

# **TRABAJO FINAL DE GRADO: La vigilancia de la salud de los trabajadores y su formación en Prevención de Riesgos Laborales**

**Tutor:** Alejandro Patuel Navarro

**Alumno:** Roberto Anglés Valls

**Titulación:** Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Curso académico:** 4º



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. MARCO TEÓRICO.....	3
1.1.1. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES....	3
1.1.2. TIPOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN.....	12
1.1.3. LAS 4 DISCIPLINAS O ESPECIALIDADES.....	17
1.1.4. PRINCIPIO GENERAL DE VOLUNTARIEDAD.....	23
2. CASO PRÁCTICO.....	26
2.1. HISTORIA DE LA EMPRESA.....	26
2.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	28
2.3. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.....	30
2.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN.....	32
2.4.1. TRABAJADORES SENSIBLES.....	33
2.4.2. CAMBIOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.....	34
2.4.3. AUSENCIA O BAJA DEL TRABAJADOR/A.....	35
2.5. RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DE LOS TRABAJADORES.....	36
3. CONCLUSIÓN.....	38
4. BIBLIOGRAFÍA.....	40

# 1- INTRODUCCIÓN

## 1.1. MARCO TEÓRICO

### 1.1.1 VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La **vigilancia de la salud de los trabajadores/as** significa estar atento y bajo la observación de los empleados/as para prevenir riesgos laborales y así evitar que la salud de estos se dañe debido a las condiciones de trabajo.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**<sup>1</sup> es la encargada de definir los siguientes términos:

- **Daños** derivados del trabajo:

*“enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”*

- **Condición del trabajo:**

*“Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de quien trabaja”*

- **Riesgo laboral:**

*“Posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado de su trabajo”*

Sin embargo, hay que destacar que el término “vigilancia de la salud” no tiene exactamente el mismo significado que “reconocimiento médico”. El segundo de estos está englobado dentro del primer concepto, ya que la vigilancia de la salud de los

---

<sup>1</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

trabajadores/as puede hacerse mediante reconocimientos médicos o pruebas de la salud de estos.

Es por esto, que toda información acerca de los empleados/as puede servir como un dato válido para vigilar la salud de estos/as.

La vigilancia de la salud es adecuada para tres objetos:

En primer lugar, sirve para darse cuenta previamente a la realización de un determinado trabajo exigido por la empresa y así prevenir cualquier tipo de riesgo que se pueda originar para este/a, ya que será responsabilidad de la empresa en cualquier caso.

En segundo lugar, la vigilancia de la salud es adecuada para examinar si las enfermedades de los trabajadores/as tiene cierta relación con el trabajo. Y por último, mediante esta herramienta, nos damos cuenta si realmente las medidas preventivas adoptadas provocan que el trabajador esté exento de cualquier daño relacionado con su propia salud.

Aun así, cabe destacar que para poder realizar estos servicios empresariales, la empresa deberá contar al menos con un médico y con un asistente técnico sanitario con formación especializada en salud laboral.

Por otro lado, el **artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención<sup>2</sup>** establece el procedimiento a seguir por estos y en el mismo artículo, en el **apartado 1** dice lo siguiente:

*“A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión*

---

<sup>2</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

*sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.”*

El mismo real decreto, en el **artículo 9.2** anuncia:

*“Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.”*

En definitiva, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales**<sup>3</sup> es la que se encarga de definir el término de “Vigilancia de la salud” de los trabajadores/as.

En esta misma ley, concretamente en el **artículo 22**, recoge que el empresario/a será el principal encargado de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, que se realizará periódicamente para evitar que los riesgos inherentes laborales afecten a la salud de estos mismos.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as es un concepto que la empresa debe ofrecer obligatoriamente y deberán llevarlo a cabo el personal sanitario con competencia técnica, capacitación y formación acreditada. Sin embargo, esta misma, inicialmente no será obligatoria para todos los trabajadores/as, y por ello únicamente podrá ponerse en práctica cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Por otro lado, cabe destacar la existencia de ciertas excepciones frente al carácter voluntario para el trabajador/a.

De tal modo, se requerirá según el **artículo 22.1** de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales**:

---

<sup>3</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

*“ previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la ejecución de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad ”.*

Aun así, en todos los supuestos se deberán utilizar las pruebas o reconocimientos médicos que provoquen las menores molestias y estorbos al empleado/a y siempre deberán ser proporcionales a la situación.

Después de lo cual, según el **artículo 22.2** de esta misma ley, se dice que estos reconocimientos médicos deberán realizarse siempre bajo el respeto hacia los trabajadores/as de su derecho a la intimidad y a la dignidad. También se deberá respetar la confidencialidad de cualquier información que esté vinculada al estado de salud del trabajador/a.

En el **artículo 22.3**, afirma que los resultados obtenidos se deben comunicar inmediatamente a los trabajadores/as afectados/as, y estos mismos no podrán ser usados con objetivos discriminatorios ni en perjuicio del empleado/a.

Los resultados médicos obtenidos no estarán al alcance directo de todos los miembros de la organización ya que son de carácter personal. Por ello, solo podrán disfrutar de su visualización el personal médico y las autoridades sanitarias que estén implicadas en la vigilancia de la salud de estos/as mismos trabajadores/as. El empresario/a, inferiores u otros miembros, sólo tendrán acceso a esta información de forma indirecta, siempre que el trabajador preste su consentimiento.

Con independencia de lo expresado, el empresario/a y los órganos o personas con responsabilidades en materia de prevención de la empresa, deberán ser informados de las conclusiones obtenidas en el reconocimiento médico, de tal modo que estos puedan valorar la condición del trabajador/a para el desempeño que su específico trabajo requiere, o bien para ofrecer a estos mismos medidas para proteger y prevenir riesgos laborales.

Además, en los casos en los que la naturaleza de riesgos inherentes (imprescindibles, importantes...) al trabajo lo haga necesario debido a su riesgo laboral prolongado, los trabajadores tendrán derecho a vigilar su salud de forma periódica, con una prolongación incluso después de haber finalizado la relación laboral existente.

Por lo tanto, la vigilancia de la salud de los trabajadores/as es voluntaria para ellos/as y en estos casos, la empresa no tiene que intervenir. Pero existen supuestos obligatorios, en los que los trabajadores deberán someterse necesariamente a la vigilancia de la salud. Estos son: cuando sea imprescindible, cuando sea peligroso para ellos/as u otros/as, o cuando esté dispuesto en alguna disposición legal.

