



LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EUROPA



Alba Santafé Martínez

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Grado en Relaciones Laborales. 4º curso

Tutor: Guillermo García González

Mayo 2014

Resumen: El siguiente trabajo, se centra en la realización de un estudio sobre la vigilancia de la salud en Europa, por ello se desarrolla a partir de una búsqueda y un estudio exhaustivo de diversas normas en materia preventiva perteneciente a cada país escogido. Además de España han sido seleccionados bajo criterio cuatro países más; Francia, Italia, Alemania y Bélgica.

La finalidad de este estudio es averiguar qué importancia tiene la vigilancia de la salud en estos países y cuáles son sus características, y así finalmente, poder determinar que similitudes existen entre regulaciones.

PALABRAS CLAVE: Vigilancia de la salud, legislación, prevención de riesgos laborales.

Resum: El següent treball, es centra en la realització d'un estudi sobre la vigilància de la salut a Europa, per això es desenvolupa a partir d'una recerca i un estudi exhaustiu de diferents normes en matèria preventiva que pertany a cada país escollit. A més d'Espanya, han sigut seleccionats sota criteri quatre països més; França, Itàlia, Alemanya i Bèlgica.

La finalitat d'aquest estudi es descobrir quina importància té la vigilància de la salut en aquests països i quines són les seves característiques, i així finalment, poder determinar quines similituds existeixen entre regulacions.

PARAULES CLAU: Vigilància de la salut, legislació, prevenció de riscos laborals.

Abstract: The following paper, focuses on the development of an study of health surveillance in Europe, due to this, it develops from a research and an exhaustive study of different rules related to prevention belonging to every chosen country. Apart from Spain, four other ones have been selected under criteria: France, Italy, Germany and Belgium.

The aim of this study is to find out how much importance has health surveillance in these countries and their characteristics, in order to determinate, in the end, which are the similarities between regulations.

KEYWORDS: health surveillance, legislation, occupational risks prevention

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONCEPTO, OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD	7
2.1 Concepto	7
2.2 Objetivos	8
2.3 Características.....	9
3. LEGISLACIÓN APLICABLE	12
3.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	12
3.2 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención	13
4. LA REGLA GENERAL: LA VOLUNTARIEDAD	14
4.1 El fundamento del principio de voluntariedad	14
4.2 El consentimiento de los trabajadores.....	16
4.3 Requisitos del consentimiento	17
5. LAS EXCEPCIONES A LA VOLUNTARIEDAD	19
5.1 Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva	19
5.2 Obligatoriedad basada en razones de salud pública.....	20
5.3 Obligatoriedad vinculada a una disposición legal	21
6. LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EUROPA	23
6.1 El punto de partida: la Directiva Marco 89/391 CEE, de 12 de junio de 1989.....	23
6.2 La vigilancia de la salud en la Directiva Marco	25
6.3 La vigilancia de la salud en Francia	26
6.3.1 Legislación aplicable	26
6.3.2 Objetivos de la vigilancia de la salud	27
6.3.3 Características de la vigilancia de la salud.....	28
6.3.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud	30

6.4 La vigilancia de la salud en Italia	33
6.4.1 Legislación aplicable	33
6.4.2 Objetivos de la vigilancia de la salud	35
6.4.3 Características de la vigilancia de la salud.....	36
6.4.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud	37
6.5 La vigilancia de la salud en Alemania	39
6.5.1 Legislación aplicable	39
6.5.2 Objetivos de la vigilancia de la salud	40
6.5.3 Características de la vigilancia de la salud.....	41
6.5.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud	43
6.6 La vigilancia de la salud en Bélgica	45
6.6.1 Legislación aplicable	45
6.6.2 Objetivos de la vigilancia de la salud	46
6.6.3 Características de la vigilancia de la salud.....	47
6.6.4 La obligatoriedad a la vigilancia de la salud	49
7. CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	60

1. INTRODUCCIÓN

Un elemento esencial en la organización de una empresa es la prevención de riesgos laborales, entendida esta como un conjunto de medidas destinadas a preservar la seguridad y salud de los trabajadores ante riesgos por los que se puedan ver afectados en su puesto de trabajo.

En la actualidad, los fundamentos de la normativa preventiva de todo país de la Unión Europea se encuentran en la redacción de la Directiva Marco 89/391 CEE, de 12 de junio, cuyo objetivo era imponer las disposiciones mínimas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores que debía contemplar la normativa de cada estado miembro.

De esta manera, la Directiva Marco regula todas las actuaciones en materia preventiva que deben realizar las empresas, actuaciones entre las que se encuentra la vigilancia de la salud.

Esta, está regulada en el artículo 14 de la Directiva, transfiriendo su regulación a las legislaciones nacionales. Su regulación en la Directiva es mínima, dando esto como resultado la posibilidad de la existencia de diferencias entre los elementos característicos de la vigilancia de la salud entre estados miembros.

En esta dirección, el presente trabajo tiene como objetivo principal llevar a cabo un estudio comparado de la vigilancia de la salud en Europa, a través del análisis de la regulación de esta medida preventiva en distintos países de la Unión Europea.

Por ello, primero será necesario estudiar cómo y cuándo se llevó a cabo la transposición de la Directiva Marco en los estados miembros escogidos.

Por otro lado, también es objeto de este trabajo analizar toda la normativa nacional de cada país para así ver cómo está regulada la vigilancia de la salud, y determinar de esta forma, que objetivos tiene la misma y que características debe cumplir. Pero respecto a las características, además, se pretende estudiar especialmente cómo está regulada la obligatoriedad de la vigilancia de la salud por parte de los trabajadores en los diferentes países.

