

PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UNED

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (en adelante, LPRL) y el artículo 37 del *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención* (en adelante, RSP), la UNED está obligada a garantizar a los empleados a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

2. OBJETO

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria en la UNED abarcará las siguientes MODALIDADES:

- Evaluación periódica de la salud de los empleados a través de una campaña anual de reconocimientos médicos de carácter general, dirigida al conjunto del PDI y el PAS de la UNED, en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado en cada caso.
- Evaluación inicial de la salud de los empleados después de la incorporación al trabajo (bien sea personal de nuevo ingreso o personal reincorporado tras una excedencia) o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Evaluación de la salud de los empleados que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (periodo establecido en 180 días), con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para protegerles.
- Evaluación de la salud para la adaptación/cambio de puesto de trabajo en los siguientes supuestos:
 - Empleados que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean considerados “especialmente sensibles” a los riesgos derivados del trabajo, con objeto de evitar que sean destinados en aquellos puestos de trabajo y/o desarrollen aquellas funciones que, a criterio médico, así lo requieran.
 - Evaluación de la salud para la exención de participación en los tribunales de pruebas presenciales, dirigida a valorar si el estado de salud y/o la previsible evolución del PDI que se encuentre manifiestamente en estados o situaciones transitorias que eventualmente no respondan a las exigencias psicofísicas de dicha participación, les impide asumir estas funciones bien sea de forma temporal o con carácter permanente.

3. ALCANCE

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los empleados se llevarán a cabo en todo caso cumpliendo las siguientes CONDICIONES:

- Para el desarrollo de las distintas modalidades de actividad sanitaria objeto del presente procedimiento se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los empleados y que sean proporcionales al riesgo, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

- Con carácter general, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando los empleados presten su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de personal, los supuestos incluidos en el artículo 22 de la LPRL (APARTADO 5.3.).
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los empleados serán realizadas por parte de personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, aportado por el Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, SPA) encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED.
- Sin perjuicio de lo anterior, cuando sea necesario, en la vigilancia de la salud podrán participar otros profesionales sanitarios pertenecientes al SISTEMA NACIONAL DE SALUD, MUFACE y/o FREMAP (Mutua Colaboradora con la Seguridad Social), en función del régimen de cotización (General o Mutualismo Administrativo) y la naturaleza de la contingencia (común o profesional) existentes en cada caso.

4. CONTENIDO

Con objeto de garantizar a los empleados a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado, el contenido de los diferentes reconocimientos médicos estará sometido a los PROTOCOLOS DE VIGILANCIA SANITARIA ESPECÍFICA publicados por el Grupo de Trabajo de Salud Laboral del Consejo Interterritorial del Ministerio de Sanidad, e incluirá los estudios complementarios que correspondan de acuerdo con los resultados de la evaluación inicial de riesgos, teniendo en cuenta los factores de riesgo a los que esté expuesto en cada caso el PDI y el PAS de la Universidad.

El Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad* en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de aplicación en cada caso.

Con independencia de los factores de riesgo a los que se ha hecho referencia, con carácter general, en la UNED los reconocimientos médicos incluirán:

- Historia clínico-laboral:
 - Antecedentes personales médico-quirúrgicos.
 - Antecedentes familiares.
 - Antecedentes laborales: puesto de trabajo actual, trabajos realizados con anterioridad, tiempo de permanencia en cada uno, accidentes y enfermedades profesionales.
 - Hábitos personales: tabaquismo, consumo de alcohol, otros hábitos tóxicos, alimentación, práctica deportiva, descanso, sueño y medicación habitual.
 - Percepción del estado de salud: síntomas o patologías en el momento del reconocimiento.
- Analítica de sangre y orina:
 - Análisis de sangre:
 - En general, hemograma (eritrocitos, hemoglobina, hematocrito, V.C.M., H.C.M., C.H.C.M., plaquetas, leucocitos, linfocitos, neutrófilos, monocitos, eosinófilos, basófilos, VSG 1º y VSG 2º) y bioquímica (glucosa, colesterol, colesterol HDL, colesterol LDL, triglicéridos, urea, creatinina, ácido úrico, bilirrubina total, proteínas totales, albúmina, transaminasas –GOT-AST, GPT-ALT, GGT- Gamma glutamil transpeptidasa, FA-fosfatasa alcalina).
 - Para todas las mujeres, determinación de hierro y ferritina.
 - Para los hombres mayores de 45 años, determinación de antígenos prostáticos (prueba PSA).