De tal modo, el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** dispone en el **artículo 243<sup>4</sup>**:

*“ Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “*

Estos reconocimientos médicos de carácter obligatorio para los empleados/as se realizarán bajo la responsabilidad de la empresa que se encargará de abonar al afectado el depósito de aquellos gastos de manutención, transporte e incluso los salarios dejados de percibir debido al hecho involuntario e obligatorio por parte del trabajador/a.

A partir de esto, los trabajadores cualificados como “no aptos” en los reconocimientos realizados anteriormente, no podrán ser contratados por las empresas ni continuar trabajando aquellos que no se declare su aptitud.

Después de lo cual, en el **artículo 244**, de esta mismo Real Decreto se disponen las responsabilidades por la ausencia de reconocimientos médicos.

---

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre

El mismo artículo, afirma que el incumplimiento de interponer el reconocimiento médico previos y periódicos por parte de la empresa en aquellas ocasiones que lo sea obligatorio, es decir, cuando se observen posibles Enfermedades Profesionales derivadas del trabajo, le hará responsable directo de las posibles consecuencias que posteriormente se originen. La empresa, por lo tanto se hará cargo de todos los gastos que provocan este hecho; tanto si ésta estuviera afiliada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicho riesgo o peligro en una entidad gestora.

A continuación de esto, en **artículo 244.3** dispone lo siguiente:

*“ El incumplimiento por las mutuas de lo dispuesto en el apartado 1 les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:*

- a) Obligación de ingresar en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 97, el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100 por ciento de dicho importe.*
- b) Obligación de ingresar, con el destino antes fijado, una cantidad igual a la que equivalgan las responsabilidades a cargo de la empresa, en los supuestos a que se refiere el apartado anterior de este artículo, incluyéndose entre tales responsabilidades las que procedan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 164.*
- c) Anulación, en caso de reincidencia, de la autorización para colaborar en la gestión.*
- d) Cualesquiera otras responsabilidades que procedan de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo. “*

El **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro**<sup>5</sup> es en la que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales, las cuales figuran en el anexo 1 del presente real decreto. Además de estas, en el anexo 2 aparece una lista complementaria de Enfermedades Profesionales que en un futuro podrían incluirse en el anexo 1.

Esta actualización del cuadro de enfermedades profesionales se llevará a cabo según el **artículo 2** de este mismo real decreto, el cual dice literalmente:

---

<sup>5</sup> Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre



*“1. La modificación del cuadro de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo anterior se realizará por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y requerirá el informe previo del Ministerio de Sanidad y Consumo y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El informe científico que soporte la propuesta de modificación deberá ser realizado por una comisión técnica conjunta de ambos ministerios.*

*2. Las enfermedades no incluidas en el anexo 1 que sean incorporadas como enfermedades profesionales a la lista europea, serán objeto de inclusión por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por este real decreto, previo informe del Ministerio de Sanidad y Consumo”*

Sin embargo, cabe destacar que la calificación de estas enfermedades profesionales son responsabilidad de la entidad gestora respectiva, la que también se encargará de determinar el cancer profesional de la enfermedad de aquellos trabajadores que no estén dados de alta a la Seguridad Social.

Esta misma entidad gestora o colaboradora será la responsable de la protección de las contingencias profesionales y la que elaborará y tramitará el parte de enfermedad profesional pertinente, en los términos que determinan las órdenes de desarrollo y aplicación. Aun así la empresa deberá proporcionar la información adecuada a la entidad gestora o colaboradora que sea relevante para la realización del parte indicado.

Por último, la comunicación de las enfermedades recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales de este mismo real decreto, tanto las del anexo 1 como las del anexo 2, las deberán realizar los facultativos del servicio de prevención.

En el anexo 1 del cuadro de enfermedades profesionales, aparecen 6 grupos que dividen el cuadro en 6 secciones. Estos son:

- *Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.*
- *Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.*
- *Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.*
- *Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.*

- *Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.*
- *Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.*

Asimismo, en cada uno de los diferentes grupos mencionados de este real decreto aparecen una serie de actividades que puede provocar a los/as trabajadores/as el tipo de enfermedad profesional que se está titulando.

Más tarde, el **Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro**<sup>6</sup>, es el que reforma el real decreto anteriormente definido.

El actual real decreto establece un nuevo agente dentro del cuadro de enfermedades profesionales, considerando como cancerígeno el polvo inhalable de sílice cristalina y determina en un cuadro una lista de actividades que pueden conllevar a este tipo de enfermedad, estimada ya como Enfermedad Profesional.

En el presente Real Decreto, se formula un cuadro, en el que el polvo de sílice cristalina, se añade al **grupo 6** de Real decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, cuya titulación se refleja como “Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos”. Además, en él se añade un nuevo “agente R” (polvo de sílice libre) y “subagente 01” (cáncer de pulmón) que puede producir enfermedades profesionales si se realiza algunas de las siguientes actividades:

- Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, obras públicas.
- Tallado y pulido de rocas silíceas, trabajos de canterías
- Trabajos en seco, de trituración, tamizado y manipulación de minerales o rocas.
- Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de los ladrillos refractarios a base de sílice.
- Fabricación y manutención de abrasivos y de polvos detergentes.
- Trabajos de desmoldeo,
- Trabajos de desbarbado

---

<sup>6</sup> Real Decreto 257/2018 de 4 de mayo

- Trabajos de desarenado de las fundiciones.
- Trabajos con muelas (pulido, afinado) que contengan sílice libre.
- Trabajos en chorro de arena y esmeril.
- Industria cerámica.
- Industria siderometalúrgica.
- Fabricación de refractarios.
- Fabricación de abrasivos.
- Industria del papel.
- Fabricación de pinturas, plásticos y gomas.

### **1.1.2 TIPOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

La Vigilancia de la Salud deberá ser llevada a cabo por los servicios de prevención que la respectiva empresa tengan asumida.

Las empresas deberán obligatoriamente facilitar esta misma en todo caso, tanto inicial como periódicamente para sus empleados/as. Pero estos, pueden renunciar a someterse a estas pruebas (excepto en algunos casos que luego se desarrollarán) o llevarla a cabo.