En base a esto, se plantea una pregunta inicial como eje central de la investigación: ¿Cuáles son las similitudes existentes en la regulación de la vigilancia de la salud de los diferentes estados europeos escogidos?

Los primeros apartados del trabajo se centrarán en la realización de un estudio de la vigilancia de la salud en el ordenamiento jurídico español, desarrollando los aspectos más relevantes de su regulación.

Para ello, será necesario analizar la normativa española que regula esta medida preventiva, complementando este análisis con el estudio de jurisprudencia que discute aspectos del tema en cuestión, utilizando además, obras bibliográficas y artículos que estudian la vigilancia de la salud y sus características.

En el último apartado, se pretende llevar a cabo un análisis en profundidad de la vigilancia de la salud en los diferentes países escogidos.

De esta manera, será necesario realizar un estudio exhaustivo de las distintas fuentes jurídicas en materia preventiva de los estados escogidos, con la dificultad añadida de que deberán ser traducidas para su correcto estudio, complementándolas además, con artículos que analizan el objeto de estudio.

Por último, respecto al criterio de elección de los países cuya normativa preventiva será estudiada, a parte de España, han sido escogidos Francia, Italia, Alemania y Bélgica. El motivo de esta elección ha sido por un lado Francia, debido a que fue unos de los primeros países europeos que llevó a cabo la transposición de la Directiva Marco, concretamente en el año 1991, y por otro lado, Italia (1994), Alemania (1996) y Bélgica (1996) puesto que llevaron a cabo la transposición a su legislación en el mismo periodo de tiempo que España (1995), comprendido entre el año 1994 y el año 1996.

2. CONCEPTO, OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1 Concepto

El empresario viene obligado por diferentes preceptos, a llevar a cabo distintas acciones en materia de prevención de riesgos laborales. Para cumplir con estas obligaciones, es indispensable el conocimiento de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores y los riesgos existentes con relación al puesto de trabajo ocupado.¹

Para conocer tanto las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores como los riesgos existentes, el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, obliga al empresario a garantizar una vigilancia de la salud de sus trabajadores de forma periódica en función de los riesgos inherentes al trabajo.

No existe precepto legal que defina específicamente qué es la vigilancia de la salud, pero se puede definir como aquel conjunto de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo es analizar y valorar la salud de los trabajadores en base a las condiciones de trabajo bajo las que están sometidos y los riesgos derivados de su trabajo y que puedan afectar a su salud, con la finalidad de planificar y orientar todas aquellas intervenciones necesarias para hacer frente a esos riesgos y a las posibles consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo.²

¹ TOSCANI GIMÉNEZ, D. *Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico laboral*. Albacete. Editorial Bomarzo, 2011. p.7

² GARCÍA SERRANO, A.; PEDROSA ALQUEZAR, I. *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo*, Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales. La Ley – actualidad, Madrid 1999. p.4.

De esta manera, la vigilancia de la salud supone una parte integrante del sistema de evaluación de riesgos laborales y de prevención de los mismos que debe llevar a cabo la empresa, puesto que sin la vigilancia de la salud no se podría conocer las características físicas, psíquicas y sensoriales de los trabajadores y en su efecto, el grado de compatibilidad de estas con las tareas y riesgos de sus puestos de trabajo.

De todo ello, podemos extraer que el contenido de esta obligación no será la misma para todos los trabajadores, sino que dependerá del trabajo desempeñado por estos y los riesgos específicos que se puedan relacionar con las tareas llevadas a cabo.

2.2 Objetivos

La vigilancia de la salud se basa en una serie de actuaciones, siendo los objetivos de estas divisibles en dos³; por un lado, están los objetivos a nivel individual que se relacionan básicamente con el trabajador que se somete el reconocimiento médico, y por otro lado, los objetivos a nivel colectivo, que se relacionan con el grupo de trabajadores de la empresa.

A nivel individual, la vigilancia de la salud tiene como finalidad ver cuál es el estado de salud del trabajador que se somete al reconocimiento médico y su relación con las condiciones de trabajo en las que se encuentra.

Por otro lado, también tiene como objetivo identificar que trabajadores deben ser considerados especialmente sensibles a ciertos riesgos, por sus condiciones psíquicas, físicas o sensoriales.

³ Guía Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales. “Vigilancia de la salud”. UGT, p. 9, en: http://www.evita-percances.com/guias/vigilancia_salud/1.pdf [Visitado el 26.01.2014]

Por último, es objeto de la vigilancia de la salud verificar la buena adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y las tareas que desempeña.

A nivel colectivo, la vigilancia de la salud permite saber cuál es el “estado de salud de la empresa”, es decir, permite valorar el estado de salud de los trabajadores de una manera global, permitiendo establecer las prioridades en materia de prevención a través de los resultados obtenidos con la vigilancia de la salud.

Por otro lado, también permite alertar sobre las posibles situaciones de riesgo que existen o que pueden surgir para los empleados.

Y por último, posibilita la valoración de la eficacia del plan de prevención observando y analizando si los riesgos detectados anteriormente han desaparecido o disminuido.

2.3 Características

Para saber cómo debe ser la vigilancia de la salud, hay que remitirse al ya nombrado artículo 22 de la LPRL y al artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.

La primera característica destacable es que el obligado principal de llevarla a cabo es el empresario, así lo determina el artículo 22.1 de la LPRL, estableciendo que el empresario deberá garantizar a los trabajadores la posibilidad de someterse a la vigilancia de la salud de forma periódica.

Pero aún y así, las funciones en materia de vigilancia de la salud, deben ser llevadas a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, y por lo tanto, la vigilancia de la salud no la podrá llevar a cabo el empresario directamente.

