

Editorial

Apto / no apto. ¿Es esta la cuestión?

Todos los Médicos del Trabajo responderíamos lo mismo y diríamos que la aptitud laboral no es la cuestión esencial de nuestro trabajo y por supuesto, no es la única finalidad de la Vigilancia de la Salud.

Si bien en esto hay unanimidad, la misma unanimidad la encontramos en exigir al médico del trabajo, la valoración de aptitud en cualquier reconocimiento que se hace de un trabajador entendiendo en muchos casos, que este certificado de aptitud es la garantía de que se cumple con las obligaciones legales marcadas en la LPRL. No se admite hacer un reconocimiento si de él no se deriva una valoración de la aptitud para un puesto de trabajo.

La Guía básica y General de Orientación de la Vigilancia de la Salud para la Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en marzo del 2019, debería servir de referencia y (.....) haber provocado cambios en la emisión de la aptitud laboral. En esta guía se recoge en el apartado 1.2 y 1.6, que “el dictamen de aptitud laboral sólo debe emitirse cuando la vigilancia de la salud es obligatoria”.

La publicación de una guía, aprobada por el propio Ministerio de Sanidad, debería poner en marcha cambios dirigidos a cumplir con sus recomendaciones como hemos hecho con otras publicadas con anterioridad. Pero en el caso de la aptitud laboral, tendríamos que reflexionar sobre los motivos por los cuales no somos capaces de hacerlo y seguimos manteniendo la calificación y dictamen de aptitud laboral en todos los casos, ayudando así a reafirmar y mantener la idea de que es esta la finalidad principal y única de la Vigilancia de la Salud.

Esta reflexión nos podría llevar a señalar que el insuficiente conocimiento del puesto y el uso injustificado de la aptitud laboral, en la coordinación

de actividades empresariales, quizá influya negativa y decisivamente, bloqueando este cambio tan necesario.

La consideración de obligatoriedad de un reconocimiento médico, como es bien sabido por todos, tiene que soportarse el los supuestos establecidos por la LPRL (art.22.1) :imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador, cuando hay una exigencia por disposición legal. También cuando el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Existiendo por tanto, puestos de trabajo donde se debe establecer la consideración de reconocimiento obligatorio y circunstancias personales que hagan que un trabajador requiera una valoración obligatoria para preservar su salud.

Esto requiere un conocimiento adecuado del puesto y sus riesgos, del trabajador y su estado de salud siendo esto en algunos casos, una labor que resulta difícil y que requiere estudios y pruebas complementarias de la que no siempre es fácil o posible disponer.

¿Es esta falta de conocimiento lo que nos lleva a no establecer adecuadamente el criterio de obligatoriedad?

La coordinación de actividades empresariales desarrolla el artículo 24 de la LPRL (Ley 31/1995) que tiene como finalidad prevenir los riesgos laborales de los trabajadores de las diferentes empresas, que intervienen en el mismo centro de trabajo, puso en marcha a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. En la práctica diaria y tal y como se viene aplicando, esta coordinación hace que se exija en la mayoría de casos, el certificado de aptitud de los trabajadores que realizan tareas en empresas ajenas a la suya. Esta exigencia es una

rutina que no tiene en cuenta, en muchos casos, si las tareas a realizar se encuadran dentro de las recogidas en los puestos donde el reconocimiento se considera obligatorio. De esta manera se impone al trabajador la obligación de realizar un reconocimiento médico para poder disponer de un certificado de aptitud laboral, cuando en su puesto de trabajo podría tener una consideración de reconocimiento voluntario.

¿Utilizamos y se exige la aptitud laboral adecuadamente en la coordinación de actividades empresariales?

La aptitud laboral se define como la valoración de la relación entre las demandas del puesto de trabajo y las condiciones de salud del trabajador que las va a realizar. Se emite para un puesto de trabajo y unas tareas que se realizan en él y es el médico del trabajo el único que está capacitado para hacerlo, como también lo es, para poder justificar en qué casos es necesario emitir esta certificación y en cuáles no.

Recordemos la importancia del trabajo previo e imprescindible a la realización de la Vigilancia de la Salud Individual, que es el conocimiento del puesto de trabajo con sus tareas y riesgos. De la mejora de este trabajo realizado con la adecuada información, surgirá el establecimiento de los protocolos más adecuados a aplicar, basaremos con mejor criterio la consideración de obligatoriedad o voluntariedad y podremos caminar hacia donde marca la Guía Básica y General de Orientación de la Vigilancia de la Salud para la Prevención de Riesgos Laborales.

Mi pregunta es: ¿Desde la Medicina del Trabajo que tenemos que hacer para cambiar el uso de la aptitud laboral y la idea de que este certificado, no es el principio y el final de la Vigilancia de la Salud?

Dra Carmen Serrano
Vicepresidenta de AEEMT