Existen diferentes supuestos en los que variará el responsable de vigilar la salud a los trabajadores en las empresas:

#### **ASUNCIÓN PERSONAL**

En primer lugar, en aquellas empresas en la que como máximo la forman 10 trabajadores o hasta 24 si se trata de un único centro de trabajo, el empresario puede asumirla personalmente, constituyendo un servicio de prevención o concertando una entidad especializada ajena a la empresa (**art. 30.5 LPRL**). Este primer caso, solo será válido si la empresa no realiza ninguna de las actividades peligrosas incluidas en el **anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>7</sup>:

*“a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.*

*b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.*

*c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.*

---

<sup>7</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

- d) *Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.*
- e) *Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.*
- f) *Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.*
- g) *Actividades en inmersión bajo el agua.*
- h) *Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.*
- i) *Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.*
- j) *Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.*
- k) *Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.*
- l) *Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión. “*

Además de las reglas establecidas, el empresario deberá ser una persona física y estar habitualmente presente en el centro de trabajo. Por ello, el empresario deberá poder realizar toda las actividades preventivas con funciones básicas e intermedias. Las funciones superiores como la vigilancia de la salud no podrá realizarla en ninguno de los casos, debido a que exige titulación sanitaria especializada. (**art. 11 RSP**)

## **2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES**

En segundo lugar, está presente en el **artículo 30.1** de la **Ley de Prevención de los Riesgos Laborales**<sup>8</sup> y **12 y 13** del **Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>9</sup> la designación de trabajadores para desarrollar funciones técnico-preventivas.

El empresario designará a uno o varios empleados/as para desarrollar las actividades preventivas en la empresa. Sin embargo, para aquellas actividades preventivas cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

---

<sup>8</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

<sup>9</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

Pero, aun así, según el **artículo 12.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>10</sup> no será obligatoria la designación de trabajadores en los siguientes casos:

- “a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.*
- b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.*
- c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.”*

### **3. PROPIO O INTERNO**

A diferencia de los ambos servicios anteriores desglosados, existe el servicio de prevención propio. Este está regulado en el **artículo 31 de la Ley de Prevención de los Riesgos Laborales**<sup>11</sup> y en el **14 y 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>12</sup>.

El empresario/a estará obligado a disponer de este servicio de prevención en los casos en que la empresa supere los 500 trabajadores o 250 cuando esta realice algunas de las actividades peligrosas del anexo 1 dispuestas con anterioridad en lo descrito.

El empresario/a está también obligado a disponer de un servicio de prevención propio en los casos en que obligue la autoridad laboral disponiendo o no de lo anterior.

Además, este servicio de prevención propio deberá contar obligatoriamente con al menos 2 especialidades de las existentes (medicina del Trabajo, ergonomía y psicología, seguridad en el trabajo y higiene industrial). Sin embargo, voluntariamente podrá contar con alguna más de las mínimas requeridas o con la totalidad de ellas. Además, los encargados a ella deberán llevar una dedicación exclusiva y excluyente a a prevención.

### **4. AJENO O EXTERNO**

---

<sup>10</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

<sup>11</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

<sup>12</sup> Real DEcreto 39/1997 de 17 de enero

En cuarto lugar, existe el servicio de prevención ajeno, regulado en el artículo 31 y 32 de la **Ley de Prevención de los Riesgos Laborales**<sup>13</sup> y en el **16 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>14</sup>.

Este servicio será de carácter voluntario, por lo que sólo estará obligado a adoptarse cuando la empresa no esté obligada a constituir un servicio de prevención propio, ya que no llega a los 500 trabajadores o 250 en las actividades peligrosas del anexo 1 de la RSP, y no cuando no se haya optado por otra modalidad. Por lo que será obligatorio optar por este “por eliminación”, cuando no se opte por los restantes servicios por las consecuencias vigentes.

A diferencia del servicio de prevención propio, el ajeno debe contar con todas las especialidades o disciplinas preventivas.

Además, el **artículo 17 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>15</sup> nombra una serie de determinados requisitos para poder elegir el servicio de prevención ajeno y disponiendo literalmente:

*“1. Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:*

*a) Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.*

*b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.*

*c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.*

*d) Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.*

*2. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La*

---

<sup>13</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

<sup>14</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

<sup>15</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

*acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.”*

## **5. MANCOMUNADO**

Para finalizar con las modalidades técnicas de la prevención, en el **artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>16</sup> aparecen los servicios de prevención mancomunados.

Segun este Real Decreto se deberá utilizar esta modalidad en:

*“aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.”*

Sin embargo, las empresas deberán pertenecer a un mismo sector productivo o grupo empresarial que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Pero las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán optar por un servicios de prevención mancomunado.

Por último, este servicio de prevención, a diferencia de los anteriores, deberá contar obligatoriamente con 3 de las especialidades o disciplinas preventivas, pudiendo optar voluntariamente por la totalidad de ellas.

---

<sup>16</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero



### **1.1.3 LAS 4 DISCIPLINAS O ESPECIALIDADES**

El **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención<sup>17</sup>**, es el que se encarga de recoger las 4 especialidades o disciplinas de la Prevención de los Riesgos Laborales.

Estas 4 materias son las siguientes:

- seguridad en el trabajo
- higiene industrial
- medicina del trabajo
- ergonomía y psicología aplicada

La finalidad de estas disciplinas es la de mantener una prevención completa y garantizar que la salud de los trabajadores no se vea perjudicada por el trabajo que están realizando en determinada empresa u organización.

Según la normativa mencionada anteriormente, estas disciplinas solo pueden ser llevadas a cabo por aquel personal con una debida formación de nivel superior adquirida.

Estas mismas, sólo pueden adquirirse mediante una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima de una de las especializaciones indicadas en el cuarto anexo del reglamento.

A continuación, se explican brevemente las funciones detalladas que llevan a cabo cada una de las distintas disciplinas o materias de Prevención de los Riesgos Laborales.

#### **1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

En la información recuperada de “**Envira Ingenieros Asesores**” (2019)<sup>18</sup> dispone que esta primera especialidad se trata de la disciplina preventiva más metodológica y procedimental, debido a que se lleva a cabo sobre el contexto físico del trabajador,

---

<sup>17</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

<sup>18</sup> Ingenieros Asesores, E. (2019)

con la principal finalidad de reducir los riesgos de daños laborales y accidentes de trabajo.

