

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN MEDICINA DEL TRABAJO Y ASESORAMIENTO SOBRE EL PLAN DE PREVENCION

MT121010.rev3

### DATOS IDENTIFICATIVOS

EMPRESA: HAYA REAL ESTATE S.L.U	Ref. del contrato: 28/40/00303/2013
DOMICILIO: AV. VIA DE LOS POBLADOS 3 ED 9 - MADRID	
Ref.: 019296-17-00392	Fecha: 29-11-2017

### CUADRO DE CONTROL

Efectuado por:	Recibido por:	Revisado por:	Aprobado por:
	Fecha:		
Fdo.: JOSEFA CENTENO BRIME	Fdo.	Fdo.	Fdo.
Premap Seguridad y Salud	Coordinador de la Empresa con Premap Seguridad y Salud		

## **ÍNDICE**

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. CRITERIOS TÉCNICOS Y LEGALES
4. ABREVIATURAS
5. DEFINICIONES
6. COMENTARIOS.
  - 6.1. Plan de Prevención
  - 6.2. Identificación de los Riesgos Específicos para cada puesto de trabajo.
  - 6.3. Protocolos
  - 6.4. Evaluación de la Salud.
    - 6.4.1. Organización de los reconocimientos médicos
    - 6.4.2. Confidencialidad de la información
  - 6.5. Trabajadores Especialmente Sensibles
    - 6.5.1 Menores
    - 6.5.2 Discapacidad
    - 6.5.3. Embarazadas
  - 6.6. Trabajadores de Puesta a Disposición
  - 6.7. Información, educación y formación.
  - 6.8. Promoción de la salud en el lugar de trabajo
  - 6.9. Memoria
  - 6.10. Personal asignado
7. ANEXOS.



## 1. OBJETO.

En este documento se establecen una serie de pautas de actuación para la prestación de las actividades como Servicio de Prevención Ajeno en las empresas asociadas a Premap Seguridad y Salud que han contratado la Medicina del Trabajo

## 2. ALCANCE

Afecta a todas las actuaciones realizadas por Premap Seguridad y Salud en cumplimiento de un contrato que incluya la especialidad de Medicina del Trabajo.

## 3. CRITERIOS TÉCNICOS Y LEGALES DE REFERENCIA.

- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.
- Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/97, de 17 de Enero.
- RD 298/2009, por el que se modifica el R.D. 39/97, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (BOE 7 -3)
- RD 337/2010 que modifica el R.D. 39/97
- Orden TIN/2504/2010, por la que se desarrolla el R.D. 39/97
- RD 664/97, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- RD 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención

## 4 ABREVIATURAS

- **ER** Evaluación de Riesgos
- **SPA** Servicio de Prevención Ajeno
- **UBS** Unidad Básica de Salud
- **VS** Vigilancia de la Salud
- **EP** Enfermedad Profesional
- **LPRL** Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- **RSP** Reglamento de los servicios de Prevención

## 5. DEFINICIONES

### • Vigilancia de la Salud:

Es una de las funciones de la Medicina y Enfermería del Trabajo cuyo **objetivo general** es ayudar a conseguir una **protección** eficaz de la **seguridad y salud** de los trabajadores frente a los riesgos inherentes al puesto de trabajo (art. 14 LPRL).

Para conseguir dicho objetivo se sirve del análisis de las condiciones de trabajo y de un conjunto de actuaciones sanitarias, referidas al trabajador como individuo y a los trabajadores como colectivo. Dichas actuaciones permitirán adaptar el trabajo a la persona, y



poner de manifiesto si las medidas de prevención adoptadas son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para la salud.

Se define este concepto en el Libro Blanco de la Vigilancia de la Salud, editado por el Ministerio de Sanidad y Consumo en el año 2003, con los siguientes términos:

*“Serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de patologías derivadas de la actividad laboral, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas. La Vigilancia de la Salud se ocupa de la observación sistemática y conjunta de las posibles alteraciones de la salud de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, para descubrir eventuales relaciones y recomendar acciones apropiadas que protejan a los trabajadores”.*

#### • Prevención de Riesgos en el trabajo:

A efectos de Vigilancia de la Salud se entiende como toda aquella actuación encaminada a mejorar las condiciones de trabajo con el fin de evitar que éstas repercutan negativamente en la salud de los trabajadores.

#### • Evaluación de las actividades preventivas:

La evaluación de las actividades preventivas, supone la recogida, análisis e interpretación sistemática de la información relativa a las medidas de prevención y a sus posibles efectos. Los datos recogidos suelen utilizarse para decidir cómo mejorar la intervención y si debe ampliarse o cambiarse

## 6. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO.

El objetivo general del área de Medicina del Trabajo es ayudar, a conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos inherentes al puesto de trabajo (art. 14 LPRL).

El procedimiento a seguir será el siguiente:

### 6.1. Plan de Prevención.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores. Debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores de la misma.

