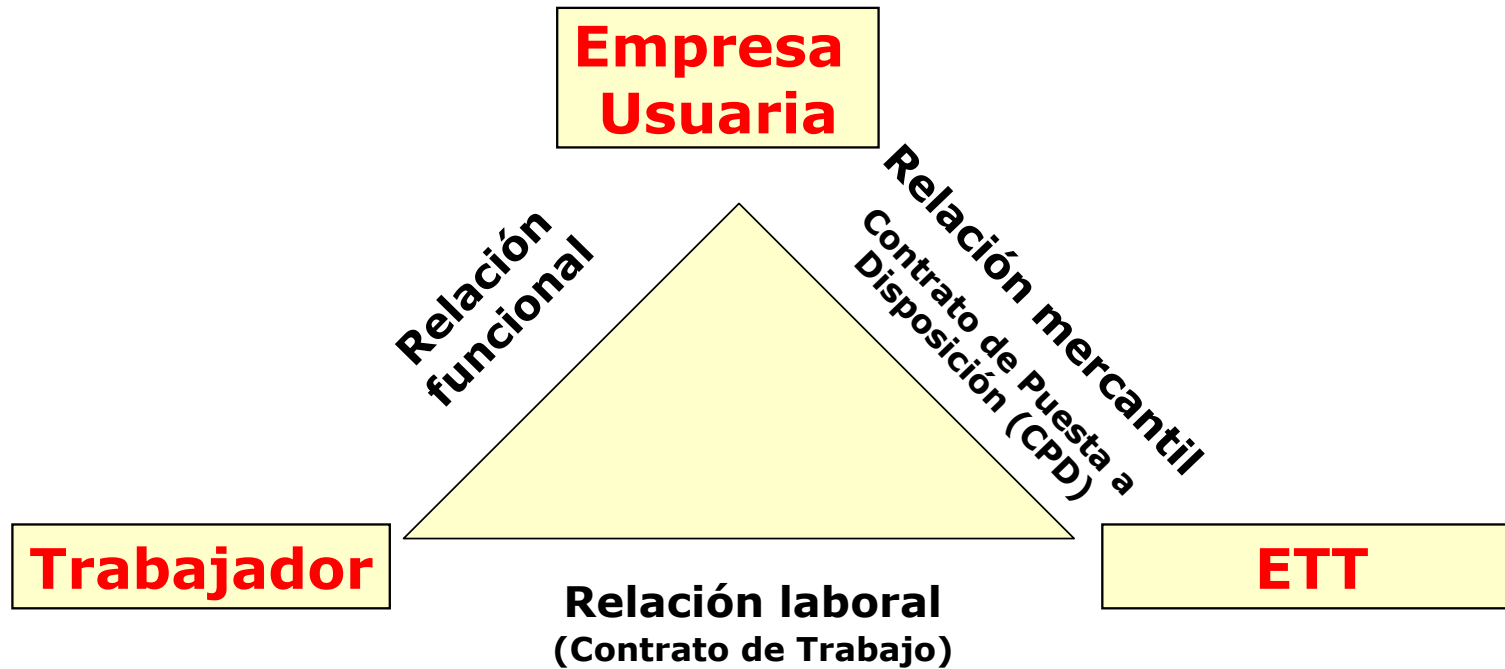


Aspectos jurídicos de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal

Francisco Javier Blasco de Luna
Director Jurídico y PRL Grupo Adecco

Relación triangular Trabajador – ETT - EU



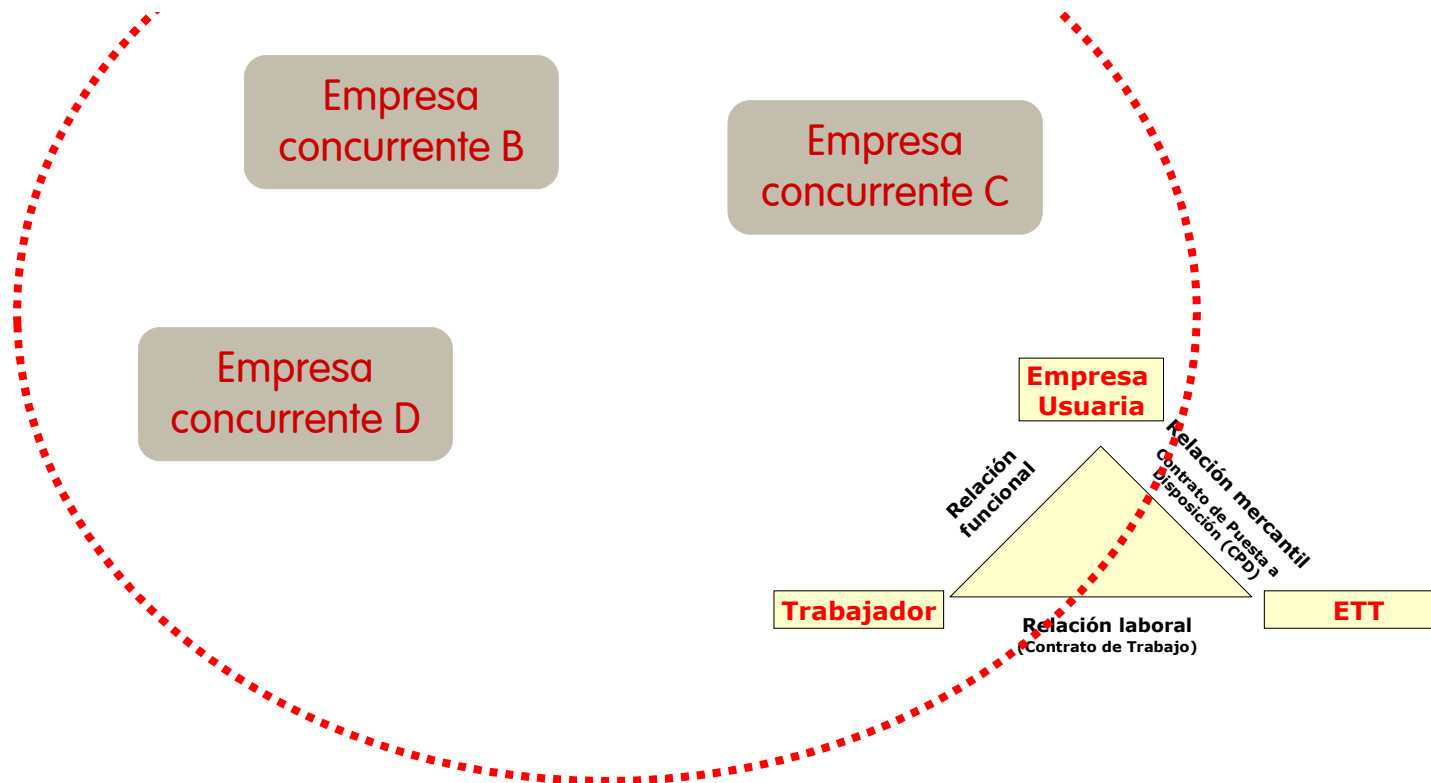
Ley 14/1994: artículo 1. Concepto:

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

RD 216/1999: art. 5. Coordinación EU-Empresa Concurrente



Ref: Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales



Marco normativo de ETTs



- **Directiva 89/391/CEE** del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- **Directiva 91/383/CEE**, del Consejo, de 21 de junio de 1983, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.
- **Ley 14/1994**, de 1 de junio, sobre empresas de trabajo temporal (LETT) y su reglamento de desarrollo, aprobado por **Real Decreto 417/2015**, de 29 de mayo.
- **Artículo 28 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- **Real Decreto-Ley 10/2010 y Ley 35/2010**, Reforma Laboral
- **Directiva 2008/104/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

Marco normativo de la Vigilancia de la Salud



Normativa general

Ley 31/1995 de 8.11, de Prevención de Riesgos Laborales (arts 14.2, 22 y 28.3)

Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Orden de 12.1.1963 relativa a las normas reglamentarias médicas para reconocimientos diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales

Real Decreto 1299/2006 de 10.11 aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Desarrollado por la Orden TAS/1/2007

Ley 14/1986 de 25.4, Ley General de Sanidad, modificada y desarrollada por la Ley 33/2011 General de Salud Pública

Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20.6, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24.3, texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 36.4)

Marco normativo de la Vigilancia de la Salud



Normativa específica

INSTITUCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO **NP** **959**
Normas Técnicas de Prevención

La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales

Health surveillance in occupational health and safety regulations
La surveillance médicale dans la législation de prévention des risques professionnels

Redactores:
 M^l Dolores Solís Gómez
 Especialista en Medicina del Trabajo
 Montserrat Solórzano Fabrega
 Licenciada en Derecho
 Tomás Ripas Ardanuy
 Licenciado en Derecho
 CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. Como tal es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía / Psicología, actuando, a diferencia de las anteriores y salvo excepciones, cuando ya se han producido alteraciones en el organismo. La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento aislado de prevención: ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa.