Se llevan a cabo a través de:

- Aplicación de medidas como ahora la señalización de actividades peligrosas y anular que los trabajadores puedan proceder a un riesgo derivado el mismo trabajos.
- Desarrollo de actividades. Un claro ejemplo es, el de ponerse EPIs (cascos, dispositivos de agarre y sostén del cuerpo..) para trabajos a altura y peligrosos.
- Formación e información. Por ejemplo, avisar a los trabajadores de que el suelo está mojado debido a la limpieza de la sala en que se está trabajando. Por ello, se debe formar e informar a los trabajadores de cómo actuar en el caso de que surja esta situación.
- Aplicación de técnicas y procedimientos para eliminar el riesgo hacia el trabajador. En el caso de que no sea posible se deberá sustituir al trabajador o la actividad misma, para velar por una seguridad completa hacia los empleados.

A través de la prevención de riesgos laborales, se establecen una serie de normas y métodos que garantizan que los empleados realicen su trabajo bajo condiciones excelentes de seguridad.

Se debe recalcar que la mayoría de los accidentes que suceden en el ámbito laboral son a causa del factor humano. Por ello, es muy importante que el empresario realice el deber de informar y formar a su plantilla, para así explicarles los procedimientos que deben realizar para evitar que haya un riesgo para ellos.

Los técnicos de prevención atribuyen la especialidad de seguridad en el trabajo mediante la identificación, evaluación y control de riesgos específicos en el empleo de los siguientes elementos:

- Incendios.
- Residuos tóxicos y peligrosos.
- Máquinas.
- Manipulación, almacenamiento y transporte.

- Equipos, instalaciones y herramientas.
- Lugares y espacios de trabajo.
- Electricidad.
- Productos químicos.

## **2. HIGIENE INDUSTRIAL**

Esta segunda disciplina preventiva, como bien indica en la página web “**Envira Ingenieros Asesores**” (2019)<sup>19</sup>, tiene como principal finalidad el mejorar las condiciones ambientales mediante EPIs (mascarillas, guantes...) de los puestos trabajo para reducir el riesgo frente a enfermedades profesionales a través de los siguientes métodos de actuación:

- Identificar: el primer paso es reconocer que el puesto de trabajo está suponiendo una posible Enfermedad profesional al trabajador para actuar.
- Evaluación: en el caso de que haya posibilidad de enfermedad profesional se debe evaluar el lugar de trabajo y si realmente existe determinada probabilidad.
- Control: mediante la aplicación de medidas EPIs , como puede ser el caso de guantes, mascarillas, etc..

Los principales circunstancias ambientales que pueden provocar en un lugar de trabajo daños para la salud de los trabajadores son los siguientes agentes:

- Agentes biológicos (hongos, parásitos, virus, bacterias...). El moderno COVID-19 se engloba dentro de el presente apartado dentro de los daños que puede ocasionar a los trabajadores.
- Agentes físicos (ruido, temperatura, vibraciones...)
- Contaminantes químicos (sustancias tóxicas, sílice...). El sílice cristalina respirable regulado en el **Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su**

---

<sup>19</sup> Ingenieros Asesores, E. (2019)

**notificación y registro**<sup>20</sup> y en el que se añade esta sustancia dentro del cuadro de Enfermedades Profesionales. Este es el que dispone que determinado polvo puede provocar cáncer de pulmón a largo plazo. El mismo está incluido en este apartado.

Para garantizar el bienestar de la salud de los trabajadores, las empresas deben realizar revisiones iniciales y periódicas que permitan comprobar la cantidad de agentes contaminantes en el ambiente.

A continuación del análisis realizado en el laboratorio y la obtención del resultado en las muestras, se examinan los niveles de agentes potencialmente contaminantes que se encuentran en el ambiente de trabajo. A partir de este momento se adoptan las medidas necesarias para garantizar un entorno preventivo a los empleados expuestos a determinados riesgos para su salud.

### **3. MEDICINA DEL TRABAJO**

La presente disciplina, según la página web “**Envira Ingenieros Asesores**” (2019)<sup>21</sup>, es la especialidad de Prevención de Riesgos Laborales que se encarga de prevenir y evitar los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales.

Esto, se lleva a cabo mediante el análisis de los riesgos que se puedan dar durante la jornada laboral, y por supuesto, de su entorno.

Además, profundiza acerca de los procedimientos preventivos que aportan para conseguir un mayor grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, y no únicamente la ausencia de enfermedad.

La medicina del trabajo como disciplina preventiva, examina y estudia a nivel individual de cada trabajador con la finalidad de conseguir lo siguiente:

1. Determinar cuáles son sus condiciones físicas y de salud del trabajador para decidir si son adecuadas para las demanda que exige el empleo.
2. Registra las condiciones en las que se encuentra el trabajador en su puesto y determina si estas le están afectando a su propia salud.

---

<sup>20</sup> Real Decreto 257/2018 de 4 de mayo

<sup>21</sup> Ingenieros Asesores, E. (2019)

3. Estima y valora la salud del trabajador en el supuesto de que haya sufrido un accidente laboral y, si fuera imprescindible, se fija el tratamiento más conveniente para este.

Sin embargo, el empresario, es el que tiene la obligación de proteger y garantizar la salud de los trabajadores mediante un sistema de vigilancia y revisiones periódicas en función de los riesgos relativos al puesto de trabajo, siempre que los trabajadores presten su autorización para ponerlos en práctica.

#### **4. ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA**

La principal finalidad de esta cuarta y últimas especialidad, según la página web “**Envira Ingenieros Asesores**” (2019)<sup>22</sup>, es la adecuación del lugar de trabajo y el entorno físico, mental y social del trabajador.

Por lo tanto, podemos decir que su objetivo no es solo prevenir los efectos negativos sobre la salud, sino acondicionar las condiciones del trabajo a través de la comodidad y el bienestar para los empleados.

El individuo especializado en ergonomía y psicología aplicada examina y estudia determinados de los siguientes factores con el principal fin de disminuir los riesgos derivados de estos factores:

- Estrés laboral. Los expertos en esta materia, deben intentar disminuir el estrés laboral de los trabajadores. Esto, se consigue estableciendo un equilibrio en la balanza de demandas laborales, es decir, las exigencias que propicia el empleo, y los recursos laborales y personales que existan (capacidad de atención, inteligencia emocional, autoeficacia en el trabajo...)
- Puesto de trabajo. Por ejemplo, el simple hecho de recomendar y poner sillas para evitar dolores de espalda a largo plazo
- Carga mental. Esto se consigue evitando dar mayor esfuerzo mental del que el trabajador puede procesar y así evitar el estrés laboral para ser más eficaz en el mismo.