Además, a la hora de llevar a cabo las actuaciones de control y vigilancia de riesgos específicos inherentes al puesto de trabajo, los responsables de estas deberán tener presente los protocolos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad⁴, puesto que en estos protocolos se pueden encontrar las pruebas a realizar en base a los riesgos en cuestión.

Esta obligación se basa en la realización de diferentes pruebas y análisis, con la única limitación legal de que el contenido de estas se debe basar en los principios de *proporcionalidad* y *especificidad*.

Deben ser proporcionales en el sentido de que los reconocimientos médicos deben suponer las mínimas molestias al trabajador, respetando en todo momento su intimidad y sin suponerle ningún perjuicio.

Y con referencia a la especificidad, la legislación señala que tiene que ser adecuada a los riesgos específicos existentes en el puesto de trabajo ocupado por el trabajador, es decir, la actuación del empresario debe estar destinada a verificar qué relación hay entre el trabajo y la salud del trabajador, y determinar por lo tanto, como se ve afectada su salud por las tareas realizadas, o bien, valorando si la salud del trabajador afecta negativamente a la actividad de la empresa.⁵

Por otro lado, el artículo 14.5 de la LPRL, establece que el coste de todas aquellas medidas que la empresa adopte en materia de seguridad y salud laboral, no podrán recaer sobre los trabajadores⁶, por lo tanto, los gastos derivados de los reconocimientos médicos siempre irán a cargo de la empresa.

⁴ Instrumentos destinados a facilitar las actuaciones y la toma de decisiones en materia preventiva, en relación a los posibles riesgos específicos de los puestos de trabajo, por parte del personal especialista en medicina del trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de sus acciones.

⁵ GARCÍA GONZÁLEZ, G. *Deber de seguridad empresarial y vigilancia de la salud: aspectos críticos y cuestiones inconclusas*. Revista Jurídica de Catalunya núm. 2, 2010. p.83

⁶ Artículo 14.5. Ley 31/1995, de 8 de noviembre con el que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Remitiéndonos a la legislación vigente, la vigilancia de la salud deberá contener⁷:

1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores
3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Además, la legislación también contempla la posibilidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud una vez finalizada la relación laboral, en base a la tipología de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.⁸

Por último, el artículo 22 de la LPRL establece que la vigilancia de la salud, será, como norma general, voluntaria, regulando en la misma ley tres excepciones a esta generalidad.

Las excepciones a esa voluntariedad son tres; obligatoriedad basada en razones de índole preventiva, obligatoriedad basada en razones de salud pública, y obligatoriedad basada en disposiciones legales.⁹

⁷ Artículo 37.3.b). *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.*

⁸ Artículo 22.5. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

⁹ Artículo 22.1. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

3. LEGISLACIÓN APLICABLE

Sabido es ya, que uno de los aspectos más importantes que debe de tener en cuenta una empresa es la prevención de riesgos laborales, por ello, existen múltiples preceptos normativos, tanto a nivel nacional como internacional que protegen el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales.

3.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Esta ley es a nivel nacional, la norma más importante que se puede encontrar en materia de seguridad y salud laboral, debido por un lado, a que su creación supuso la transposición de la Directiva Marco 89/391 CEE, 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 a la normativa española, y por otro lado, porque regula la actuación de los diferentes agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales.

Respecto a la vigilancia de la salud, la regulación de esta se encuentra principalmente en los artículos 14.2 y 22 de esta ley.

El artículo 14.2 establece la obligación de garantizar por parte del empresario la seguridad y salud de sus empleados integrando la actividad preventiva en la empresa a través de la adopción de distintas medidas, incluyéndose entre estas la realización de la vigilancia de la salud.

Por otro lado, el artículo 22 está destinado específicamente a la regulación de la obligación de la vigilancia de la salud. Este artículo de nuevo establece la obligación del empresario de garantizar la vigilancia periódica a sus empleados, seguido de todos aquellos requisitos que debe cumplir la vigilancia de la salud, siendo de ejemplo el consentimiento necesario por parte del trabajador como regla general, el acceso a los resultados o quien tiene competencia para llevar a cabo esta vigilancia.

3.2 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención

Este reglamento regula las actuaciones en materia de seguridad y salud que deben llevar a cabo los diferentes servicios de prevención a la hora de colaborar con el empresario en la actividad preventiva.

El artículo 11 establece que la vigilancia de la salud no podrá ser asumida directamente por el empresario, sino que será competencia de los restantes órganos de prevención que se pueden encontrar en el mismo reglamento.¹⁰

Está presente también el artículo 37, concretamente el apartado 3, donde se especifica cuáles deben ser los requisitos de los reconocimientos médicos, basados en el principio de proporcionalidad y especificidad, ya explicados anteriormente.

¹⁰ Artículo 11.2. *Real Decreto 39/1997 de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.*

4. LA REGLA GENERAL: LA VOLUNTARIEDAD

4.1 El fundamento del principio de voluntariedad

La Directiva Marco 89/391/CEE, fija en su artículo 14.3 el principio de voluntariedad que rige sobre la vigilancia de la salud.

Con su creación, se llevó a cabo la transposición de la norma comunitaria al derecho interno español, teniendo esto como resultado la anulación de la obligatoriedad, salvo las excepciones establecidas legalmente, de los reconocimientos médicos dirigidos a los trabajadores, estando establecida esta obligación en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 11 E).¹¹

Por lo tanto, lo que hasta el momento suponía un deber para los trabajadores, se convirtió entonces, en un derecho para estos, constituyendo además, un deber empresarial.