- Al personal de laboratorio, además del perfil mínimo, se le realizarán pruebas de coagulación, bioquímica (urea, calcio, fósforo, hierro, bilirrubina directa e indirecta fosfatasa alcalina, LDH, sodio, potasio, lípidos totales, proteínas totales, proteinograma y amilasa).
- Análisis de orina: densidad, PH, acetona, glucosa (gr./l), nitritos, albúmina, bilirrubina, leucocitos, sangre. Examen de sedimento.
- Exploración física:
 - Datos antropométricos: peso, talla, IMC y constitución.
 - Exploración por aparatos y sistemas: inspección general, tensión arterial y frecuencia cardiaca, piel y mucosas, cabeza y cuello (pulsos carotídeos, bocio, adenopatías cervicales), ojos (reactividad pupilar y movilidad), boca y dentadura, faringe, oídos (otoscopia), auscultación pulmonar y cardiaca, exploración abdominal (descartar hernias), columna vertebral, exploración osteomuscular de extremidades (incluida lipoatrofia semicircular), exploración neurológica y exploración física más detallada de aquellos aparatos más relacionados con los posibles riesgos específicos de los puestos de trabajo ocupados en cada caso.
- Pruebas complementarias:
 - Control visión.
 - Electrocardiograma, para las personas mayores de 45 años.
 - Audiometría.
 - Espirometría.
- Información, consejo y asesoramiento, en función del resultado del reconocimiento.

Al margen de este contenido general, las actividades relacionadas con la vigilancia de la salud en la UNED se enfocarán a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo, sin descartar en ningún caso otras patologías que puedan requerir estudios específicos o evaluaciones complementarias.

En consecuencia, el contenido común al conjunto de los reconocimientos médicos podrá ser completado con el resto de pruebas que pueda ser necesario realizar en base a las características personales de cada empleado, así como atendiendo a los requerimientos asociados a las distintas modalidades de actividad sanitaria descritas en el APARTADO 5.

5. MODALIDADES

5.1. EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA SALUD

Con carácter general, en la UNED se llevará a cabo una CAMPAÑA ANUAL DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS en la que podrán participar todos aquellos empleados de la Universidad que voluntariamente lo soliciten en forma y plazo, atendiendo a la convocatoria publicada al efecto por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, UPRL), responsable de las gestiones relacionadas con la inscripción y el cambio de cita del personal interesado.

La referida campaña anual ofrecerá al conjunto de los empleados de la UNED la posibilidad de evaluar su estado de salud participando en un procedimiento dividido en dos fases:

- FASE 1: extracción de sangre y recogida de muestras de orina.
- FASE 2: exploración física y pruebas complementarias.

Con objeto de facilitar al máximo el desarrollo de la campaña, previo acuerdo con el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED, siempre que sea posible, ambas fases se programarán de forma sucesiva a lo largo de un único día, en el conjunto de los centros de reconocimiento habilitados en la correspondiente convocatoria anual.

5.2. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PUNTUALES

De acuerdo con lo dispuesto en la LPRL y el RSP, al margen de la campaña anual de reconocimientos médicos, la actividad sanitaria del SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la Universidad abarca los reconocimientos médicos de carácter puntual descritos a continuación.

5.2.1. EVALUACIÓN INICIAL DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS

Con objeto de atender sus obligaciones en relación con la evaluación inicial de la salud de los empleados después de la incorporación al trabajo (bien sea personal de nuevo ingreso o personal reincorporado tras una excedencia) o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud:

- La Vicegerencia de Recursos Humanos (en adelante VG-RRHH), a través del Servicio de Gestión de PAS (Secciones de PAS Funcionario y PAS Laboral) y el Servicio de Gestión de PDI (Sección Operativa de PDI) mantendrá puntualmente informada a la UPRL en relación con las nuevas incorporaciones y los cambios de puesto de trabajo producidos en el conjunto de la plantilla de personal de la UNED.
- La UPRL contactará con el personal afectado en cada caso para informar del alcance de estos reconocimientos y proponer la firma del formulario de aceptación o renuncia desarrollado al efecto.
- Cuando los empleados presten su consentimiento, la UPRL gestionará su cita en la clínica establecida al efecto por el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED o, en su caso, en cualquiera de los centros de reconocimiento habilitados para la campaña anual de reconocimientos médicos (cuando la incorporación a la Universidad y/o la asignación de tareas específicas coincidan en el tiempo con aquella).
- El acceso a las conclusiones y la eventual implantación de las medidas que, en su caso, se deriven de estos reconocimientos se llevará a cabo atendiendo a lo dispuesto en el APARTADO 6.