Premap Seguridad y Salud a través del **ANEXO I** del presente documento, asesora a la empresa y contribuye a valorar la efectividad de la integración de la prevención de los riesgos laborales, en el sistema de gestión de la empresa en materia de Medicina del Trabajo a través del Plan de Prevención



## 6.2.- Identificación de los Riesgos Específicos para cada puesto de trabajo.

Para llevar a cabo las labores de vigilancia médica de la salud es necesario que la información contenida en la **evaluación de riesgos** esté a disposición del personal sanitario. Esta nos permitirá conocer los riesgos a los que está expuesto, una valoración técnica de los mismos y con ello se determina la periodicidad de la evaluación de la salud. Es por ello imprescindible disponer de este documento antes de iniciar la actividad sanitaria. La empresa es responsable de facilitar la evaluación de riesgos vigente, bien directamente o bien a través de su servicio de prevención. En el caso que esta actividad preventiva sea realizado por una entidad distinta a Premap Seguridad y Salud.

## 6.3.- Protocolos.

Como resultado de la revisión de la ER, se generará el documento de PROTOCOLIZACIÓN que organiza la actuación preventiva desde el punto de vista sanitario, en tanto en cuanto recoge los puestos de trabajo de la empresa y los riesgos de los mismos. En base a la evaluación de estos, se determinan los protocolos sanitarios a aplicar y por ende las pruebas que se deben llevar a cabo para realizar un buen seguimiento del estado de salud de los trabajadores.

Este protocolo de examen de salud estará compuesto por los protocolos específicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, así como de los creados por Premap Seguridad y Salud, con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, según las evidencias científicas conocidas

Además se incluyen recomendaciones sobre la periodicidad de los controles de salud, la obligatoriedad de los mismos así como información sobre riesgo para el embarazo, lactancia y menores.

## 6.4.- Evaluación de la Salud.

Los objetivos fundamentales son:

- Controlar y prevenir, mediante exploraciones médicas al trabajador, los efectos que sobre la salud del mismo puedan tener los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo, así como si el estado de salud del trabajador puede suponer un riesgo para el mismo, compañeros o terceras personas, según las características del puesto de trabajo. Se entregará al trabajador un informe personal con todos los hallazgos del examen de salud.
- Informar de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención

En base a la Evaluación de la Salud del trabajador el Servicio Médico emitirá un criterio de aptitud coincidente con uno de los siguientes:

- APTO



- **APTO CON LIMITACIONES:** el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto (puede realizar más del 50% de su actividad), pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.
- **APTO EN OBSERVACIÓN:** se utilizará cuando se sospecha la existencia de enfermedad profesional pero el trabajador puede desarrollar su trabajo y quedamos a la espera de la confirmación de la declaración de enfermedad profesional.
- **NO APTO TEMPORAL:** el trabajador no puede en el momento actual desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo por sospecha de EP u otras causas de salud. Es una situación temporal y limitada en el tiempo. (también aplicable a casos de EP en las que se desaconseja la realización del trabajo hasta el diagnóstico definitivo).
- **NO APTO:** el trabajador no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo y no hay posibilidad de recuperación
- **INCOMPLETO. NO VALORABLE:** este criterio será de aplicación cuando un trabajador no realiza todas las pruebas necesarias para emitir un criterio de aptitud sobre su reconocimiento.

La empresa debe disponer de un protocolo de actuación para comunicar, al Área Técnica de su Servicio de Prevención, todos los resultados de los exámenes de salud realizados por el área de Medicina del Trabajo cuyos criterios de aptitud sean **DISTINTOS AL APTO** por las implicaciones en las medidas preventivas y de organización del trabajo que tienen. Así mismo, se informará de las recomendaciones hechas a los trabajadores que puedan ser relevantes para la labor del técnico de prevención.

Se adjunta modelos en **ANEXO 2**.

#### 6.4.1.- Organización de los reconocimientos médicos

De acuerdo con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se pueden clasificar las evaluaciones de salud según la relación adjunta. La periodicidad de estas evaluaciones viene determinada por la aplicación de criterios médicos contrastados.

- **PREVIO:** A la admisión de trabajadores que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional. Art. 196 Ley General de la Seguridad Social.
- **INICIAL:** Durante los primeros 15 días hábiles tras la incorporación del trabajador. Para la comunicación por parte de la empresa de nuevas incorporaciones, puede usarse el modelo del **ANEXO 3 A**.
- **ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS:** Durante los primeros 15 días hábiles tras la asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos. En **ANEXO 4** se recoge un modelo para que la empresa comunique los cambios de puesto de trabajo.
- **BAJA LABORAL:** Tras una ausencia prolongada por motivos de salud se realizará, a criterio médico, un reconocimiento médico al menos a aquellos trabajadores

que tengan una baja igual o superior a 60 días, llevándose a cabo tras la incorporación al trabajo. Es por ello muy importante que la empresa comunique al área de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención la reincorporación a la actividad laboral de todos los trabajadores que hayan estado de baja por motivos de salud superando el período indicado, ya sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común.

- PERIÓDICO: Según protocolos establecidos. Puede usarse el modelo del **ANEXO 3 B**.