---

<sup>22</sup> Ingenieros Asesores, E. (2019)

- Funciones a desarrollar. Se debe explicar las funciones que debe hacer cada trabajador intentando captar sus recursos para determinar correctamente la tarea que le será más fácil a cada uno de ellos.
- Nivel de satisfacción laboral. Intentar recompensar intrínsecamente y extrínsecamente a los trabajadores por su tiempo trabajado, conlleva a que estos se sientan satisfechos y harán el trabajo con mayor eficacia y eficiencia.
- Autonomía en el trabajo. Después de que se lo hayan ganado, promocionar a los trabajadores y dar independencia para realizar determinada tarea.
- Relaciones personales. Evitar que los trabajadores se sientan aislados, puesto que si están en contacto con otros trabajadores llevarán el día a día con mas ganas y el tiempo les pasar más rápido. Además, si tienen cualquier duda, tendrán apoyo de sus compañeros y otros puntos de vista para verificar la realización correcta de determinada faena.

Esto, se puede conseguir poniendo en una misma oficina 3 o 4 trabajadores, evitando que estén aislados cada uno en su oficina.

#### **1.1.4 PRINCIPIO GENERAL DE VOLUNTARIEDAD**

El **artículo 22.1** de la **Ley de Prevención de los Riesgos Laborales**<sup>23</sup> dispone que:

*"esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su  
"consentimiento".*

El principio de la voluntariedad en los reconocimientos médicos realizadas por las empresas, es el que dice que el trabajador es libre a la hora de someterse o no a estos mismos, y además, este también tiene el poder para decidir a qué pruebas, de entre las distintas que se pueden realizar, quiere someterse y a cuáles no.

Pero, éste principio de voluntariedad no recoge el 100% de los trabajadores vigentes en la actualidad. Esto, se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dispone que hay algunos trabajadores que están obligados a cumplir con esos reconocimientos médicos, debido a sus trabajo y las sustancias a las que están expuestos o debido a que puedan poner en peligro la vida de otras personas.

Las excepciones al principio de voluntariedad se encuentran establecidas en el **artículo 22** de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**<sup>24</sup> que excluye del carácter voluntario el reconocimiento médico los tres siguientes supuestos:

*"a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.*

*b) Para verificar si 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.*

*c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad."*

---

<sup>23</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

<sup>24</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

De tal modo, a diferencia de las tres excepciones citadas, el TS también muestra la relevancia de la obligatoriedad a pasar los reconocimientos médicos en los supuestos que se pronuncie sobre el trabajador un riesgo inherente.

Esta especificación viene dada, por ejemplo, en la **Sentencia núm. 259/2018 de 7 de marzo de 2018 TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) en la que se establece la obligatoriedad de reconocimientos médicos a personal clasificado como vigilantes de seguridad y escoltas<sup>25</sup>.**

En esta, el TS resuelve de tal modo que aun existiendo el principio de voluntariedad para pasar el reconocimiento médico por los trabajadores, estos deberán recurrir a él obligatoriamente debido a que encaja con una de las excepciones que viene dada en el **artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>26</sup>.**

Mediante esta sentencias, el TS resuelve diciendo lo siguiente:

“que su realización permite comprobar el correcto estado de salud que resulta imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al trabajo tanto para el propio trabajador como para los otros trabajadores y para las personas objeto de protección.”

Por lo tanto para concluir, los trabajadores, según la **sentencia núm. 259/2018 de 7 de marzo de 2018 TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) en la que se establece la obligatoriedad de reconocimientos médicos a personal clasificado como vigilantes de seguridad y escoltas<sup>27</sup>** deberán pasar obligatoriamente los reconocimientos médicos para continuar trabajando.

Por otro lado, los resultados del trabajador en las pruebas de los reconocimientos médicos podrán ser “aptos” o “no aptos”.

En el caso de que sean “aptos” los trabajadores podrán empezar o continuar trabajando, pero en el caso de que sean “no aptos”, la empresa deberá seguir los siguientes pasos.

---

<sup>25</sup> STS 259/2018 de 7 de marzo

<sup>26</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

<sup>27</sup> STS 259/2018 de 7 de marzo



En primer lugar, cuando se diagnostique la ineptitud del trabajador debido a una sustancia que impida el trabajo a individuo u otra causa, el empresario deberá comprobar si existe otro lugar de trabajo en el que el trabajador resulte “apto” en sus reconocimientos médicos.

Por ejemplo, si una trabajadora que habitualmente su profesión consistía en realizar ciertos trabajos químicos, y esta está embarazada, entonces, el empresario le deberá proponer obligatoriamente el cambio de lugar de trabajo a las oficinas, para realizar por ejemplo tareas administrativas, las que no provocarán un riesgo para su feto.

Otro ejemplo, puede ser aquel trabajador, que se dedica a la carga y descarga pesada de material, se le diagnostiquen problemas lumbares indefinidos. La empresa le debe ofrecer otro lugar de trabajo que no provoque un agravamiento de esta lesión, por ejemplo en oficinas para realizar tareas de atención al cliente.

En estos varios ejemplos acabados de especificar, los trabajadores deberán igualmente realizarse las pruebas de reconocimientos médicos para verificar de tal modo si al nuevo puesto de trabajo de destino resultara apto.

En el caso de que el trabajador continúe “no apto” la empresa lo deberá despedir por motivos objetivos tal y como refleja **El Estatuto de los Trabajadores**<sup>28</sup> en su **artículo 52** y la que dispone en su primer apartado lo siguiente:

*“Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador”*

Por otro lado, si el trabajador se niega a pasar el reconocimiento médico, la empresa podrá recurrir al despido disciplinario debido a la conducta imputable del trabajador constitutiva de una falta sancionable, tal y como dispone el **Artículo 54** del **Estatuto de los Trabajadores**<sup>29</sup> el que en uno de sus apartados dice literalmente:

*“La indisciplina o desobediencia en el trabajo”*

---

<sup>28</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

<sup>29</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

## **2- CASO PRÁCTICO: COLOROBBIA**

### **ESPAÑA S.A**

#### **2.1. HISTORIA DE LA EMPRESA**

Como dispone la página web “**COLOROBBIA CORPORATE**” (2014)<sup>30</sup> , el Gruppo Colorobbia, está combinado por empresas que operan en todo el mundo. La misma, está especializada en la producción y distribución de materias primas y productos semiacabados para la industria cerámica y del vidrio. Las soluciones propuestas por las empresas del Grupo pueden cubrir el entero proceso productivo de cada sector de la cerámica industrial.

