6. El control de la salud de los trabajadores

6.1. Introducción y objetivos

La Medicina es una ciencia que, partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que este desarrolla su actividad, tiene como objetivos la promoción de la salud, la prevención de la pérdida de la salud, la curación de las enfermedades y la rehabilitación. La **Medicina del trabajo** es parte de esta ciencia, valorando fundamentalmente como ambiente el medio laboral.

En relación con los fines preventivos, la Medicina del trabajo utiliza determinadas técnicas que, esquemáticamente, pueden resumirse en: investigación epidemiológica, vigilancia de la salud, promoción de la salud y educación sanitaria.

Entre todas estas técnicas la vigilancia de la salud de los trabajadores constituye uno de los instrumentos imprescindibles de los programas de prevención de riesgos laborales. Es, además, una de las obligaciones del empresario.

Al finalizar esta unidad habrá alcanzado los siguientes **objetivos:**

Conocer el marco normativo básico en materia de vigilancia de la salud.

Conocer los principios de la vigilancia de la salud.

Comprender las informaciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

6.2. La vigilancia de la salud. Definición

La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud para su análisis, interpretación y utilización en la planificación, desarrollo y evaluación de programas de salud.

Sus **objetivos** son tanto individuales como colectivos.

Copyright 2026

6.3. La vigilancia de la salud en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevencion (RSP)

La vigilancia de la salud en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La LPRL regula la vigilancia de la salud (VS) del personal al servicio de una empresa.

La LPRL no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que dispone que sea el Ministerio de Sanidad y Consumo el que establezca la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.

Las características de la vigilancia de la salud son las siguientes:

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.

Voluntaria (con condiciones):

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. Este carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

Por la existencia de una disposición legal en relación con 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 243 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 factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se debe realizar en los trabajadores expuestos.

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

Cuando 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.

En los dos últimos supuestos se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores.

Confidencial

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 o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Prolongada en el tiempo

La vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen y también para cumplir con la normativa que lo establezca como, por ejemplo, en el caso del amianto o de las radiaciones ionizantes.

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).

Gratuita

Copyright 2026

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.

La vigilancia de la salud en el Reglamento de los Servicios de Prevención

El RSP marca de forma clara cuáles son las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores a desarrollar por el personal sanitario de dichos servicios. Estas son las siguientes:

La realización de las evaluaciones de salud de los trabajadores, de las cuales se incluyen tres categorías: Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

A intervalos periódicos: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos.

Después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

No se debe olvidar un cuarto tipo de evaluación de salud: el reconocimiento previo. Pese a que dicha figura no se consigna en el Reglamento de los Servicios de Prevención, sí que aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, cancerígenos o pantallas de visualización de datos) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Se debe añadir que el reconocimiento previo será obligatorio si se considera imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o para verificar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función. El contenido de dichas evaluaciones incluirá como mínimo una historia clínico-laboral, donde, además de los datos de anamnesis, exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.

El estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con el fin de determinar, en colaboración con el resto de los componentes del servicio, su posible etiología laboral y proponer las posibles medidas

preventivas.

Actuar en caso de emergencia.

Estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que el reglamento llama “especialmente sensibles”.

La protección de los trabajadores especialmente sensibles y la vigilancia de la salud

La LPRL, bajo la rúbrica “Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, 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 a los trabajadores con características personales o estado biológico conocido; con discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida; y con estados o situaciones transitorias manifiestas.

Esto 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 son objeto de una regulación particular, se debe incluir a los menores (característica personal) y la maternidad (estado biológico) dentro del grupo de trabajadores especialmente sensibles.

Es necesario resaltar que, así como en el caso de discapacidad puede bastar el informe de reconocimiento de dicha incapacidad por parte del órgano o persona que lo reconoció, en el caso de las características personales o estados biológicos será necesaria una evaluación de la salud del trabajador o, como sería el caso de la maternidad, la manifestación de dicha característica y la pertinente comprobación por parte del empresario.

Esto indica que la vigilancia de la salud es un instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

Véase además el Anexo Diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia

Obligaciones documentales y de notificación

Las obligaciones documentales y de notificación relativas a la vigilancia de la salud que se señalan en la LPRL tienen como objetivos básicos los de posibilitar las labores de inspección por parte de la Autoridad Sanitaria, disponer de información fiable para el desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales por parte de los Servicios de Prevención, facilitar el

establecimiento de prioridades en salud laboral a todos los niveles tanto nacional como internacional y facilitar el estudio de la posible relación causa-efecto derivada de la exposición a condiciones de trabajo inadecuadas.

Según la LPRL, el empresario debe elaborar y conservar la documentación generada por la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores así como las conclusiones obtenidas de la misma. En general, el contenido de dicha documentación debe incluir el tipo de control realizado, su temporalidad, los trabajadores afectados, la metodología y técnicas utilizadas, el personal que ha realizado los controles y los resultados y conclusiones de las mismas.

La obligación de notificación empresarial sobre los daños para la salud de los trabajadores alcanza, no solo a las enfermedades profesionales, sino a todas aquellas patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo).