Así mismo, se llevará a cabo una evaluación de la salud a las trabajadoras en situación de **embarazo, parto reciente o lactancia y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**. En ambos casos, la empresa comunicará por escrito esta situación al Servicio de Prevención.

De acuerdo al art. 22 de la LPRL la empresa está obligada a ofrecer a sus trabajadores una vigilancia periódica de su estado de salud en relación a los riesgos de su puesto de trabajo. En este sentido la empresa debe realizar una comunicación formal a todos los trabajadores

Si un trabajador, tras la oferta a realizarse un examen de salud para su puesto de trabajo, que está considerado como obligatorio, se negara a realizárselo, se recomienda que deje constancia por escrito de su renuncia a dicho reconocimiento médico, si bien esto no exime a la empresa de ninguna responsabilidad. A tal efecto, se ofrece el modelo del **ANEXO 5**, siendo la empresa la responsable de obtener dicha negativa.

#### 6.4.2- Confidencialidad de la información

Debe tenerse en cuenta que, "El acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias..., sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador". (Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Sin embargo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades serán informados en relación a la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto, o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

El artículo 23 de la Ley PRL exige que estén a disposición de las autoridades laborales y sanitarias (punto 1b) la relación de los controles del estado de salud de los trabajadores relacionados y las conclusiones obtenidas de los mismos, que serán facilitados al empresario, por el Servicio de Prevención que asuma la vigilancia de la salud.

Se trata en todo caso de información de carácter no confidencial.

#### 6.5.- Trabajadores especialmente sensibles

A la incorporación de trabajadores especialmente sensibles conocidos en el momento de la contratación: menores, minusválidas reconocidas o embarazadas se solicitará examen médico



de incorporación al puesto de trabajo haciendo constar esta circunstancia en la solicitud remitida a la unidad de Medicina del Trabajo.

### 6.5.1. Menores

A efectos de la limitación o prohibición del trabajo de los menores deben tenerse en cuenta las restricciones impuestas por normativas específicas, las limitaciones que impone el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, el Decreto de 26 de julio de 1957 y la directiva 94/133/CE del Consejo relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. La solicitud de estos reconocimientos se harán con los (ANEXOS 3 A y 3 B)

### 6.5.2. Discapacidad

En aplicación del Art. 25.1 de la PRL será necesario conocer con antelación los riesgos del puesto antes de efectuar la contratación. Se deberá prestar especial atención a aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no empleándolos en trabajos en los que a causa de sus características personales puedan generar un peligro tanto para sí mismos como para sus compañeros.

Cuando la empresa incorpore a un trabajador con una discapacidad reconocida y solicite el RM debe aportar el certificado que acredite dicha discapacidad.

Respecto a otras circunstancias personales que puedan determinar, en cualquier trabajador, la especial sensibilidad a algún riesgo presente en su puesto de trabajo, y que en principio probablemente sea desconocida para la empresa, será responsabilidad del servicio médico determinar la especial sensibilidad en el curso del examen inicial o periódico.

### 6.5.3. Embarazadas

A partir de la Evaluación de Riesgos, el área de Medicina del Trabajo determinará los puestos exentos de riesgos para la situación de embarazo o lactancia natural y estarán reflejados en el documento de protocolización.

La trabajadora, en situación de embarazo o lactancia natural comunicará al empresario su situación. (Se adjunta modelo de solicitud en **ANEXO 6 A**)

Cuando los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo identificados en la Evaluación de Riesgos pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la empresa deberá solicitar examen médico, especificando la circunstancia por riesgo en embarazo o lactancia natural, a la unidad de Medicina del Trabajo del SP. (Se adjunta modelo de solicitud en **ANEXO 6 B**)

El área de Medicina del Trabajo procederá a realizar el examen de salud específico por embarazo o lactancia natural emitiendo el "Informe de Riesgo Durante el Embarazo / o Lactancia".





El área de Medicina del Trabajo emitirá informe de aptitud. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulta posible o a pesar de la misma las condiciones o del tiempo de trabajo, las condiciones de su puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto se propondría el CAMBIO A UN PUESTO DE TRABAJO y compatible con su estado.

Si, tenida en cuenta la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a los efectos de la protección de la maternidad (consultada previamente con los representantes de los trabajadores), no resulta técnica u objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo referido **se informará a la interesada** sobre la prestación por la que podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Se adjunta como **ANEXO 7** una circular, dirigida a las trabajadoras, con información sobre el procedimiento a seguir para dar cumplimiento al deber de protección de la maternidad. Este documento contiene referencias a la legislación aplicable.

## 6.6.- Trabajadores de Puesta a Disposición

**Trabajadores de Puesta a Disposición:** Cuando contrate trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal y previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador, deberá facilitar a la ETT: la protocolización del puesto que va a ocupar el trabajador, o en su defecto la E.R de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que dicho trabajador va a desarrollar; posteriormente recabará el certificado de aptitud de dicho trabajador para ese puesto de trabajo. La empresa de Trabajo Temporal tiene la obligación de la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

### Referencias legales:

- Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 31/1995, art. 28. Relaciones de trabajo temporales de duración determinada y en empresas de Trabajo Temporal.
- RD 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de Trabajo Temporal. Art. 8 modificado por la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el artículo 17 y la disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo.
- Resoluciones de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por las que se registra y publica el acta con los acuerdos de modificación del IV Convenio General del sector de la construcción e incorporación al mismo de un Anexo VII. Sector del metal, el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal.