Desde el año 1921, año del establecimiento de la empresa en Montelupo Fiorentino, hasta el día de hoy, el Gruppo Colorobbia ha sido una de las mayores organizaciones del mundo, de referencia fiable y confiable para la industria cerámica.

Las abundantes fases a lo largo de su historia, manifiestan el crecimiento y el éxito de Colorobbia tanto en Italia como en el extranjero. La constitución de Colorobbia Brasil, en la primera mitad de los años setenta, fue el primer paso hacia el proceso de internacionalización.

A partir de este momento, la evolución continua a lo largo de los posteriores años facultó la creación de un grupo que hoy en día está compuesto por 28 empresas.

La estabilidad de Colorobbia, particularidad que la distingue desde casi hace un siglo, la convalida como el partner fiable para los clientes de todo el mundo.

En el año 1947 se establece en Montelupo Fiorentino el establecimiento de “Colorobbia colorificio cerámico”.

Más tarde, en 1955, la presente empresa comenzó la producción de oro líquido y lustres para la decoración de cerámica, porcelana y vidrio en Montelupo Fiorentino.

---

<sup>30</sup> Corporate, C. (2014)

A continuación, en 1968 se establece en Sovigliana Vinci tanto de la fábrica de colores cerámicos “Colorobbia Italia” y como de la empresa “Industrie Bitossi” especializada en la producción de silicatos de circonio.

En 1970 se funda la sede comercial y almacén de Colorobbia en Fiorano Modenese.

Posteriormente, en 1977, inicia la actividad de producción Colorobbia Brasil. Cinco años más tarde, se funda Colorobbia Portugal, fábrica de colores cerámicos, se inicia la actividad minera en Perú por Inkabor y se da comienzo a la actividad de producción por Colorobbia en Fiorano Modenese.

Más tarde, en 1988, se establece la fábrica de colores cerámicos “Colorobbia España S.A.”, se inicia la actividad minera en Italia por Eurit y constitución de Colorobbia Kimya, Taiwan y Thailand.

Diez años más tarde, se funda Minerals 2000 en España, con dedicación a la producción y distribución de materias primas.

En el año 2000 aparecen nuevos establecimientos de producción de industrie Bitossi y Colorobbia SpA en Montelupo Fiorentino, inicio de Colorobbia en Indonesia y Colorobbia Nordeste (Brasil). Un año después se establece Colorobbia Glaze Kunshan en China, Ceramic Services en República Checa y Colorobbia México.

En 2004 aparece Colorobbia East Europe en Rusia y un año después en Polonia y Guangzhou (China).

En 2012 aparece Colorobbia Chemicals India y un año después Colorobbia Middle East UAE. El año siguiente, en 2014, aparece Inkabor Bolivia y posteriormente en 2015 Colorobbia Ege Kimya San. TR y Industrie Bitossi Mineral San.

## **2.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

Como indica la página web oficial “**Colorobbia España S.A.**” (2018)<sup>31</sup>, esta misma empresa italiana, nació en el año 1988 y en tan solo 20 años se ha convertido en uno de los mayores centros productivos de fritas, pigmentos y otros productos para la industria cerámica y del vidrio de todo el Mundo.

A través del uso de las mejores materias primas, un supervisado y riguroso control de calidad y el más moderno proceso productivo, pueden ofrecer productos con la mejor relación calidad/precio del mercado.

La función de esta empresa no consiste sólo en proporcionar esmaltes cerámicos, además brindamos diseño y el más profesional y dinámico servicio técnico para asegurar el éxito de sus clientes.

El Gruppo Colorobbia con sede central en Italia, en Sovigliana Vinci (Florencia), es protagonista de la evolución de la cerámica mundial desde 1921.

El éxito del Gruppo Colorobbia se basa en la tecnología, servicio, innovación y en la creación, desarrollo y mantenimiento de las relaciones entre el cliente y las empresas del Grupo.

La permanente modernización de los equipos existentes y su localización en varias sedes , para responder mejor a las exigencias actuales, logran optimizar ulteriormente las producciones y el proceso de integración vertical que fuera iniciado hace tiempo y que hoy abarca desde las materias primas hasta la cerámica avanzada.

Comercializamos y producimos productos para el mercado cerámico nacional e internacional.

Actualmente Colorobbia España, S.A. participa directamente en varias unidades productivas en todo el mundo.

---

<sup>31</sup> España S.A, C. (2018)

La principal misión de Colorobbia es la creación de valor junto a los clientes. Esta misma, tiene implicaciones importantes en el modelo organizativo de las sociedades operativas, en la cultura empresarial, en el comportamiento de sus empleados y en todas las dimensiones de la comunicación.

Sin embargo, la empresa tiene el consejo de administración, que es el jefe Italiano de toda la organización, pero particularmente en Vilafamés, la dirección general está a los mandos de Gonzalo que se ocupa de este centro de trabajo.

Inferior al mismo se encuentran las distintas y siguientes ramificaciones:

- Dirección financiera ( informática, administración exportación y administración general)
- Dirección comercial ( comercial, administración comercial, diseño y asistencia y diseño y asistencia internacional )
- Dirección marketing técnico ( asesoría tecnológica, coordinación asistencia técnica gruppo y marketing técnico )
- Dirección de operaciones industriales (producción, ingeniería, mantenimiento, I+D+i, compras, medio ambiente, reach y prevención industrial)
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección gestión de calidad ( laboratorio control y laboratorio de análisis)
- Dirección vidrio-feeder (producción, laboratorio control, laboratorio asistencia, comercial y I+D+i)
- Dirección Inkjet no cerámico (producción, laboratorio control, laboratorio asistencia, comercial y I+D+i)

Abarcando las distintas ramificaciones, está presente el servicio de prevención de la empresa Vilafamesina.

## **2.3. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Colorobbia se trata de una empresa dedicada a la industria cerámica. Esta actividad está incluida en aquellas que pueden conllevar al cuadro de Enfermedades Profesionales tal y como recalca el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro**<sup>32</sup> que más tarde con el **Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo**<sup>33</sup> incluirá el polvo inhalable de sílice cristalina.

Además, las actividades realizadas por esta empresa se trata de “actividades peligrosas” tal y como el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>34</sup> en el anexo I.

La empresa realiza:

*“k) trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo”*

Por todo lo acabado de describir, según el **artículo 243** de la **Ley general de la Seguridad Social**<sup>35</sup> la empresa italiana tiene que ofertar los reconocimientos médicos a los trabajadores, los que serán de manera obligatoria, dejando de ser voluntarios para estos mismos.