El artículo 22 de la LPRL, establece de esta manera, que la vigilancia de la salud supone una obligación empresarial, disponiendo también el carácter general voluntario de esta hacia los trabajadores, es decir, salvo en situaciones excepcionales tasadas legalmente, la vigilancia de la salud sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

¹¹ Artículo derogado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Debe insistirse en la idea de que el carácter voluntario no suprime la obligación empresarial de llevar a cabo esta medida preventiva, por lo tanto, el empresario cumplirá con su obligación siempre y cuando ponga a disposición de los trabajadores la vigilancia de la salud, aun y no ser obligatorio su sometimiento.¹²

La vigilancia de la salud tiene una clara afectación en la intimidad personal de los trabajadores, pero no sólo repercute sobre la intimidad corporal que suponen las pruebas médicas, sino que también conllevan una vulneración a la intimidad en su totalidad, puesto que los reconocimiento médicos pueden poner en manifiesto datos e informaciones relativas a la salud de los trabajadores que estos pueden considerar confidenciales.

Sobre este derecho fundamental se pronunció el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en su sentencia 182/2013, de 5 de febrero, donde manifestó que “*el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que esté fundadas en un previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno*”.¹³

De ello se extrae, que no siempre va a haber una vulneración de la intimidad en la realización de los reconocimientos, ya que no habrá transgresión a este derecho si concurren alguno de los elementos que el tribunal en cuestión alega, siendo un ejemplo el consentimiento por parte de los trabajadores.

¹² FERNÁNDEZ COSTALES, J. *Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos*, DS Vol, 16, Enero – Junio 2008, p.86

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 5 de febrero de 2013, 182/2013, Sala de lo Social de Cáceres, en base a la SSTC 44/1999, de 5 de abril, FJ ; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 ; 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 16; 70/2002, de 3 de abril, FJ 10, y la STC 83/2002, de 22 de abril, FJ5)

Pero los reconocimientos también pueden tener incidencia sobre su libertad, es decir, si la vigilancia de la salud fuese obligatoria, se estaría vulnerando el derecho de los empleados a la autonomía para elegir el propio bienestar en la realización de su trabajo.

De esta manera, se entiende que el motivo que llevó al legislador a condicionar las actuaciones empresariales a la voluntariedad de los trabajadores, era evitar posibles vulneraciones a derechos fundamentales, como lo son la intimidad y la libertad.

4.2 El consentimiento de los trabajadores

Vinculado al principio de voluntariedad, se encuentra la necesidad de que los trabajadores presten su consentimiento para poder llevar a cabo la vigilancia de la salud.

El artículo 22 de la LPRL indica expresamente la necesidad de este consentimiento, y por lo tanto, con carácter general, en ausencia del consentimiento por parte del trabajador, el empresario no podrá llevar a cabo los reconocimientos en cuestión.

El carácter general de la vigilancia de la salud y la necesidad de que el trabajador preste su consentimiento, todo ello establecido legalmente, hace entender que si el trabajador se negase a llevar a cabo dichos reconocimientos, sin tener en cuenta las excepciones previstas, no supondría ningún perjuicio para este por parte del empresario.¹⁴

¹⁴ GÓMEZ ÁLVAREZ, T. *La vigilancia a la salud en el centro de trabajo*, Madrid. Editorial Tecnos, 2003. p. 52

Y por contrario, tampoco debería tener lugar la exigencia de responsabilidad empresarial si los trabajadores no quisieran someterse a los reconocimientos, siempre y cuando el empresario cumpla con su deber de ponerlos a su disposición.

En definitiva, este consentimiento supone un equilibrio entre el deber de vigilancia por parte del empresario y el derecho del trabajador al respeto por su intimidad, debido por un lado, a que como ya se ha podido observar anteriormente, el empresario cumplirá con su obligación si garantiza a los trabajadores la posibilidad de realizar estos reconocimientos médicos, y por otro lado, el trabajador podrá someterse a estos si así lo decide.¹⁵

4.3 Requisitos del consentimiento

No está establecido legalmente que requisitos debe cumplir el consentimiento de los trabajadores para considerar que existe, pero el Tribunal Constitucional determinó cuales son las características de debe cumplir este a través de la STC 196/2004, de 15 de noviembre.

Por un lado, el tribunal ha considerado que no es necesario que el consentimiento se haga de forma escrita, sino que es válido si se verifica la voluntad real de someterse a la vigilancia de la salud. Por lo tanto, se consideraría suficiente siendo este de forma verbal o bien, llevándose a cabo actos que determinen dicha voluntad.

Además de esto, para que el consentimiento sea considerado como válido, el trabajador deberá haber recibido una información expresa y específica sobre las pruebas que se le llevarán a cabo, siendo por lo tanto la falta de información, una posible conducción al vicio de error.¹⁶

¹⁵ MARTÍNEZ FONS, D. *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2002. p.33

¹⁶ SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. *La vigilancia a la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm.53, octubre 2004. p.189

También es necesario un acto expreso de información si en el reconocimiento médico se van a llevar a cabo pruebas que sobrepasen el límite para considerar la existencia de la vulneración del derecho a la intimidad, al tener por objetivo obtener resultados sensibles que puedan provocar un juicio de desvalorización hacia el trabajador por la comunidad.

En última instancia, el tribunal consideró necesaria la existencia de información previa, cuando las pruebas que se van a llevar a cabo sean ajena a los fines legalmente establecidos en relación con los riesgos existentes en el puesto de trabajo, para que el consentimiento sea considerado como válido¹⁷. Es decir, si el trabajador desconoce la discordancia de estas pruebas con la finalidad preventiva y aun y así se somete a ellas, el consentimiento no se considerará como válido, y por lo tanto, se tendrá presente la posible vulneración del principio general de voluntariedad.