Vigencia	Actualizada	Observaciones
VÁLIDA		Justifica a la NTP 671

1. GENERALIDADES

La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se agota mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (nósgolo). El término "vigilancia de la salud" engloba una gama de técnicas con objetivos y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de absentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, reconocimientos médicos. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos. Los primeros están relacionados con la palabra "vigilancia" y los segundos con el grupo de trabajadores. Aunque en la práctica se les ha de conceder la misma importancia, la separación de cada uno de ellos en el terreno de la prevención es bien distinta.

Tres son los principales objetivos de la vigilancia de la salud a nivel individual: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

En cuanto a los objetivos de la vigilancia de la salud colectiva, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de trabajadores permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas ¿quién presenta alteraciones? ¿en qué lugar de la empresa? ¿cuándo aparecen o aparecen? ¿Es posible establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa, midiendo la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y evaluar

la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

En resumen, la vigilancia de la salud nos ayuda a:

- Identificar los problemas en sus dos dimensiones: la individual (detección precoz, gestión del caso, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos)
- Planificar la acción preventiva, estableciendo las prioridades de actuación y las acciones a realizar.
- Evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones o lo que es lo mismo evitando de alerta ante cualquier actuación de las mismas para a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.

Aspectos generales de la vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención. Ha de integrarse en el plan de prevención global, recibiendo información y facilitándole a su vez a los otros programas que constituyen dicho plan (seguridad, higiene, ergonomía, psicología aplicada). En la elaboración de un programa de vigilancia de la salud se deben tener en cuenta las siguientes fases:

- Determinación de objetivos: tanto los individuales como los colectivos en función de la evaluación de riesgos y del estado de salud de los trabajadores según los indicadores disponibles o recogidos a tal efecto.
- Determinación de actividades: siempre en relación a los objetivos y a los mínimos legales exigidos, debiendo decir el contenido de la vigilancia de la salud que dependiera naturalmente de las características tanto de la exposición como de la alteración derivada de la



Medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal

Considerando que, según las investigaciones llevadas a cabo, se concluye que en general los trabajadores con relación laboral de duración determinada o en empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales;

Considerando que los riesgos suplementarios citados que existen en determinados sectores están relacionados en parte con determinados modos específicos de integración en la empresa; que dichos riesgos pueden disminuirse mediante la información y formación adecuadas desde el comienzo de la relación laboral;

*Considerando que la situación específica de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o que prestan sus servicios en empresas de trabajo temporal así como el carácter específico de los riesgos que corren los trabajadores en determinados sectores hacen necesaria una regulación complementaria particular, especialmente en lo relativo a la información, la formación **y la vigilancia médica de dichos trabajadores;***



CAPÍTULO III. RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 % de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. [...]

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Ley 14/1994: artículos 16 y 17



Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.

[...]

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias. (Ley 35/2010)

Ley 31/1995, de Prevención: artículo 28



Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

*1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, **deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.***

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

*2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, **la exigencia de controles médicos especiales** o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.*

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Ley 31/1995, de Prevención: artículo 28



Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

...
En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la **empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información** previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación **y vigilancia de la salud** que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, **acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.**



Parte Expositiva:

[...]

En el caso de las empresas de trabajo temporal la referencia en la Directiva a los modos específicos de integración en la empresa supone valorar la peculiar relación triangular que genera el contrato de puesta a disposición previsto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal, de forma que el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal presta sus servicios en el ámbito organizativo de una empresa distinta, la empresa usuaria, con sus consiguientes efectos en cuanto a su presencia en un ámbito de condiciones de trabajo, y con ello de riesgos laborales, que no es el de su empresario laboral. Es esta circunstancia la que motiva que deban tratarse de forma especial las obligaciones de estos dos empresarios, reforzando particularmente las referidas a información y formación, cuando con ello se favorezca la disminución de riesgos, y estableciendo medidas limitativas de la realización de determinados trabajos en los que, por su especial peligrosidad, la adopción de medidas preventivas de otra índole no garantice los adecuados niveles de seguridad



Contenido

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 2. Disposiciones relativas a la celebración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 3. Disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo. (ETT)

Artículo 4. Obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador.

Artículo 5. Obligaciones de la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador.

Artículo 6. Disposiciones relativas a la organización de las actividades preventivas en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria.

Artículo 7. Documentación.

Artículo 8. Actividades y trabajos de especial peligrosidad.

RD 216/1999: secuencia de coordinación





1. Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre

☺ las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar,

☺ sobre sus riesgos profesionales,

☺ y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas,

todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria.