Responsabilidades

La no cumplimentación de la normativa en materia de vigilancia de la salud puede derivar en responsabilidades, infracciones y sanciones en base a distintas disposiciones legales.

Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

Son infracciones **graves:** 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; la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave; no dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes; no registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Son infracciones **muy graves:** la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a

la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores; incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley General de la Seguridad Social indica: El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional.



6.4. Objetivos de la vigilancia de la salud

La valoración del estado de salud de la empresa permite responder a las preguntas:

¿quién presenta alteraciones?

¿en qué lugar de la empresa?

¿cuándo aparecen o aparecieron?

Los resultados de la vigilancia de la salud son útiles para motivar la revisión de las actuaciones preventivas, en función de la aparición de daños en la población trabajadora y, a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores, para evaluar la efectividad del plan de prevención de riesgos laborales.

Copyright 2026

Existen dos tipos de objetivos a cubrir en lo que a la vigilancia de la salud se refiere:

Individuales

Detección precoz de las alteraciones de la salud.

Identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.

Colectivos

Valoración del estado de salud de los trabajadores.

Alertar sobre posibles situaciones de riesgo.

Evaluar la eficacia del plan de prevención.

6.5. Medidas o instrumentos para realizar la vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud, entendida como el estudio del estado de la salud más allá de los reconocimientos médicos, se vale de distintas técnicas para conseguir sus objetivos. Estas técnicas son: el control biológico, cuya finalidad es la evaluación de la exposición o de los efectos de los contaminantes químicos sobre el colectivo de trabajadores; y los exámenes sistemáticos de salud, que permitirán la detección precoz de alteraciones de la salud mediante pruebas funcionales como las audiometrías o la espirometría forzada.

El control biológico

Se incluirá en el protocolo de vigilancia de la salud siempre que así lo disponga la normativa aplicable. En los otros casos, la idoneidad del mismo depende de la existencia de un indicador biológico y de los factores de variabilidad ligados al mismo. En principio, se usan los valores límite biológicos (VLB) recogidos en los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, del INSST.

Los protocolos de control biológico deben contemplar:

La interpretación de los resultados.

Los diferentes niveles.

Las actuaciones derivadas de los mismos.

Exámenes sistemáticos de salud

Los exámenes sistemáticos de salud permiten, mediante pruebas específicas, poner de manifiesto lesiones, en principio, reversibles, derivadas de la o las exposiciones laborales. La elección de la prueba depende del tipo de daño.

Igualmente, se dispone de protocolos de vigilancia de la salud específicos para diferentes riesgos y sectores.



6.5. Integración de los programas de vigilancia de la salud en el programa de prevención de riesgos laborales

La vigilancia de la salud debe considerarse como un instrumento de los programas de prevención en la empresa. La aportación de la misma a dichos programas se realiza a todos los niveles, desde la identificación de los problemas hasta la evaluación de la eficacia del programa global, a través de las siguientes acciones específicas:

Identificación de las alteraciones que presenta la salud de los trabajadores.

Evaluación para determinar si las medidas preventivas han dado el resultado esperado.

Resumen de aspectos importantes

_La **vigilancia médica periódica** es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para vigilar la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora y que está contemplada en la LPRL como una obligación del empresario.

_El trabajador no está obligado a pasar ningún reconocimiento médico salvo que:

• _Los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

• El estado de salud del trabajador pue-

da constituir un peligro para él mismo o para terceros.

• _Exista una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las conclusiones de los reconocimientos médicos son confidenciales y solo deberán ser comunicadas al empresario en términos de Aptitud y de Mejora de las medidas de protección o prevención.

Los **objetivos** de la vigilancia de la salud son de dos tipos: **individuales**, cuando tienden a detectar precozmente las alteraciones sufridas en relación con el trabajo; y **colectivos**, cuando permiten valorar el estado de salud de la plantilla, establecer las prioridades de actuación preventiva, motivar una nueva evaluación de riesgos y contrastar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Los **instrumentos** con los que cuenta la vigilancia de la salud son **el control biológico** y los **exámenes sistemáticos de salud.**

La vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención; **debe integrarse en el plan de prevención global de la empresa.**

6.6. ANEXO Diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia

En relación con la periodicidad de la vigilancia de la salud, las principales categorías se encuentran señaladas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, apareciendo también categorías especiales en cierta normativa específica.

En resumen, los diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia son:

Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

Periódica: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de

riesgos, incluidas las características personales.

Tras una ausencia prolongada por enfermedad: no está definido en la legislación el periodo de tiempo que debería considerarse como “ausencia prolongada”. Queda pues a criterio médico considerar el periodo más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en cuestión.

Previa a la exposición: esta figura aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, la de agentes cancerígenos o la de pantallas) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos.

Posocupacional: cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo periodo de latencia.

Por detección de daño en un trabajador: en este caso se deberá proponer la revisión de la evaluación de riesgos y proceder a la vigilancia médica de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo de riesgo.

Revision #1
Created 2025-02-21 13:33:25 CET by Equipo CA
Updated 2025-02-21 13:33:37 CET by Equipo CA