Sobre este aspecto también ha hecho mención el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la STSJ Cataluña 8138/2013, de 3 de diciembre, estableciendo que tendrá lugar una intromisión ilegítima en el ámbito de la intimidad cuando esta intrusión no se ajuste a la finalidad prevista con la ley, no sea eficazmente autorizada o aún y ser consentida, sobreponse los aspectos por los que el trabajador prestó su consentimiento¹⁸, corroborando por lo tanto, uno de los requisitos fijados por el Tribunal Constitucional.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2004, 196/2004.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de diciembre, 8138/2012.

5. LAS EXCEPCIONES A LA VOLUNTARIEDAD

Como se ha podido observar, el carácter voluntario de los reconocimientos médicos se fundamenta en la protección del derecho de intimidad del trabajador, pero el carácter voluntario no es absoluto, puesto que el legislador ha establecido la obligatoriedad de la vigilancia de la salud en tres casos previstos en el mismo artículo 22 de la LPRL.

Así pues, las excepciones a la voluntariedad establecidas en la legislación son:

1. Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva
2. Obligatoriedad basada en razones de salud pública
3. Obligatoriedad vinculada a una disposición legal.

Aún y así, decir que un problema que muchos autores han considerado que existe es que los casos excepcionales donde es obligatorio llevar a cabo la vigilancia de la salud, son tan ambiguos y tan amplios que al final, lo que se convierte en excepción es la propia voluntariedad.¹⁹

5.1 Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva

La primera excepción a la voluntariedad se centra en la necesidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud con el objetivo de evaluar qué efectos puede tener el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Pero a pesar de la capacidad del empresario de realizar estas pruebas, no significa que éste las pueda llevar a cabo con total libertad, sino que existen límites a la actuación empresarial.

¹⁹ Entre otros, DE VICENTE PACHÉS F., *Vigilancia de la salud y derecho a la intimidad del trabajador*, Tribuna Social, nº86,1998, p.27, PURCALLA BONILLA, M.A., *Vigilancia de la salud de los trabajadores: claves interpretativas de su régimen jurídico*, Aranzadi Social, 1997, vol.V,pp.686 y ss.

Por un lado, está presente el hecho de que sólo se podrán realizar los reconocimientos médicos necesarios para evaluar las condiciones de trabajo y la existencia de riesgos para los trabajadores, dejando de lado todos aquellos que no tengan esta finalidad, y por lo tanto, quedando estos últimos sometidos a la voluntariedad del trabajador.

De esta manera, todos aquellos reconocimientos que a pesar de fundamentar su finalidad en la evaluación de las condiciones de trabajo o los riesgos existentes en el puesto de trabajo, sean innecesarios o excesivos, no se verán amparados por las excepciones establecidas en el artículo 22 de la LPRL.²⁰

Por otro lado, está presente el concepto de "imprescindible", es decir, para que la vigilancia de la salud se pueda constituir como obligatoria, ésta deberá ser imprescindible, en sentido estricto, para evaluar cómo afectan las condiciones de trabajo a los trabajadores y los posibles riesgos existentes para su salud.

Significando por lo tanto, que no puede tener lugar otro mecanismo o procedimiento para llevar a cabo dicha evaluación, y por lo tanto, en el momento en que pueda tener lugar otro procedimiento alternativo, quedará eximida dicha obligatoriedad.

5.2 Obligatoriedad basada en razones de salud pública

Otra de las excepciones a la voluntariedad tiene lugar cuando el trabajador se pueda encontrar ante la existencia de un riesgo grave para su salud o la de terceros y el reconocimiento resulta imprescindible para verificarlo.

²⁰ SÁNCHEZ PEGO, F.J: *La intimidad del trabajador y las medidas de prevención de riesgos laborales*, en AL, num.2, 1997, p.27

En este caso, queda extinguida la regla general a la voluntariedad, puesto que, por un lado, si finalmente se verifica la existencia de ese riesgo puede conllevar a una responsabilidad por parte del empresario, y por otro lado, porque el hecho de que el trabajador asuma un riesgo, puede acabar afectando además de a su propia salud, a la de terceros.

Por ello, es posible que no se quiera proteger tan solo al propio trabajador, sino que haya una situación de interés general, tanto por proteger a un colectivo de trabajadores como por controlar los riesgos existentes en el trabajo.²¹

Por último, para considerar que no existe un riesgo que de ser asumido por el trabajador, podría afectar a terceros, la actividad que desempeña el sujeto en cuestión y las condiciones bajo las cuales la realiza, debe tener una especial repercusión sobre otros sujetos, puesto que no siempre el estado de salud del trabajador o los riesgos bajo los que se encuentra supondrán un peligro para terceros o para sí mismo.

5.3 Obligatoriedad vinculada a una disposición legal

Esta excepción va dirigida a aquellas actividades que debido a su peligrosidad, necesiten de una protección especial.

Este tipo de actividades, por lo general tienen una regulación concreta, por ello el legislador estableció en la LPRL, que en estos casos, los reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio para todos los trabajadores sin excepción.

²¹ MARTÍNEZ FONS, D. La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch, 2002, p. 38

Una de estas normas es el Real Decreto Legislativo 1/1944, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El artículo 196.2, establece la obligatoriedad de llevar a cabo la vigilancia de la salud en aquellos trabajadores susceptibles de sufrir una enfermedad profesional derivada del puesto de trabajo y las funciones desempeñadas.