2. La información a la que se refiere el apartado anterior deberá incluir necesariamente los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, con especificación de los datos relativos a:

- ☺ *Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir.*
- ☺ *Medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que hayan de utilizar y que serán puestos a su disposición.*
- ☺ *Formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador.*
- ☺ *Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad.*



Obligaciones comunes:

- ☺ ETT debe organizar sus recursos preventivos... contabilizando trabajadores en misión
- ☺ EU también, contabilizando los trabajadores ETT
- ☺ Coordinación de actividades a fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición, por trabajadores designados o, en su caso, los servicios de prevención de ETT y EU. transmitirse cualquier información relevante...
- ☺ No puesta a disposición para actividades prohibidas.



Obligaciones específicas:

- ☺ ETT : selección, contratación, información de lo recibido de EU, formación y vigilancia de la salud. Acreditarlo a la Empresa Usuaria.
- ☺ Empresa Usuaria: responsabilidad de las condiciones de ejecución del trabajo; información preventiva; información a responsables SPP; informar a rptes. Trabajadores; evaluar los riesgos, informar a la ETT; recabar a la ETT las acreditaciones establecidas.
- ☺ Notificación por la Empresa Usuaria de accidentes y daños para la salud de los trabajadores...

RD 216/1999: art. 3. Obligaciones ETT antes de la puesta a disposición



- ✎ Obligación de la ETT de contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna, o pueda reunir las condiciones exigidas por la empresa usuaria
- ✎ Oblilgacón de la ETT de informar al trabajador de los contenidos comunicados por la empresa usuaria
- ✎ Obligación de la ETT de verificar, y en su caso impartir, la formación necesaria
- ✎ **Obligación de la ETT de vigilancia de la salud**



Artículo 3. Disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo (ETT).

1. Para la ejecución del contrato de puesta de disposición, la empresa de trabajo temporal deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna, o pueda reunir, en su caso, previa la formación a la que se refiere el apartado 3 de este artículo, los requisitos previstos en el mismo en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándose de su idoneidad al respecto.

{...}

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar.

RD 216/1999: art. 3. Obligaciones ETT antes de la puesta a disposición



Artículo 3. Disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo (ETT).

...

A tal fin, comprobará fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra **actualizada y adaptada** a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. En caso contrario, **deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios.**

Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

[...]

5. La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, **posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.**

¿Vigilancia de la Salud distinta?

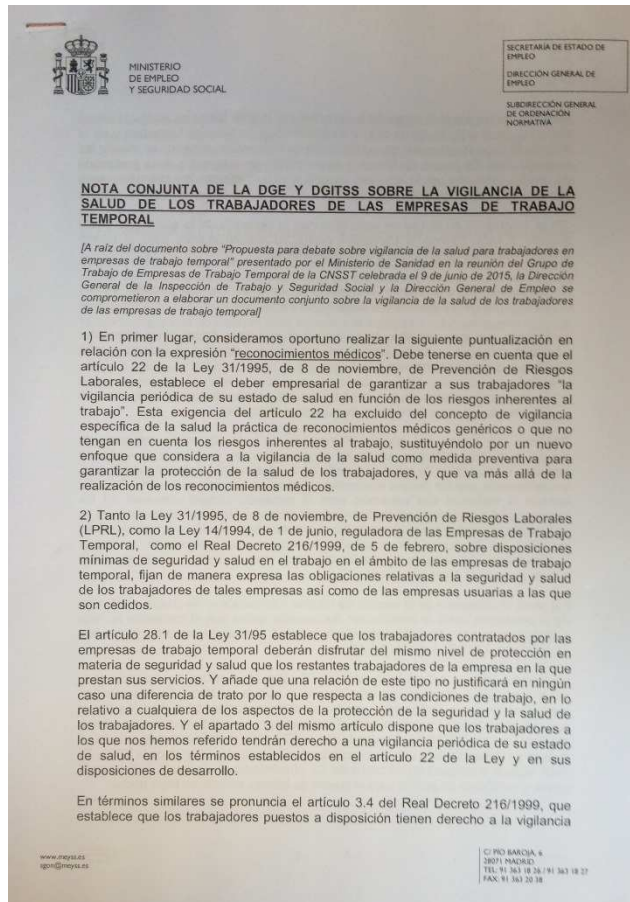


Artículo 22: Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.



