Revisión: 00 Fecha: 07/10/10 Página 4 de 12</p>
---	---	---

factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.

2.-Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

3.-Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. En este supuesto la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el artículo 25.1 de la LPRL

**Confidencialidad:** la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de: APTITUD.

**Documentada:** los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (Art. 23.1 de la LPRL).


**Gratuidad:** el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (Art. 14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.

**Previos:** El primer reconocimiento que se le hace a un trabajador antes de iniciar su vida laboral en la Empresa.

**Periódico Ordinario:** El reconocimiento que se le hace a un trabajador al que anteriormente ya se le ha realizado un reconocimiento inicial o previo.

**Periódico Especial:** Reconocimiento efectuado como seguimiento de los reconocimientos periódicos o previos, incluye los solicitados por el trabajador y los que se practican a trabajadores sometidos a riesgos especiales.

**De retorno al trabajo:** Reconocimiento que se hace a los trabajadores, al reincorporarse a su puesto de trabajo, tras padecer un proceso patológico que, a criterio facultativo indique su realización.

 <p>Universitat d'Alacant Universidad de Alicante</p>	<p><b>VIGILANCIA DE LA SALUD, PLANIFICACION, DESARROLLO Y GESTION</b></p>	<p>Código: PC09 Revisión: 00 Fecha: 07/10/10 Página 5 de 12</p>
---	---	---

## 5.-DESARROLLO DEL PROCESO

**LA GESTIÓN DE ACTIVIDADES DEL SP, SE DESARROLLA EN TRES ETAPAS (fig 1)**

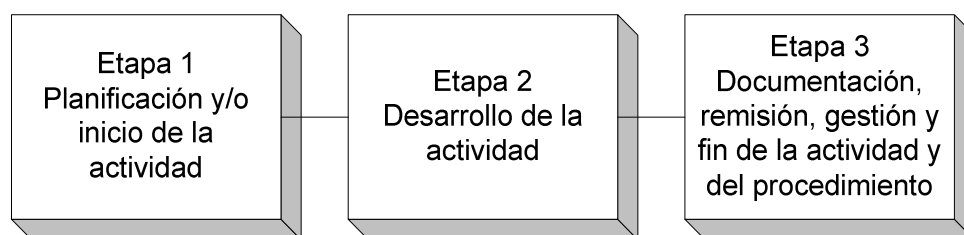


Figura 1. Etapas de la gestión de la actividad.

A continuación se desarrollarán cada una de las etapas anteriores en relación a la vigilancia de la salud.

### 5.1.-VIGILANCIA DE LA SALUD. PLANIFICACIÓN Y/O INICIO DE LA ACTIVIDAD.

#### **5.1.1 Trabajadores incluidos en el Anexo I del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.**

La identificación de dichos trabajadores corresponde al SP, para ello requerirá la colaboración de los servicios u órganos de la UA que considere necesarios, estableciendo los criterios de inclusión y exclusión.

En la segunda quincena de enero de cada año, el SP asignará citas, por el mecanismo que considere más efectivo: telefónicamente, mail o correo interno, con los trabajadores incluidos en dicho Anexo y que además les sea de aplicación una normativa específica (radiaciones ionizantes, ruido, conductores, etc.). En el caso de que dicha normativa específica establezca un tipo de vigilancia de la salud para determinados riesgos el SP la aplicará a los trabajadores afectados por la citada normativa.

Los demás trabajadores incluidos en el Anexo I y los incluidos en grupos de riesgo, serán convocados a través de sendos comunicados del administrador de correo, vía mail, en las fechas que estime oportuno el SP. En dichos comunicados, se indicara las fechas del inicio de las campañas, el modo de acceder al programa electrónico de citas así como los criterios de inclusión-exclusión y la periodicidad establecida (en este caso anual). La veracidad de los datos que demanda el programa de cita, referidos a requisitos mínimos, será comprobada por el personal sanitario del SP el día de la cita y su no veracidad conllevara la cancelación de la misma y la no realización de las pruebas correspondientes.

#### **5.1.2. Trabajadores no incluidos en el Anexo I del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.**

La identificación de dichos trabajadores corresponde al SP, para ello requerirá la colaboración de los servicios u órganos de la UA que considere necesarios.

En las fechas que estime oportuno, el SP, a través de un comunicado del administrador de correo, vía mail, indicara las fechas del inicio de la campaña anual, el modo de acceder al programa electrónico de citas y la periodicidad establecida.

Atendiendo a criterios técnicos y con el propósito de optimizar los recursos existentes, se considera que la periodicidad con la que se debe realizar vigilancia de la salud este colectivo es bianual. Con las excepciones que considere el SP Por esta razón se llevaran a cabo las modificaciones técnicas necesarias en el programa de citas para contemplar esta circunstancia (imposibilidad de obtener cita con una periodicidad distinta a la mencionada).