Esta excepción contempla una problemática considerada por muchos autores: como debe interpretarse la alusión de “una disposición legal”. Hoy en día son pocos los autores que consideran que debe interpretarse estrictamente el concepto y por lo tanto se entiende que se debe comprender también las normas reglamentarias, debido a que nuestro sistema normativo de prevención está formado generalmente por normas de esta naturaleza.²²

En última instancia, también ha sido tema de discusión el hecho de si deben incorporarse además, aquello que establezcan los convenios colectivos.

También existe aquí una doble vertiente, autores que consideran que deben incluirse estos en la alusión de disposición legal, y aquellos que consideran que no, puesto que entienden que extender el concepto a la negociación colectiva sería distorsionar excesivamente el precepto en cuestión.²³ Entendiendo estos últimos por lo tanto, que los convenios colectivos deben centrarse en complementar aquello establecido legalmente y no configurar como obligatorios reconocimientos médicos que no han sido establecidos así por el legislador.²⁴

²² GARCÍA SERRANO, A. ; PEDROSA ALQUEZAR, I. *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos*, cit., p.48

²³ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *La vigilancia a la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos*, cit. p.193

²⁴ GARCÍA GONZÁLEZ G. *Deber de seguridad empresarial y vigilando de la salud: aspectos críticos y cuestiones inconclusas*, cit. p. 102

6. LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EUROPA

6.1 El punto de partida: la Directiva Marco 89/391 CEE, de 12 de junio de 1989

En 1989 se creó la Directiva Marco 89/391 CEE, con el objetivo de modificar la visión que se tenía sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, suponiendo de este modo, un nuevo enfoque preventivo basándose en la mejora constante de las condiciones de salud y seguridad laboral.

La Directiva se creó además, junto con otras cinco directivas²⁵ cuya finalidad era desarrollar su contenido, regulando de una manera más específica aquello establecido en la Directiva Marco.

La creación de la Directiva supuso para los países miembros una transposición de esta a la propia legislación nacional, teniendo como consecuencia que los países pasaran de adoptar medidas de corrección a medias de prevención, es decir, empezaron a llevar a cabo actuaciones para evitar en la medida de lo posible que la salud y seguridad de los trabajadores estuviese bajo peligro.

²⁵ *Directiva 89/654/CEE* de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Directiva 89/655/CEE de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de trabajo.

Directiva 89/656/CEE de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.

Directiva 90/269/CEE de 29 de mayo de 1990, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entraña riesgos, en particular dorsolumbares, a los trabajadores.

Directiva 90/270/CEE de 20 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

El estudio de la transposición de la Directiva Marco hizo llegar a la conclusión de que existían, en los diferentes estados miembros, importantes lagunas legales en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello, se llevó a cabo una gran modificación en las legislaciones, siendo la transposición de la Directiva, más complicada de ejecutar.²⁶

Respecto a las directivas específicas, por el contrario, no existían tantas lagunas legales, y por lo tanto, la transposición fue más rápida y eficaz.

Los diferentes países han manifestado que la transposición de la Directiva Marco a sus respectivas legislaciones, ha supuesto un aumento de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo esto como resultado, un menor número de accidentes.

Pero no sólo han habido aspectos positivos, sino que también han tenido lugar ciertos elementos que han dificultado su aplicación y cumplimiento.²⁷

Efectos positivos	Dificultades de aplicación
Implantación de la prevención dentro de la cultura de la empresa.	Existencia de ausencia de participación por parte de los trabajadores.
Establece un ámbito de aplicación más amplio. Obliga al empresario a evaluar los riesgos y informar a los trabajadores, de la misma manera que formarlos.	Inexistencia de criterios de evaluación de las Inspecciones nacionales de trabajo, siendo por lo tanto, más difícil saber si están actuando bien o no antes de la inspección.
Establece cuáles son los derechos y obligaciones en materia de prevención de los trabajadores.	Problemas de aplicación de algunas disposiciones de la Directiva en las pequeñas y medianas empresas.
Ha permitido mejorar la normativa prevencionista de los diferentes países miembros.	

²⁶ EUR-Lex web-portal. “Comunicación relativa a la aplicación práctica de las directivas sobre salud y seguridad en el trabajo”, en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11149_es.htm [Visitado el 30.03.2014]

²⁷ EUR-Lex web-portal. “Comunicación relativa a la aplicación práctica de las directivas sobre salud y seguridad en el trabajo”, cit.

6.2 La vigilancia de la salud en la Directiva Marco

La vigilancia de la salud está regulada en el artículo 14 de la Directiva:

<<Artículo 14. Vigilancia de la salud

- 1. Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo se fijarán medidas de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.*
- 2. Las medidas contempladas en el apartado 1 permitirán que cada trabajador, si así lo desease, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares.*
- 3. La vigilancia de la salud puede ser parte de un sistema nacional de sanidad>>.*

La Directiva Marco no regula de una manera específica la vigilancia de la salud, sino que trasfiere su regulación a la normativa de cada país, pudiendo ser por lo tanto, su contenido y características variables.

Aun y transferir su regulación a la legislación de cada país, la Directiva contempla como requisito mínimo que todo trabajador podrá someterse de manera periódica a la vigilancia de la salud, determinando por lo tanto, la imposición de la obligación empresarial de ofrecer esta medida en la legislación preventiva de cada país.

6.3 La vigilancia de la salud en Francia

6.3.1 Legislación aplicable

En Francia, la obligación por parte del empresario de llevar a cabo aquellas actividades en materia preventiva para preservar la seguridad y salud de los trabajadores viene impuesta por el Código del trabajo²⁸.

El Código del trabajo francés, es la mayor norma laboral que existe en el país debido a la cantidad de aspectos que regula, siendo equiparable, aunque con mayor extensión, al Estatuto de los Trabajadores español.