### 6.7.- Información, educación y formación.

Para cada puesto de trabajo y en función de los riesgos existentes en los mismos, se acordará, junto con los técnicos de las otras disciplinas (seguridad, higiene y ergonomía), la formación necesaria para cada uno de los puestos, entre las que se incluirán aquellas de interés desde el punto de vista sanitario.

### 6.8.- Promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Se basa en la organización de campañas de vacunación específica, así como de campañas de promoción de la salud sobre riesgos profesionales y sobre hábitos de vida saludables, que en base a los datos sanitarios disponibles se ofertarán a las empresas las más adecuadas a sus necesidades, para su puesta en marcha por la empresa.

Les recordamos que cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, el empresario deberá poner éstas a disposición de los trabajadores **(REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo)**. Para cualquier duda al respecto pueden ponerse en comunicación con nuestro servicio.

### 6.9.- Memoria anual de actividades.

Premap Seguridad y Salud S.L.U. realizará con carácter anual la memoria de las actividades llevadas a cabo de acuerdo al Art. LPRL y con la información que se recoge en la Orden TIN/2504/2010, por la que se desarrolla el RD 39/1997, de Servicios de Prevención. Art. 5.

En dicha memoria se efectuará la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención en relación con las actividades preventivas relacionadas con la Medicina del Trabajo.

### 6.10.- Documentación de puesta a disposición de la autoridad

La siguiente documentación debe estar archivada por parte de la empresa y a disposición de la Autoridad laboral y sanitaria para cuando pueda ser requerida:

- Planificación anual de la Vigilancia de la Salud
- Comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores sobre los puestos de trabajo y trabajadores de los mismos que deben realizar un examen de salud.
- Oferta , por escrito, de los exámenes de salud de los trabajadores
- Impresos de negativa de los trabajadores al examen de salud.
- Informe de los resultados de los exámenes de salud específicos de los trabajadores con criterios de aptitud.

- Oferta de vacunación, si procede y aceptación o negativa, por escrito.
- Memoria Anual de Actividades Sanitarias del Servicio de Prevención que incluya la valoración de la eficacia de la integración de la prevención en la empresa

#### 6.11.-Personal asignado

Para las cuestiones que pueda presentarse el equipo de Medicina del Trabajo asignado a su empresa es:

	MEDICO DEL TRABAJO	ENFERMERA/O DEL TRABAJO
Nombre y apellidos		
Nº Colegiado		
TFNO		
FAX		
Correo electrónico		

## 7. ANEXOS

- \***ANEXO 1:** ASESORAMIENTO DE MEDICINA DEL TRABAJO PARA EL PLAN DE PREVENCION
- \***ANEXO 2:** Modelo de comunicación al área Técnica del SP los resultados de los exámenes de salud con criterio de aptitud **distintos** al APTO (ANEXO 2A) Y APTO EN OBSERVACIÓN por sospecha Enfermedad Profesional (ANEXO 2B)
- \***ANEXO 3 A:** Modelo de carta de COMUNICACIÓN DE INCORPORACIÓN DE TRABAJADOR. (Especificar si es menor o discapacitado)
- \***ANEXO 3 B:** Modelo de carta de SOLICITUD DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PERIODICOS (Especificar si es menor o discapacitado)
- \***ANEXO 4:** Modelo de carta de COMUNICACIÓN DE CAMBIO DE TRABAJO O ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS.
- \***ANEXO 5:** Modelo de comunicación de NEGATIVA a pasar un reconocimiento médico.
- \***ANEXO 6:** Modelo de comunicación por parte de la trabajadora de la situación de embarazo a la empresa (ANEXO 6 A) y Modelo de comunicación de la situación de embarazo o lactancia natural al Servicio de Prevención (ANEXO 6B).
- \***ANEXO 7:** Circular dirigida a las trabajadoras, con información sobre el procedimiento a seguir para dar cumplimiento al deber de protección de la maternidad.

### ANEXO 1

## ASESORAMIENTO EN MEDICINA DEL TRABAJO PARA EL PLAN DE PREVENCION

**Empresa :** HAYA REAL ESTATE S.L.U

**Contrato:** 28/40/00303/2013

**Nº Ref :** 019296-17-00392

### I. INDICE

- OBJETO Y CONTENIDO
- AMBITO DE APLICACIÓN
- REQUERIMIENTOS LEGALES
- DEFINICIONES
- PAUTAS DE ACTUACION
  - IDENTIFICACION DE LA EMPRESA :
    - ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
    - ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCION
  - PRACTICAS , PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS
  - RECURSOS NECESARIOS

### II. OBJETO Y CONTENIDO.

Premap Seguridad y Salud a través del presente documento quiere asesorar y contribuye a valorar la efectividad de la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa en materia de Medicina del Trabajo a través del Plan de Prevención

### III. AMBITO DE APLICACIÓN

El siguiente procedimiento es de aplicación para todas las empresas.