Por ello, la misma industria cerámica ofertará reconocimientos médicos a los trabajadores a través de la mutua de manera tanto inicial como periódicamente.

De tal modo, como se ha dispuesto en el **apartado 1.1.4** de la presente disposición, aquellos trabajadores que sean “aptos” podrá trabajar sin ningún impedimento.

---

<sup>32</sup> Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre

<sup>33</sup> Real Decreto 257/2018 de 4 de mayo

<sup>34</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

<sup>35</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre

Sin embargo, los empleados que tras pasar algún reconocimiento médico resulten “no aptos”, la empresa deberá ver si existe otro lugar de trabajo al cual el trabajador sea “apto”. En el caso de que no exista determinado lugar, se deberá despedir al trabajador por motivos objetivos, del modo que indica el **artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**<sup>36</sup>. Este indica que frente a una “ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador” se podrá despedir al trabajador del presente modo, el que obtendrá como beneficio una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Por otro lado, si es el trabajador se niega a llevar a cabo el reconocimiento médico inicial o periódico, obligatorio para esta empresa por las razones anteriormente explicadas, se deberá despedir al trabajador por motivos disciplinarios, recogidos en el **artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**<sup>37</sup>.

En este caso, según indica la anterior disposición nombrada, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización, por lo que podrá ser despedido por la empresa sin ningún coste adicional para ella.

---

<sup>36</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

<sup>37</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

## **2.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN**

Como me ha explicado el jefe de Recursos Humanos de la empresa Carlos Ripollés, la presente organización italiana dispone de un Servicio de Prevención Propio ya que aunque tenga menos de 500 trabajadores, tiene más de 250 y realiza actividades peligrosas incluidas en el **anexo I del Real Decreto que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>38</sup>.

Como es de esperar y siguiendo la normativa, la empresa de origen italiano debe contar con al menos 2 especialidades de la prevención. En este caso la empresa tiene 3 disciplinas que son las siguientes:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Medicina del trabajo

Por esto, es obligatorio para la totalidad de los empleados pasar el reconocimiento médicos inicial y periódico según el **artículo 243 de la Ley general de la Seguridad Social**<sup>39</sup>.

Pues bien, Colorobbia realiza el reconocimiento médico inicial en función del puesto de trabajo que ocupa cada trabajador, ya que dispone de los siguientes secciones:

- Molturados
- Almacén
- Oficina (Administración, comerciales, RRHH...)
- Pigmentos
- Fritas
- Minerals 2000
- Laboratorios

---

<sup>38</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

<sup>39</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre



Con esto, hay que recalcar que un trabajador APTO para una sección, no quiere decir que lo sea también para otra.

También hay que destacar que un trabajador APTO en el reconocimiento médico inicial, no garantiza que lo sea en los reconocimientos medico periódicos ya que durante todo esta franja de tiempo han podido suceder situaciones perjudiciales para la salud física o psicológica que provoque la ineptitud del trabajador futura para el puesto de trabajo que anteriormente era válido.

#### 2.4.1. TRABAJADORES SENSIBLES

Los trabajadores sensibles vienen regulados en el **artículo 25.1** de la **Ley de Prevención de los Riesgos Laborales**<sup>40</sup>, la que dice que estos son:

*“aquellos que por sus características personales o estado biológico, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Incluye aquellas personas que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.”*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales los regula en los artículos 25, 26 y 27.

Estos empleados, independientemente de su pertenencia a un colectivo determinado (sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato...) pueden mostrar unas características individuales, que le hacen especialmente sensible a determinados factores de riesgos en el trabajo o cuyos riesgos propios puedan empeorar a partir del desempeño de sus actividades.

Es muy importante conocer que los trabajadores y en nunca podrán someterse a funciones donde puedan ponerse en una situación de peligro, tanto a sí mismos, como a los demás trabajadores o terceras personas relacionadas con la propia empresa.

Colorobbia en la práctica realiza reconocimientos médicos específicos así como revisiones del azúcar, tacs, resonancias, capacidad física...

---

<sup>40</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre

Dentro de este apartado hay que incidir sobre los trabajadores menores de edad y sobretodo las empleadas embarazadas.

- EMBARAZADAS

La presente empresa determina mediante reconocimientos médicos específicos para embarazadas si a trabajadora es apta para realizar las actividades y si ellas pueden poner en peligro al feto. En el caso de que la trabajadora sea apta, podrá realizar el actual trabajo; pero en el caso de la ineptitud en los resultados de los reconocimientos médicos específicos, la empresa buscará un lugar de trabajo en la que la trabajadora sea apta. Si la empresa no reconoce ningún lugar aptitudinal para esta, se suspenderá parcialmente el contrato de trabajo con reserva de puesto.

## 2.4.2 CAMBIOS PUESTO DE TRABAJO

La empresa cuando desea cambiar de puesto de trabajo a sus empleados, deberá inmediatamente realizar un reconocimiento médico a aquellos que estén implicados para verificar que son APTOS para los lugares de trabajo de destinos.

*Ejemplos descritos hacia mi por Carlos Ripolles (jefe de RRHH):*

*Ejemplo 1: El trabajador JXXXXX XXXXXXXXX XXXXXXXXX se encargaba de la sección de fritas , la que requiere una destreza elevada de carretilla y una concentración persistente durante toda la jornada laboral ya que hay q ue controlar 7 líneas de horno a la vez. Este trabajador presenta una incapacidad permanente total, la que e imposibilita seguir trabajando en el mismo sitio de trabajo. Por ello, la empresa decide sustituir su puesto de trabajo para destinarlo a la caseta de recibimiento de cliente y control de básculas. El trabajador era APTO para su trabajo de origen, pero al cambiarlo de sección, hay que verificar que también lo es para el trabajo de destino.*

*Ejemplo 2: La trabajadora MXXXX XXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX trabajaba como auxiliar de laboratorio de I+D+i en la sección de fritas. La empresa, decide trasladarla a la oficina para trabajar de administrativa por una vacante temporal. El nuevo trabajo de la*

*empleada requiere que la trabajadora sea APTO en el reconocimiento del trabajo de destino.*

### 2.4.3.AUSENCIA O BAJA DEL TRABAJADOR/A

En el caso de ausencias o bajas de trabajadores/as superiores a 2 meses, la empresa obliga a pasar nuevamente el reconocimiento médico para verificar su aptitud.

En el caso de que la trabajadora no supere este plazo no habrá obligación de ello.