Situación de la SST de las ETTs en España



*“Las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores de ETT pueden calificarse de similares a las de los restantes trabajadores, siendo en algunos casos mejores: los trabajadores temporales de ETT’s presentan una menor probabilidad que el resto de trabajadores temporales de experimentar un accidente, si bien esa probabilidad es mayor que cuando se trata de un trabajador con contrato indefinido. Asimismo, dichos trabajadores de ETT’s presentan una menor probabilidad que el resto de trabajadores (temporales e indefinidos) de experimentar un accidente con resultado grave (unas dos veces menos) o mortal (tres veces menos). El 95% de los trabajadores de ETTs afirman haber recibido formación antes de incorporarse al puesto de trabajo, valorándola como buena o excelente (85% de los casos), frente al 80,9% que resulta en la VI Encuesta Nacional respecto del resto de trabajadores de las empresas en nuestro país. **El 92% de los trabadores de ETTs tuvieron la posibilidad de hacerse un reconocimiento médico (57% de estos trabajadores se lo hicieron), frente al 38% del resto de trabajadores, donde se lo hicieron el 52% de dichos trabajadores.** Respecto a la organización de la prevención, el 75% de los trabajadores de ETTs manifiestan la existencia de algún Responsable de Prevención en el centro de trabajo, frente al 55% de los restantes trabajadores. Los principales riesgos de accidente coinciden en ambos tipos de trabajadores, así como las principales causas de los accidentes. Los lugares o centros donde operan los trabajadores de ETTs los califican como agradables (poder contar con la ayuda de sus compañeros, 80,3% de los casos y del 70,1% por parte de los jefes) Otra información que puede avalar la buena impresión que tienen los trabajadores sobre su entorno es el hecho que para el 82% no hay diferencia entre la carga de trabajo exigida respecto a las de otros compañeros que ejercen las mismas funciones”.*

(Borrador de informe de conclusiones del grupo de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre Empresas de Trabajo Temporal de 17 de junio de 2010 y los resultados de la publicación por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de un estudio ampliatorio de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo respecto de los trabajadores de ETTs, enero de 2010)



- ☺ Marco Legal: obligatoriedad v voluntariedad vigilancia de la salud trabajadores de ETT
- ☺ Garantías: igualdad de trato y principios generales
- ☺ Propuesta de modelo de gestión: Documento de Intercambio de Información Sanitaria

Aspectos críticos de la Vigilancia de la Salud



Vigilancia de la salud obligatoria versus voluntaria

Cuestiones éticas

Obligatoriedad para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores

Obligatoriedad para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el propio trabajador

Obligatoriedad por riesgo para terceros

Obligatoriedad en las disposiciones legislativas

Reconocimientos previos

Reflexiones :

¿Dónde está el juicio de proporcionalidad?
Necesario \neq imprescindible

Discriminación v derecho del empresario
¿Adaptación del puesto de trabajo al candidato?

Periodicidad

Vigilancia de la Salud expansiva

Tipología de RRMM y aptitudes: los RRMM previos no forman parte de la VS?

Previos: ¿el derecho-deber a la VS nace con la relación laboral? ¿y mueren con ella? LGSS.196 como excepción.



Garantía de los Principios Generales

DEFINICIONES, CRITERIOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Definiciones y principios

Principios Generales

1. Garantizada
2. Voluntaria
3. Confidencial
4. Ética
5. Prolongada
6. Contenido ajustado
7. Protocolizada y específica
8. Por personal sanitario competente
9. Planificada
10. Periódica
11. Documentada
12. Con análisis epidemiológico de los resultados
13. Informando individualmente a los trabajadores
14. Gratuita ("en horas de trabajo")
15. Incluyendo a trabajadores especialmente sensibles
16. Participada
17. Con recursos humanos y materiales
18. Integrada

Decálogo de la Medicina del Trabajo:

1. Responsabilidad
2. Independencia
3. Formación
4. Investigación
5. Información
6. Divulgación
7. Organización y Gestión
8. Nuevas tecnologías
9. Precariedad laboral y paro
10. Colaboración



Necesidades presentes y futuras:

1. Reconocimiento de aptitudes entre SSPP
2. Aplicación de NNTT
3. Seguridad jurídica: marco conceptual, marco de responsabilidades LISOS, modelo de gestión
4. Integración de la VS: defectos y consecuencias
5. Definición preventiva v definición prestacional
6. PRL & competitividad. Otras funciones de la vigilancia de la salud: promoción de la salud y control del absentismo laboral, etc.



7. Sostenimiento económico del modelo: economía de mercado y factores de viabilidad, modelo de acreditaciones, rigideces, incentivos, subcontratación ...
8. VS, salud pública y expansión del deber general de protección del empresario
9. Negociación colectiva y VS: ejemplos, qué hacer y qué no hacer
10. Empresa saludable: ¿deber empresarial, oportunidad SPAs, RSC, pirámide de Maslow?

.....

Muchas gracias por vuestra atención