### IV. REQUERIMIENTOS LEGALES

- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.
- Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/97, de 17 de Enero.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

## V. DEFINICIONES:

**PLAN DE PREVENCIÓN:** Es la herramienta mediante la cual se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP).

## VI. MEDICINA DEL TRABAJO EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención debe incluir el conjunto ordenado de las actividades necesarias para implantar un Sistema de Prevención.

Para ello señalamos cada uno de los apartados que debe tener el documento del Plan de Prevención incluyendo en los mismos, aquella información que debe quedar recogida en relación con la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, sin perjuicio de que dicho Plan de Prevención deba incluir otra información necesaria.

El PLAN DE PREVENCIÓN debe comenzar con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la **política** de prevención)

### A. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

Junto a los datos de identificación de la empresa, que tiene que incluir nombre, domicilio, actividad y datos de los centros de trabajo con el número de trabajadores en cada uno, se debe dejar registrado si se lleva a cabo la contratación de trabajadores especialmente sensibles o con características relevantes en materia preventiva, como es el caso de menores, trabajadores de Puesta a disposición, mujeres embarazadas o en situación de parto reciente y trabajadores con minusvalías reconocidas. En estos últimos casos hay que señalar que por ser información de especial sensibilidad, en el Plan de Prevención se debe evitar que aparezcan datos que pueden vulnerar el derecho a la intimidad de esos trabajadores, debiendo hacerse referencia sólo a información general.

#### a. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

Se deberá establecer las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos de la empresa (Real Decreto 604/2006) en materia preventiva, teniendo en cuenta las siguientes obligaciones en materia de vigilancia de la salud:

- Es deber del empresario:
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa ( Art 14 LPRL)
- Garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, a través de los exámenes de salud y/u otras actividades que el servicio médico considere oportunas. Así mismo facilitará la asistencia de los trabajadores al examen de salud que no debe suponer coste alguno al trabajador. (Art 22 LPRL). Para documentar el cumplimiento de este deber es aconsejable que figure por escrito el ofrecimiento si bien esto no exime a la empresa de ninguna responsabilidad.
- La consulta con los trabajadores o sus representantes de los puestos con examen de salud obligatorio (Art 14, 18, 22 y 33 de la LPRL).

- El seguimiento de las recomendaciones establecidas por Medicina del Trabajo en cuanto a limitaciones para el puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que, los trabajadores **no serán empleados en aquellos puestos de trabajo**, en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, **puedan** ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa **ponerse en situación de peligro**, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.( Art 25 LPRL)
- Asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. (Art 16 LPRL)
- Archivar la documentación derivada de las actividades de vigilancia de la salud (Art23 LPRL)
- Determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a efectos protección de la maternidad. (Art 26 LPRL)
- Garantizar la exigencia de los controles médicos de los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada y garantizar su derecho a una vigilancia de la salud periódica de dichos trabajadores ( Art 28 LPRL)
- Formar e informar a los trabajadores en materia de primeros auxilios ( Art 20 LPRL)

## b. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Deberá indicarse la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes. Puede realizarse de cuatro posibles formas (o combinación de las mismas), en los términos y con las condiciones especificadas en el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención:

Si la empresa dispone de varios centros de trabajo debe indicar la modalidad de organización en cada uno de ellos si se trabaja con más de un SPA.

En caso de utilizar un “sistema mixto” (combinación de varias de las modalidades anteriores), es necesario indicar claramente qué actividades corresponde realizar a cada una de ellas, teniendo en cuenta que cualquier actividad legalmente exigible debe estar atribuida a una u otra “modalidad”.

Es importante dejar registrado:

- a) Nombre de los trabajadores designados, cuando los haya.
- b) Nombre del interlocutor principal o general con el servicio de prevención ajeno, si se ha acudido a esta modalidad.
- c) Nombre del interlocutor por centro, cuando la empresa sea multicentro.
- d) Delegados de Prevención, si los hay.
- e) Constitución del Comité de Seguridad y Salud, si procede.
- f) Sistemática de consulta a los trabajadores.

Es recomendable que las obligaciones preventivas se asumieran como propias del puesto de trabajo, incluyendo en el perfil del puesto estas obligaciones como una tarea más, de tal manera que cada trabajador supie-



ra, desde el momento de su contratación, que su puesto de trabajo conlleva una serie de responsabilidades funcionales en materia preventiva y también en materia de Vigilancia de la Salud.