### **5.2.- VIGILANCIA DE LA SALUD. DESARROLLO.**

#### **5.2.1.- Trabajadores incluidos y no incluidos en el Anexo I del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.**

Las pruebas se harán atendiendo a protocolos específicos, elaborados por la unidad de salud del SP: *FC02PC09* o por el órgano competente (Ministerio de Sanidad) y en el caso de que exista legislación específica para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos, será esta la utilizada.

Las citas, en todos los casos, se concertaran desde las 08:25 horas hasta las 11:00 para aquellas pruebas que requieran que el trabajador este en ayunas, para el resto de las pruebas el SP podrá citar al trabajador a otras horas, pero siempre dentro de su horario de trabajo habitual. En el caso de que la cita sea a las 10:00 horas o en horas posteriores, el trabajador podrá solicitar previamente, vía telefónica, que se le realicen las pruebas que requieran ayuno entre las 8:00 y las 08:25 horas, realizándose el resto de las pruebas en el horario de la cita concertada o cuando el SP considere oportuno, pero siempre dentro del horario de trabajo habitual.

### **5.3.- VIGILANCIA DE LA SALUD. REMISION, GESTION (INCLUYE ARCHIVO) Y FIN DE LA ACTIVIDAD Y DEL PROCEDIMIENTO.**

#### **5.3.1.- Trabajadores incluidos y no incluidos en el Anexo I del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.**

Una vez practicadas las pruebas necesarias se le informara verbalmente al trabajador de la posibilidad de remitírselas vía mail, en caso afirmativo, deberá firmar una autorización para que el SP le remita dichas pruebas encriptadas en PDF. En caso de no utilizar esta posibilidad el SP le remitirá un mail indicándole la disponibilidad de dichas pruebas, que se le entregaran en papel, personalmente, en el SP. Así mismo el SP incluirá una copia en el expediente personal del trabajador que custodia dicho servicio. En ambos casos los resultados de dichas pruebas irán debidamente informados por medico especialista en salud laboral.

Si transcurrido un mes desde el envío del mail indicando la disponibilidad de los resultados de las pruebas practicadas, el trabajador no los ha retirado del SP, este procederá a su archivo.

El SP revisa dicha documentación de la Vigilancia de la Salud con el fin de garantizar que esté disponible para el interesado y las autoridades sanitarias, identificada y en vigor.

Para peticiones de documentación de años anteriores, el interesado deberá remitir al SP un mail solicitándola. El SP en el plazo de 15 días indicara la disponibilidad de la documentación solicitada.

### **5.4 PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD.**

La LPRL en su artículo 25, bajo la rúbrica “Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” contiene una regulación de carácter genérico mediante la cual obliga al empresario a garantizar la

protección de todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo mencionando explícitamente trabajadores con características personales o estado biológico conocido; discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida; y estados o situaciones transitorias manifiestas.

No es más que la aplicación del principio de adaptación al trabajo que aúna la evaluación objetiva (evaluación de riesgos) con la subjetiva (capacidades personales).

Aunque objeto de una regulación particular, Art. 26 de la Ley de PRL, se ha de incluir la maternidad (estado biológico) dentro del grupo de trabajadoras especialmente sensibles.

#### **Protección a la maternidad:**

1.- Como mínimo, dos veces al año el SP remite a toda la CU dos mensajes institucionales *F04-PC09* Mensaje informativo de protección a la maternidad, informando a los trabajadores sobre la necesidad de que cualquier trabajadora que quede embarazada comunique vía telefónica a la unidad administrativa del SP su estado, para concertar una entrevista, en un plazo no superior a tres días, y valorar su puesto de trabajo en relación a su estado biológico.

En el caso de que su puesto de trabajo no implique riesgo para su embarazo, se le hace saber a la interesada a través de informe de salud, redactado por la unidad de salud del SP.

En el caso de que su puesto de trabajo implique un riesgo potencial para su embarazo, el SP propondrá el cambio de puesto a uno que no implique un riesgo para el mismo, comunicando esta circunstancia por escrito, según *F05-PC09* Informe de salud sobre cambio de puesto por maternidad, al Jefe de Área de RRHH con copia a la trabajadora y al responsable de la unidad organizativa a la que este adscrita la trabajadora.

#### **Trabajadoras adscritas a la Seguridad Social**

En el caso de que no sea posible el cambio de puesto, oídos el jefe de Área de RRHH y el responsable de la unidad organizativa a la que esta adscrita la trabajadora, comunicaran esta situación al SP y a la trabajadora, pasando a gestionarse, actualmente, a través del programa REL de Ibermutuamur. Para ello la trabajadora deberá cumplir los siguientes requisitos:



1.- Entregar en Ibermutuamur certificación, por responsable del control de embarazo, en el que figure semanas de embarazo y fecha probable del parto.

2.-Informe del SP de la UA con evaluación del puesto de trabajo que ocupa la trabajadora embarazada en ese momento.

3.- Fotocopia del DNI de la trabajadora.

4.- Teléfono de contacto con la trabajadora.

5.- Cumplimentar los impresos REL 01 y REL 02, disponible en la Pág. Web de Ibermutuamur, en formularios.