En cierta manera, se trata de un conjunto de normas, puesto que, regula en una sola norma aquello que en otros países está recogido en diversas.

La regulación de la seguridad y salud de los trabajadores, se encuentra recogida en su cuarta parte, formada por diferentes libros, y es tal su extensión que, sólo esa parte del Código es igual que toda la LPRL.

A pesar de su magnitud, con la creación de la Directiva Marco 89/391 CEE, el legislador consideró que el Código no llevaba a cabo una regulación en materia preventiva acorde con aquello establecido en la Directiva, por ello, se creó una nueva ley cuyo objetivo fue modificar los artículos de la cuarta parte del Código con el fin de adaptar la legislación nacional a la Directiva, por lo tanto, esta última fue transpuesta a la legislación francesa a través de esta ley, la Ley de 31 de diciembre de 1991, que modifica el Código del trabajo y el Código de la salud pública para promover la prevención de riesgos laborales y la transposición de las directivas de la UE sobre salud y seguridad²⁹.

²⁸ *Code du travail*. Última modificación en 2008

²⁹ *Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*

Además, hay que decir que el Código del trabajo ha sufrido muchos cambios hasta el día de hoy, y no sólo por la ley mencionada, sino por otras normas que han ido derogando o modificando demás artículos del mismo.

Tras la última actualización del Código del trabajo, a fecha 2008, la vigilancia de la salud queda regulada en los artículos R4624-10 en adelante, y es tal su precisión, que incluso hay una regulación dedicada especialmente a los trabajadores temporales.

6.3.2 Objetivos de la vigilancia de la salud

El Código del trabajo regula en el artículo R4624-11 qué objetivos tiene la vigilancia de la salud.

Como es ya sabido por otras legislaciones estudiadas, su objetivo principal es preservar la seguridad y salud de los trabajadores, pero la norma establece de una forma más concreta la finalidad de esta medida preventiva.

Por un lado, la vigilancia de la salud tiene como objetivo estudiar la compatibilidad entre el estado de salud del trabajador y las características de su puesto de trabajo.

También es objeto de la vigilancia llevar a cabo un análisis y evaluación de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y como pueden afectar a la salud y seguridad del trabajador, y de esta manera, poder mantener el buen estado físico y mental del mismo.³⁰

³⁰ GAVINO K., SALOU M. *La prévention des risques professionnels: la médecine professionnelle et préventive*. Direction Recrutement et Protection Sociale. Service GPEEC, Fevrier 2004

Pero la vigilancia de la salud no sólo se centra en la salud y seguridad individual, sino que analiza cómo pueden afectar los riesgos bajo los que está sometido el trabajador, además de para sí mismo, para el resto de trabajadores.

Por todo ello, también se incluye en la normativa como finalidad de los reconocimientos médicos, la prevención de enfermedades profesionales a través de un examen sobre la salud del trabajador.

En última instancia, la norma contempla como objetivo de la vigilancia de la salud educar a los trabajadores sobre los riesgos bajos los que están expuestos en la realización de sus tareas y en base a esto, informarles sobre el seguimiento médico que es necesario llevar a cabo.³¹

6.3.3 Características de la vigilancia de la salud

La primera característica a destacar es que, como en otros países estudiados, la vigilancia de la salud supone una obligación por parte del empresario, puesto que el mismo Código del trabajo, impone la obligación del empresario a llevar a cabo todas aquellas actuaciones que sean necesarias para asegurar la seguridad y salud física y mental del trabajador, incluyéndose por lo tanto, la vigilancia de la salud.³²

La normativa francesa establece además, que los reconocimientos médicos deben llevarse a cabo en las horas laborales, y en el caso de que no se puedan llevar a cabo durante estas, la duración de estos serán abonados por el empresario como tiempo normal de trabajo, por lo tanto, no puede haber ninguna deducción salarial hacia los trabajadores.³³

³¹ Artículo R4624-11 5. *Code du travail*.

³² Artículo L4121-. *Code du travail*

³³ Service-Public.fr. Direction de l'information légale et administrative. “Médecine du travail”, en: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2211.xhtml> [Visitado el 16.04.2014]

En definitiva, los costes de la vigilancia de la salud siempre recaerán sobre el empresario, quedando el trabajador eximido de las expensas derivadas.

Otra de las características de la vigilancia de la salud es que debe realizarse en las instalaciones donde se lleva a cabo la actividad laboral, quedando exentos de esta obligación aquellos establecimientos industriales que tengan como mínimo 200 trabajadores, pero en este caso, si supusiera un gasto extra de transporte hacia los trabajadores, este también recaerá sobre el empresario.³⁴

Por último, respecto al contenido de la vigilancia de la salud, decir que está se podrá realizar en cuatro ocasiones.³⁵

La primera de todas es a la firma del contrato de trabajo o antes de la finalización del periodo de prueba. Ésta es obligatoria para todos los trabajadores sin excepción, y tiene como objetivo valorar la aptitud física de los trabajadores para el puesto que van a ocupar y las funciones a realizar.

La vigilancia de la salud también cuenta con una visita médica periódica, cada veinticuatro meses como máximo. Tiene como finalidad, por un lado, valorar la aptitud del trabajador respecto al puesto de trabajo, y por otro lado, proporcionar información sobre los riesgos bajo los que se puede encontrar el trabajador con la realización de su actividad. Como regla general, este tipo de vigilancia será obligatoria, aunque existen ciertas excepciones.

³⁴ Service-Public.fr. Direction de l'information légale et administrative. “Médecine du travail”, cit.