## B. PRACTICAS , PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS

Se señalarán las distintas actividades que forman parte de un proceso y los procedimientos (instrucciones o normas de trabajo) o prácticas establecidas para llevar a cabo cada proceso, entre otras, aquellas actividades preventivas en relación con la vigilancia de la salud que la normativa de prevención exige documentar por escrito:

- Planificación anual de las actividades de Medicina del Trabajo
- Protocolización
- Realización de los exámenes de salud a los trabajadores e informes de aptitud de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Investigación de daños a la salud.
- Notificación de daños a la salud a la autoridad laboral.
- Medidas de emergencia.
- Información-formación de los trabajadores en materia de Medicina del trabajo y/o primeros auxilios
- Consulta y participación de los trabajadores.
- Memoria anual en materia de Medicina del Trabajo

## ACTIVIDADES DE VIGILANCIA DE LA SALUD A DESARROLLAR POR PARTE DE Premap Seguridad y Salud

Las actividades que se desarrollaran según proceda, las dividimos en colectivas e individuales según afecten al colectivo de trabajadores de la empresa o a cada trabajador de manera individual

COLECTIVAS	ANALISIS Y PROGRAMA CION	Análisis del estado de salud	
		Análisis de la evaluación de riesgos	
		Determinación de los puestos de trabajo con examen de salud obligatorio	
		Visita a la empresa	
		Planificación anual de las actividades a realizar	
	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	Análisis Epidemiológico de los resultados	
		Plan de necesidades de Formación e Información de los trabajadores en materia de Medicina del Trabajo /primeros auxilios	
		Formación / Información de los trabajadores en Medicina del Trabajo	
		Informe de medidas preventivas recomendadas a los trabajadores que lo precisen	
		Asesoramiento y/o colaboración en los comités de seguridad y salud cuando nos sea requerido	
		Colaboración con la Autoridad Sanitaria y Laboral	
		Documentación :	Planificación anual
			Informe de puestos con reconocimiento médico obligatorio
			Protocolo
			Programación de reconocimientos
Análisis epidemiológico de los resultados			
INDIVIDU	Programa- ción y reali- zación de los exáme- nes de sa-	Contenido General:	Memoria
			Antecedentes Laborales
			Antecedentes y hábitos personales
			Datos Antropométricos
			Tensión Arterial



# PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN MEDICINA DEL TRABAJO Y ASESORAMIENTO SOBRE EL PLAN DE PREVENCIÓN

MT121010.rev 4



			Exploración Física completa por órganos y aparatos
		<b>Contenido Específico:</b>	Encuesta por riesgo
			Descripción de las tareas del puesto, exposición a riesgos, medidas preventivas y uso de EPI's
			Exploración específica según protocolos
			Pruebas complementarias en función de los riesgos y exploraciones realizadas.
			Control biológico
			Asesoramiento en programas de vacunación según los riesgos.
		<b>Tipos de exámenes de salud</b>	1. De incorporación de un nuevo trabajador
			2. Asignación de un trabajador a una nueva tarea con nuevos riesgos
			3. Tras ausencia prolongada de un trabajador por motivos de salud
			4. Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente
			5. Trabajadores especialmente sensibles , con minusvalía reconocida
			6. Trabajadores menores de edad
			7. Periódicos en función del riesgo y nivel de exposición
		<b>Periodicidad</b>	Determinación de la periodicidad con la que deben realizarse los reconocimientos médicos en cada puesto de trabajo. Criterio que puede modificarse a nivel personal para cada trabajador, en función de los resultados obtenidos
		<b>Información sobre resultados</b>	- Individuales a cada trabajador - A la empresa en términos de aptitud y guardando la confidencialidad de datos

Para llevar a cabo estas actividades, es necesario establecer los respectivos cauces de comunicación entre la empresa y el/los servicios de prevención, en relación con la Medicina del trabajo, por ello se debe:

- Nombrar una persona por parte de la empresa que actúe de interlocutor con Premap Seguridad y Salud para dirigir a dicha persona la información y documentos derivados de las actividades de la Medicina del Trabajo
- Comunicar por parte de la empresa a Medicina del Trabajo, la Evaluación Inicial de Riesgos por puestos de trabajo y sus revisiones, así como cualquier otra información en materia preventiva que sea relevante para la salud de los trabajadores.
- Comunicar a Medicina del Trabajo las nuevas altas de trabajadores, incorporación de trabajadores tras baja prolongada, así como el cambio de puesto de trabajo o de tareas que suponga exposición a distintos riesgos.
- Comunicar los cambios o modificaciones sustanciales de los lugares, instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo, respecto a lo recogido en la ER.
- Comunicación a Medicina del Trabajo de personal especialmente sensible: menores, embarazadas o mujeres tras parto reciente, trabajadores con minusvalías reconocidas, lo antes posible.
- Comunicar la existencia de daños a la salud: accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, para su estudio y/o valoración.

El Servicio de Prevención de Premap Seguridad y Salud, deberá poner en conocimiento de la empresa:

- El médico y enfermera del trabajo responsables de la gestión de la Medicina del Trabajo de los trabajadores de la empresa.
- El asesoramiento acerca de los puestos de trabajo para los que, en base a la Evaluación de riesgos y legislación vigente, el examen de salud es obligatorio.