5.- Entregar la documentación anterior a trabajador de Ibermutuamur C/Belando 13. Alicante, actualmente: José Baeza,.

6.-. Resolución de Ibermutuamur que se remite por correo a la trabajadora y al Área de RRHH de la UA.

7.-Cuando el estado de embarazo haya cesado,

Opción 1: Embarazo a no termino por cualquier causa. En este caso la trabajadora deberá comunicar por escrito, una vez disponga del alta laboral, esta circunstancia a:

a.-En caso de haber cambiado de puesto: Área de RRHH de la UA.

b.-En caso de estar incluida en el programa REL de Ibermutuamur: Ibermutuamur y al Área de RRHH de la UA.

Opción 2: Embarazo a término. En este caso la trabajadora deberá actuar, según las circunstancias que concurren en su caso, de igual modo que el caso anterior.

**Trabajadoras adscritas a MUFACE**

En el caso de las trabajadoras de la UA adscritas a MUFACE, y que su puesto de trabajo implique un riesgo potencial para su embarazo, el SP propondrá el cambio de puesto a uno que no implique un riesgo para el mismo y se procederá como en el caso anterior.

En el caso de no ser posible el cambio, el SP emitirá un informe, *F05-PC09* Informe de salud sobre cambio de puesto por maternidad, con copia a Jefe de Área de RRHH y VICERRECTOR con competencias en PRL, actualmente VIEMA, para que la trabajadora gestione esta contingencia conforme a los criterios de su medico de cabecera y a lo dispuesto en la "*Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado*".

Cuando el estado de embarazo haya cesado, se actuara como en los casos de trabajadoras adscritas a la Seguridad Social, sustituyendo la comunicación a Ibermutuamur por la de la entidad correspondiente (MUFACE).

#### **Discapacidades:**

Es necesario resaltar que para las discapacidades basta remitir al SP por un cauce formal: mail, correo interno, etc. el informe de reconocimiento de dicha discapacidad por parte del órgano o persona que certifica dicha discapacidad. El SP emitirá un informe, según *F06-PC09* Informe de salud por minusvalías, del que remitirá original al jefe de Área de RRHH con copia al interesado y archivando copia en el expediente medico del peticionario.

El SP revisa dicha documentación con el fin de garantizar que esté disponible para el interesado y las autoridades sanitarias, identificada y en vigor.

Para peticiones de documentación de años anteriores, el interesado deberá remitir al SP un mail solicitándola. El SP en el plazo de 15 días indicara la disponibilidad de la documentación solicitada.

En el caso de las características personales o estados biológicos será necesaria una evaluación de la salud del trabajador en relación a las tareas propias del puesto de trabajo, en este caso el trabajador puede solicitarla a través del *PPRL01*.

El SP actuara de oficio, activando los cauces descritos, cuando detecte cualquiera de las circunstancias enumeradas.

Así mismo el SP incluirá una copia en el expediente personal del/la trabajador/a que custodia dicho servicio.

El SP revisa dicha documentación con el fin de garantizar que esté disponible para la interesada y las autoridades sanitarias, identificada y en vigor.

Para peticiones de documentación de años anteriores, el/la interesado/a deberá remitir al SP un mail solicitándola. El SP en el plazo de 15 días indicara la disponibilidad de la documentación solicitada.

## FORMATOS/REGISTROS

### F00-PC09 Listado de documentos en vigor

Código	Título del documento y los formatos	Fecha 1ª edición	Revisión en vigor	Fecha revisión
F01-PC09	Autorización para remitir resultados reconocimiento vía mail encriptado.			
F02-PC09	Protocolos de reconocimiento			
F03-PC09	Modelo de historia clínica electrónica.			
F04-PC09	Mensaje informativo de protección a la maternidad.			
F05-PC09	Informe de salud sobre cambio de puesto por maternidad,			
F06-PC09	Informe de salud por minusvalías			

**ANEXOS**  
FC02-OC09

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA TRABAJADORES CON FACTORES DE RIESGOS LABORALES**

**NOMBRE Y APELLIDOS:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**PUESTO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

**PERFIL:**

**RUIDO**

AUDIOMETRÍA SI  NO

**POLVO, HUMOS, GASES Y VAPORES**

ESPIROMETRÍA SI  NO

OTOSCOPIA SI  NO

**RIESGO QUÍMICO, TÓXICO Y VAPORES NO ESPECIFICADO**

**ANALÍTICA ESPECIAL**

PROTEINOGRAMA SI  NO

TIEMPO DE PROTOMBINA SI  NO

**RADIACIONES IONIZANTES**

ESPIROMETRÍA SI  NO

ECG SI  NO

AUDIOMETRÍA SI  NO

**ANALÍTICA ESPECIAL**

RETICULOCITOS SI  NO

ESTUDIO DE COAGULACIÓN SI  NO

**PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS**

CONTROL VISIÓN

SI

EXPLORACIÓN MÚSCULO-ESQUELÉTICA