Por otro lado, la propia empresa, realizará reconocimientos médicos periódicos los que se celebrarán a la totalidad de los trabajadores durante las dos primeras semanas de septiembre.

## **2.5. RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DE LO TRABAJADORES**

Los trabajadores tendrán distintas formas de actuar, que cada una de ellas llevara a una indemnización diferente. También puede ser debido a la aptitud o ineptitud de estos.

1. En el caso de que el trabajador se realice el reconocimiento médicos habrá dos posibles distintos resultados.

En el caso de que el trabajador sea “APTO” para realizar para determinado trabajo, este se podrá incorporar en el momento que reciba la aptitud.

En el caso de que el trabajador sea “NO APTO” debido a una ineptitud sobrevenida, la empresa estará obligada a despedir al trabajador mediante “despido objetivo”.

Este despido se especifica legalmente en el **artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores**<sup>41</sup>, el que dispone lo siguiente:

*“El contrato podrá extinguirse:*

*a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.”*

Por otro lado, en el **artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores**<sup>42</sup> se especifican las formas y efectos de la extinción por causas objetivas.

Este mismo dispone :

*“1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:*

*a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*

---

<sup>41</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

<sup>42</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

*b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”*

En conclusión, por todo lo legal dispuesto en el **Estatuto de los trabajadores**, la empresa Colorobbia España S.A proporcionará la cantidad de 20 días por año trabajador con un máximo de 12 mensualidades en los casos en los que el trabajador resulte “NO APTO” en los reconocimientos médicos iniciales o periódicos.

En el caso de que un trabajador sea “APTO” en el reconocimiento médico inicial, pero lo sea NO APTO en el periódico, tendrá una indemnización equivalente a lo acabado de especificar en los párrafos anteriores.

2. En el caso de que el trabajador/a se niegue a pasar los reconocimientos médicos iniciales o periódicos, la empresa se limitará a despedir al trabajador de forma disciplinaria, debido a que las actividades industriales cerámicas se tratan de actividades peligrosas incluidas en el **anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención**<sup>43</sup> y por lo tanto esta vigilancia de la salud será de forma obligatoria para la totalidad de la plantilla.

El despido disciplinario, a diferencia del objetivo, no beneficiará al trabajador con ninguna indemnización monetaria.

*\*Todo lo acabado de explicar en el apartado “2- CASO PRÁCTICO COLOROBBIA ESPAÑA S.A” ha sido descrito hacia mi por el jefe del departamento de Recursos Humanos de la empresa, Carlos Ripollés*

---

<sup>43</sup> Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

### **3. CONCLUSIÓN**

La evidencia que se mostró anteriormente demuestra que “la vigilancia de la salud de los trabajadores y su formación en prevención de los riesgos laborales” debidamente aplicada en las empresas, y con una legal realización de reconocimientos médicos, pueden evitar numerosos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los empleados.

Pero, aun así, los principales beneficiados con estas medidas de prevención, no son únicamente los trabajadores, que evitan accidentes y enfermedades laborales, ya que la responsabilidad recae totalmente hacia el empresario si no ha adoptado las medidas adecuadas. Por esto, la empresa puede evitar infracciones y sanciones graves y muy graves de cantidades económicas bastantes elevadas.

Por las razones mencionadas, la voluntariedad de los reconocimientos médicos a pasar por los trabajadores, podrán ser evitados por aquellos empleados con una opinión negativa sobre la eficiencia y provecho preventivo de las pruebas frente a la vigilancia de la salud. Aun así, aquellas empresas que se encuentren en algunas de las excepciones del principio de voluntariedad, los trabajadores deberán obligatoriamente someterse a un examen de su propia salud para validar su aptitud y así evitar una futura fatalidad.

Como puede notar el lector en los ejemplos anteriores descritos en la parte práctica, en las empresas grandes, se puede disfrutar de la ventaja de que aquellos trabajadores con ineptitud frente a los reconocimientos médicos de su puesto de trabajo, podrán gozar de un cambio de puesto del mismo, en los que resulten aptos y así, evitar un posterior despido por causas objetivas.

Aun así, sería conveniente que en un futuro se ampliara la población trabajadora cubrida por la Ley de Prevención de los Riesgos Laborales.

Por otro lado y para finalizar, sería también beneficioso para los empleados, pero un inconveniente económico para las empresas, que la universalidad de las organizaciones disfrutarán de la totalidad de las disciplinas o especialidades

mencionadas. Este hecho sería importante analizarlo, para en un futuro poder incluirlo en la normativa de prevención y así poder continuar con los avances de seguridad y salud de los trabajadores, para evitar en mayor medida las enfermedades profesionales y los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo.

## **4. BIBLIOGRAFÍA**

- Boluda Castello, JM. (17 de julio de 2018). *Reconocimientos médicos de empresa: principio de voluntariedad y sus excepciones*. Recuperado de: <https://www.mutuauniversal.net/es/actualidad/articulos-y-publicaciones/publicacion/Reconocimientos-medicos-de-empresa-principio-de-voluntariedad-y-sus-excepciones>
- Colorobbia España S.A. (2018). Recuperado de: <http://www.colorobbia.es/>
- Corporate, C (2014). *Historia de Colorobbia*. Recuperado de : <http://www.colorobbia.com/colorobbia-lang-esp/empresa/>
- De los Trabajadores, E. (2015). Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- De Riesgos Laborales, L. D. P. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 269, 1-11. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- De trabajo, ambiente y salud, Instituto Sindical. (2010). *¿Que es la vigilancia de la salud?*. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/vigilancia-de-la-salud>
- Del Estado, B. O. (1997). Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>
- Del Estado, B. O. (2006). Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-22169-consolidado.pdf>
- Del Estado, B. O. (2018). Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/05/05/pdfs/BOE-A-2018-6046.pdf>
- Ingenieros Asesores, E. (2019). *Especialidades de la prevención de los riesgos laborales*. Recuperado de:



<https://envira.es/es/especialidades-prl/>

Servicios de prevención, GSL. (2020). *¿Quiénes son los trabajadores especialmente sensibles?*. Recuperado de:

<https://www.gslprevencion.com/trabajadores-especialmente-sensibles/>

Social, S. (2017). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Solé, M. D., Piqué, T., & Bultó, M. (1998). *La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. NTP, 471*. Recuperado de: [https://www.cnae.com/ficheros/files/prl/ntp\\_471.pdf](https://www.cnae.com/ficheros/files/prl/ntp_471.pdf)