5.2.2. EVALUACIÓN DE LA SALUD “TRAS BAJA PROLONGADA”

En relación con la evaluación de la salud de los empleados que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (periodo establecido en 180 días), con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para protegerles:

- La VG-RRHH, a través del Servicio de Retribuciones (Sección de Gestión de Nóminas y Seguridad Social), informará a la UPRL de las altas producidas (tras su recepción por parte de la UNED).
- La UPRL contactará con el personal afectado para informar del alcance de estos reconocimientos y proponer la firma del formulario de aceptación o renuncia desarrollado al efecto.
- Cuando los empleados presten su consentimiento, la UPRL gestionará su cita en la clínica establecida al efecto por el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED o, en su caso, en cualquiera de los centros de reconocimiento habilitados para la campaña anual de reconocimientos médicos (cuando la reincorporación al trabajo coincida en el tiempo con aquella).

- El acceso a las conclusiones y la eventual implantación de las medidas que, en su caso, se deriven de estos reconocimientos se llevará a cabo atendiendo a lo dispuesto en el APARTADO 6.

5.2.3. EVALUACIÓN DE LA SALUD PARA LA ADAPTACIÓN/CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

A) TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Con objeto de garantizar de manera específica la protección de aquellos empleados que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean considerados “especialmente sensibles” a los riesgos derivados del trabajo:

- El empleado interesado y/o, el superior jerárquico correspondiente, trasladarán a la UPRL la eventual necesidad de llevar a cabo una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, aportando la información que justifique dicha necesidad.
- Sobre la base de la información aportada, cuando la UPRL considere necesario evitar que el personal afectado sea destinado en aquellos puestos de trabajo y/o desarrollen aquellas funciones que, a criterio médico, así lo requieran, contactará con el personal afectado para informar del alcance de estos reconocimientos y proponer la firma del formulario de aceptación o renuncia desarrollado al efecto.
- Cuando los empleados presten su consentimiento, la UPRL gestionará su cita en la clínica establecida al efecto por el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED.
- El acceso a las conclusiones y la eventual implantación de las medidas que, en su caso, se deriven de estos reconocimientos se llevará a cabo atendiendo a lo dispuesto en el APARTADO 6.

B) EXENCIÓN DE PARTICIPACIÓN EN LOS TRIBUNALES DE PRUEBAS PRESENCIALES

Sobre la base de lo dispuesto en el Reglamento de Pruebas Presenciales aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2011, con objeto de valorar si el estado de salud y/o la previsible evolución del PDI que se encuentre manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas derivadas de su participación en los Tribunales de Pruebas Presenciales, impidiéndoles asumir dichas funciones de forma temporal o con carácter permanente:

- El PDI interesado trasladará a la UPRL la eventual necesidad de llevar a cabo una adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud, aportando la información que justifique dicha necesidad.
- La UPRL contactará con el personal afectado para informar del alcance de estos reconocimientos y proponer la firma del formulario de aceptación o renuncia desarrollado al efecto.
- Cuando los empleados presten su consentimiento, la UPRL gestionará su cita en la clínica establecida al efecto por el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED.
- El acceso a las conclusiones de estos reconocimientos por parte del PDI interesado se llevará a cabo atendiendo a lo dispuesto en el APARTADO 6. En estos casos la UPRL dará traslado del informe de aptitud emitido por el SPA a la Vicesecretaría General de Pruebas Presenciales, cuya Comisión Ejecutiva será la encargada de valorar la solicitud de exención, a la vista de su calificación como Apto, Apto con Limitaciones o No Apto, teniendo en cuenta en todo caso las tareas inherentes a la participación en los Tribunales.

5.3. VIGILANCIA OBLIGATORIA DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS

De acuerdo con lo adelantado en el APARTADO 3, pese a que, con carácter general, la vigilancia de la salud es voluntaria para los empleados, existen algunos supuestos en los que se exceptúa ese carácter voluntario (artículo 22 de la LPRL):

- Cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados.
- Cuando su realización sea imprescindible para verificar si el estado de salud de los empleados puede constituir un peligro para ellos mismos, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Universidad.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Estas circunstancias podrán ponerse de manifiesto en el marco de un procedimiento de evaluación de los riesgos laborales, como parte de la vigilancia periódica del estado de salud de los empleados, o como consecuencia de eventuales cambios legales, cuando estos se produzcan.

En función de lo expuesto, cuando se considere necesario llevar a cabo exámenes de salud obligatorios:

- La UPRL requerirá, sin excepción, informe previo de los representantes de personal, solicitando su emisión al Secretario del Comité de Seguridad y Salud Laboral (en adelante, CSSL), nombrado por el Rector de la UNED a propuesta de la parte social del citado órgano, de entre los integrantes de la misma.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.3 de la LPRL, los informes que deban ser emitidos por el Secretario del CSSL, deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.
- Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la UNED podrá poner en práctica su decisión, programando los reconocimientos médicos de carácter obligatorio cuya realización sea considerada imprescindible.
- Sobre la base de lo expuesto, la UPRL contactará con el personal afectado para informar del alcance de estos reconocimientos y gestionará su cita en la clínica establecida al efecto por el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED.
- El acceso a las conclusiones y la eventual implantación de las medidas que, en su caso, se deriven de estos reconocimientos se llevará a cabo atendiendo a lo dispuesto en el APARTADO 6.

6. RESULTADOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

De acuerdo con lo dispuesto en la LPRL y la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales* (en adelante, LOPD), el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los empleados, sin que pueda facilitarse a la UNED o a otras personas sin consentimiento expreso de los mismos.

No obstante lo anterior, dadas sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, la UPRL será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de los empleados para el desempeño de sus puestos de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Adicionalmente, el personal sanitario del SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la Universidad deberá analizar los resultados de dicha vigilancia con criterios epidemiológicos, colaborando con la UPRL en el análisis y la investigación de las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, con objeto de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

En cualquier caso, los datos relativos a la vigilancia de la salud de los empleados no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los empleados.

6.1. EMPLEADOS: INFORMES MÉDICOS

Los RESULTADOS de los reconocimientos médicos serán comunicados a los empleados afectados, garantizando en todo caso el derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. A tal efecto, el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED remitirá y/o facilitará la descarga segura de los correspondientes informes médicos en un plazo no superior a 21 días naturales desde su realización, con absoluto respeto a lo dispuesto en la LOPD.

Los informes contendrán las pruebas médicas realizadas y la valoración de las mismas, incluyendo las recomendaciones dirigidas a incrementar el grado de salud y bienestar de sus destinatarios que, si lo desean, podrán acudir al Servicio Médico de la UNED para un análisis más profundo.

6.2. UNED: INFORMES DE APTITUD

La UPRL será informada únicamente de las CONCLUSIONES que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, en los siguientes términos:

- El informe determinará la aptitud de cada empleado para el desempeño de su puesto de trabajo así como, en su caso, la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.
- A tal efecto, el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED calificará al empleado como Apto, Apto con Limitaciones o No Apto, según proceda:
 - Con carácter general, cuando el resultado del examen de salud sea APTO, la UPRL se limitará a archivar el informe de aptitud correspondiente.
 - En los casos en los que el resultado del examen de salud sea APTO CON LIMITACIONES, el SPA adjudicatario deberá incluir en el informe de aptitud la información adicional siguiente:
 - Restricciones en el desempeño de las funciones del empleado, detallando las tareas que puede realizar y las que no, según su patología.
 - Adaptaciones del puesto de trabajo y/o la mejora de las medidas de prevención y protección que, en su caso, sean necesarias.

- Carácter temporal o permanente de las restricciones en el desempeño de las funciones y fecha de la próxima revisión médica, en su caso.
- Otra información de interés.
- En los casos en los que el resultado del examen de salud sea NO APTO y requiera un cambio de puesto de trabajo, la UPRL podrá solicitar al SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED asesoramiento sobre el puesto y/o las funciones más indicados, teniendo en cuenta el estado de salud actual y/o la previsible evolución del empleado afectado.
- Cuando el informe de aptitud emitido por el SPA recoja algún tipo de limitación o inaptitud de carácter temporal o permanente, la UPRL dará traslado del mismo a la VG-RRHH y a los Departamentos, Servicios o Unidades afectados que, en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso:
 - Deberán adoptar las medidas necesarias para la adaptación de las condiciones de trabajo del empleado o, cuando ello no resulte posible, promover el cambio a un puesto diferente compatible con su estado de salud.
 - Podrán requerir el asesoramiento de la UPRL y, en su caso, solicitar la colaboración del Servicio Médico de la UNED, el Servicio de Psicología Aplicada de la Facultad de Psicología, UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad, dependiente de la UNED) y/o CEAPAT (Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas, dependiente del IMSERSO).

7. PROLONGACIÓN DEL DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado en la UNED lo haga necesario, el derecho de los empleados a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de su relación laboral con la Universidad, en los términos que reglamentariamente se determinen, a través del Sistema Nacional de Salud.

8. CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANTIGRIPIAL

De acuerdo con el calendario establecido por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, la UPRL programará una campaña anual de vacunación antigripal en coordinación con el SPA encargado de prestar el servicio de vigilancia de la salud en la UNED, a quien corresponderá aportar las vacunas necesarias para atender las solicitudes de los empleados de la Universidad.

Con carácter general, el periodo de vacunación antigripal coincidirá con el desarrollo de la campaña anual de reconocimientos médicos y, en consecuencia, se llevará a cabo en los centros de reconocimiento habilitados por la UNED en la correspondiente convocatoria anual, que harán público el horario reservado al efecto en cada caso.