- Recomendaciones sobre la periodicidad de los exámenes de salud para cada puesto de trabajo, según la evaluación de riesgos y sin perjuicio de que a nivel individual pueda establecerse una periodicidad distinta a un trabajador determinado en base a sus características personales.
- Los resultados en términos de aptitud a la empresa y el informe médico a cada trabajador en términos que pueda comprender.
- Los documentos derivados de las actividades de Medicina del Trabajo.
- Las sospechas de enfermedad profesional, guardando la confidencialidad de datos.
- Las recomendaciones en materia preventiva que precisen realizarse tras el análisis de los resultados de la Medicina del Trabajo.
- Los criterios de actuación en Medicina del Trabajo sea requerido por parte de los comités de Seguridad y Salud.

## C. RECURSOS NECESARIOS

Se establecerá la política y objetivos generales: cumplimiento de los principios esenciales establecidos en la política de prevención, la reducción de los índices de siniestralidad....., así como los objetivos o metas concretas, señalando los recursos necesarios para lograr su cumplimiento.

Premap Seguridad y Salud, en materia de Medicina del Trabajo, pondrá a disposición de la empresa los RECURSOS HUMANOS, con la cualificación y la dedicación necesaria para la prestación del servicio que haya sido contratado.

Así mismo, pondrá los **RECURSOS MATERIALES** necesarios cuando los reconocimientos médicos se realicen en instalaciones de Premap Seguridad y Salud y/o sus centros concertados, según la normativa Vigente en cada Comunidad Autónoma.

Si se realizan los reconocimientos médicos en instalaciones de la propia empresa, es responsabilidad del empresario que los locales para su realización recojan las características mínimas en cuanto a número de salas, dotación, tamaño, limpieza y confidencialidad, que exige el R.D 843/2011 y las autorizaciones de instalación y funcionamiento para realizar actividades de Medicina del Trabajo según normativa de cada Comunidad Autónoma, así como las gestiones previas que haya que realizar con la Autoridad Sanitaria para la realización de la actividad fuera de nuestras instalaciones.

**RECURSOS ECONOMICOS** dicha estimación debe figurar en el concierto con Premap Seguridad y Salud a que se refiere el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención. A la hora de elaborar el plan de prevención es importante conocer de antemano cuál es el presupuesto de que se dispone para hacer frente a los costes de esos recursos.

El PLAN DE PREVENCIÓN debe adaptarse a las características de la empresa, por lo que en caso de existir cambios en la misma se deberá revisar y, actualizar. Debe ser “conocido por todos los trabajadores”. Por ello, es con-



veniente que el empresario acuerde con los representantes de los trabajadores el cauce y la forma de ponerlo en conocimiento de todos los trabajadores

No obstante, recordamos que la importancia del PLAN DE PREVENCION es su implantación en la empresa, que se ha de llevar a cabo a través de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan.



**ANEXO 2 A:**

**MODELO DE COMUNICACIÓN AL AREA TECNICA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE  
RESULTADOS DE LOS EXAMENES DE SALUD DISTINTOS AL APTO**

**DE:** Empresa.

**A:** Área Técnica Servicio de Prevención.....

Fecha:

Se ha realizado el examen de salud con fecha..... al trabajador/a  
Dn/Dña....., con DNI....., en el  
puesto de trabajo de..... y el resultado es  
APTO CON LIMITACIONES/ NO APTO TEMPORAL/NO APTO \*

LIMITACIONES:

.....,

Lo que comunico a los efectos de la adaptación del entorno laboral al trabajador para la reali-  
zación de las tareas propias de su puesto de trabajo.

En ..... a ..... de ..... de 201..

Sello y firma

\*(Para el APTO EN OBSERVACION utilizar ANEXO 2B)



## ANEXO 2 B

### PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN AL ÁREA TÉCNICA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE APTO EN OBSERVACION POR SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

COMUNICACIÓN DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL AL AREA TÉCNICA							
CONTRATO:							
<b>DATOS DEL TRABAJADOR</b>							
Nombre y apellidos del trabajador:							
Puesto de trabajo actual:							
<b>DATOS DE LA SOSPECHA DE EP</b>							
En caso de sospecha de enfermedad profesional							
Grupo de enfermedad profesional (RD 1299/2006)	1	2	3	4	5	6	Notas:
Marcar con una "X"							
Agente:				Subagente:			
Información complementaria							
En , a de de 201..							
Fdo:							
Nombre							



### ANEXO 3 A: COMUNICACIÓN DE TRABAJADORES PARA RECONOCIMIENTO MEDICO INICIAL

DE:

CENTRO DE TRABAJO:

A: *Premap Seguridad y Salud*

FECHA:

Muy Sres. nuestros:

Les comunicamos que los trabajadores que se detallan al pie, se van a incorporar a la empresa en los puestos que se detallan, lo que les comunicamos a fin de que procedan a realizar los reconocimientos médicos que procedan para conocer su aptitud para dichos puestos de acuerdo a lo recogido en el art 37.3 apartado a) punto 1º del RD 39/97. Para cualquier consulta pueden ponerse en contacto con:

D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Tfno.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ e mail \_\_\_\_\_

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO DE TRABAJO (Según del documento de Protocolo por Puesto de Trabajo aportado a la empresa)	FECHA INGRESO	FECHA DE NACIMIENTO (Especificar si es menor o discapacitado)

Fdo:

**ANEXO 3 B: COMUNICACIÓN DE TRABAJADORES PARA RECONOCIMIENTO MEDICO PERIODICO**

**DE:**

**CENTRO DE TRABAJO:**

**A: Premap Seguridad y Salud**

**FECHA:**

Muy Sres. nuestros:

Solicitamos reconocimiento médico periódico de los trabajadores que se detallan al pie, en los puestos que se especifican, recogidos en la Evaluación de Riesgos y en el documento de Protocolización del área de Medicina del Trabajo

Para cualquier consulta pueden ponerse en contacto con:

D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Tfno.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ e mail \_\_\_\_\_

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO DE TRABAJO (Según del documento de Protocolo por Puesto de Trabajo aportado a la empresa)	(Especificar si es menor o discapacitado)

Fdo:

**ANEXO 4: COMUNICACIÓN DE TRABAJADORES QUE VAN A CAMBIAR DE PUESTO DE TRABAJO**

**DE:**

**CENTRO DE TRABAJO:**

**A: Premap Seguridad y Salud**

**FECHA:**

Muy Sres. nuestros:

Les comunicamos que los trabajadores que se detallan al pie, van a cambiar de puesto de trabajo o van a realizar nuevas tareas, lo que les comunicamos a fin de revisar su aptitud de acuerdo a lo recogido en el art 37.3 apartado a) punto 1º del RD 39/97. Para cualquier consulta pueden ponerse en contacto con:

D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ Tfno.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO ACTUAL	NUEVO PUESTO / NUEVAS TAREAS	FECHA CAMBIO	MOTIVO CAMBIO

**Fdo.:**



## ANEXO 5:

### NEGATIVA A PASAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO

D./Dña. ...., con  
NIF....., trabajador de la empresa....., declaro que  
renuncio a la realización del reconocimiento médico ofrecido por la empresa y para ser realizado  
por el Servicio de Prevención de Premap Seguridad y Salud

En....., a.... de ..... de .....

(Firma del trabajador)

## ANEXO 6 A

### MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA A LA EMPRESA.

Dña. ...., con DNI....., trabajadora de la  
empresa ..... en el puesto de trabajo de  
..... informo a D/Dª.....,  
responsable de recursos humanos de la empresa, de mi embarazo a los solos efectos de la  
protección de dicho estado ante la posibilidad de que la naturaleza, el grado y la duración de la  
exposición a agentes, procedimientos o condiciones de mi trabajo puedan influir negativamente en  
mi salud o en la del feto.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firma interesada:

Recibí:

Responsable de la empresa

Copia con recibí firmado a interesada



## ANEXO 6 B

### MODELO DE COMUNICACIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO / PARTO RECIENTE / LACTANCIA NATURAL DE UNA TRABAJADORA POR PARTE DE LA EMPRESA

Muy Sres. Nuestros:

Con el objeto de dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Protección de la maternidad) les comunico la situación de embarazo / parto reciente / lactancia natural de Dña. ...., con DNI....., trabajadora de la empresa .....en el puesto de trabajo de ..... y solicito reconocimiento médico específico a los efectos de la protección de dicho estado ante la posibilidad de que la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de su trabajo puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.

En                      a                      de                      de

Firma empresa

## ANEXO 7

### CIRCULAR DIRIGIDA A LAS TRABAJADORAS CON INFORMACIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA DAR CUMPLIMIENTO AL DEBER DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

SI ESTAS EMBARAZADA O CREES QUE PUEDES ESTARLO.....

Es aconsejable que lo comuniques, lo antes posible, al área de Medicina del Trabajo de tu Servicio de Prevención, de este modo cooperas en la prevención de daños para tu salud o la del feto.

#### PROCEDIMIENTO

Comunica a la empresa tu situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

La empresa te comentará:

- Las limitaciones obtenidas de la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo
- Medidas preventivas a adoptar hasta la realización del RM específico
- Lista de puestos exentos de riesgos
- La necesidad de realizar un examen de salud específico

El empresario comunicará al área de Medicina del Trabajo la existencia de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural y la variación de las condiciones de trabajo

Medicina del Trabajo: Realizará el examen de salud específico, resultando:

- APTO: Ausencia de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en tu salud, en la del feto o en el niño durante la lactancia natural
- APTO CON LIMITACIONES o NO APTO TEMPORAL: Presencia de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en tu salud, en la del feto o en el niño durante la lactancia natural

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias. Si ello no resultara técnica u objetivamente posible Ud. podrá solicitar la Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia

#### MARCO LEGAL:

**Directiva 92/85/CEE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia

**Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, artículo 26 sobre protección de la maternidad.

**R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención**

**R.D. 295/2009**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

**R.D. 298/2009** que modifica el RD 39/1997