³⁵ TRIOMPHE, C.E. Université Européen du Travail. *II Foro ISTAS de Salud Laboral. Vigilar la salud, prevenir el riesgo*, página 38

También está formada por las visitas médicas especiales. Tienen una periodicidad más continuada que el resto, y su objetivo es hacer un seguimiento de la salud de aquellos trabajadores que se encuentren sometidos bajo riesgos específicos de mayor peligrosidad para su salud y poder ver la evolución de la misma.

Por último, decir que también es posible la realización de un reconocimiento médico si así lo solicita el médico del trabajo competente por creer necesario el sometimiento del trabajador a este.

6.3.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud

El Código del trabajo regula en el artículo R4624-18 qué colectivos de trabajadores están obligados a someterse a la vigilancia de la salud.

Primeramente aclarar que todos los trabajadores sin excepción alguna, están obligados a someterse a la vigilancia de la salud antes del inicio de la relación laboral o bien, antes de la finalización del periodo de prueba.³⁶

En segundo lugar, haciendo referencia a los colectivos establecidos en la normativa, están obligados a someterse a la vigilancia periódica, los trabajadores menores de dieciocho años y las mujeres embarazadas, aunque se entiende que la obligación de estas últimas viene ligada a la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo después de la situación de maternidad.

³⁶ Service-Public.fr. Direction de l'information légale et administrative. “Médecine du travail”, cit.

Otro colectivo que se encuentra obligado a someterse a los reconocimientos médicos son aquellos empleados que se encuentren expuestos a riesgos con especial penosidad o peligrosidad³⁷ para su salud, riesgos listados en el mismo artículo.

Y por último, también se encontrarán obligados los trabajadores discapacitados, obligación derivada de la mayor vulneración que pueden tener a los riesgos derivados de las funciones desempeñadas.³⁸

Estos supuestos siempre se encontrarán obligados a someterse a la vigilancia, pero también existe la posibilidad de que, aun y no pertenecer a esos colectivos, el médico del trabajo considere necesario su sometimiento, siendo por lo tanto esta decisión, vinculante para el trabajador.

Por otro lado, la vigilancia de la salud es un derecho del que disponen todos los trabajadores, por ello, si así lo desean, también pueden someterse a ella de manera voluntaria.

Si el trabajador no decide voluntariamente someterse a ella, si no pertenece a ningún colectivo especificado o bien, el médico no lo considera necesario, no será necesario llevar a cabo un examen médico periódico, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos.

³⁷ Amianto, radiación ionizante, riesgos hiperbárica, ruido y vibraciones en determinados niveles, agentes biológicos, riesgos cancerígenos, mutágenos o tóxicos. Article R4624-18. *Code du travail*

³⁸ Artículo R4624-16. *Code du travail*

En primer lugar, en el supuesto de que el trabajador pase a ocupar otro puesto de trabajo similar al anterior pero con los mismos riesgos.

Y en segundo lugar, cuando el trabajador vuelva a ser contratado en un periodo de veinticuatro meses, por lo tanto, no siendo necesario el sometimiento de este a la vigilancia de la salud inicial, ya que se mantendrá el resultado de aptitud de la vigilancia realizada la primera vez que fue contratado.³⁹

En definitiva, se entiende que en Francia la regla general de la vigilancia de la salud es la obligatoriedad.

Primeramente, porque todos los trabajadores están obligados a someterse a ella en el inicio de una actividad laboral.

Y en segundo lugar porque, a pesar de que el trabajador no pertenezca a ningún colectivo tasado legalmente que deba someterse de manera obligada, para no hacerlo, debe cumplir una serie de requisitos, requisitos que no se dan siempre en una relación laboral, sino que son casos excepcionales.

Por todo ello, hay que considerar que el carácter obligatorio de la vigilancia prima más que el voluntario, siendo al final esta medida preventiva, vinculante tanto para empresarios como para trabajadores.

³⁹ Artículo R4624-12. *Code du travail*

6.4 La vigilancia de la salud en Italia

6.4.1 Legislación aplicable

En Italia, la transposición de la Directiva Marco 89/391 CEE se llevó a cabo mediante el Decreto Legislativo nº 626 de 19 de septiembre de 1994⁴⁰. Decreto posteriormente derogado por el actual Decreto Legislativo nº 81 de 9 de abril de 2008⁴¹.

El primer decreto nombrado, fue un acto legislativo que supuso una regulación de la seguridad en el trabajo de acuerdo con la Directiva Marco 89/391 CEE. Una regulación que no fue llevada a cabo con total eficacia puesto que la legislación seguía contemplando lagunas en esta materia, y en definitiva, no se llevó a cabo una correcta transposición.

Por ello, con el paso de los años, se creó un nuevo decreto que derogaba el anterior con el objetivo de cumplir con más precisión la legislación europea, refiriéndonos por lo tanto, al segundo decreto nombrado, el Decreto Legislativo nº81, de 9 de abril de 2008.⁴²

Este último supuso por lo tanto, una regulación más específica sobre la seguridad y salud en el trabajo, contemplando todas aquellas actuaciones en materia preventiva necesarias de llevar a cabo, siendo comparable a la LPRL española.

⁴⁰ Decreto Legislativo nº 626 del 19 settembre, 1994

⁴¹ Decreto Legislativo n ° 81 del 9 aprile, 2008

⁴² Sicurezza sul lavoro: “Il nuovo “Testo Unico” in materia di sicurezza sul lavoro: le novità - La Sorveglianza Sanitaria”, en: <http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/la-sorveglianza-sanitaria-ed-il-giudizio-di-idoneita-AR-10571/> [Visitado el 23.03.2014]

El decreto legislativo establece y desarrolla por un lado, qué actuaciones deberá llevar a cabo el empresario en materia preventiva de una forma obligatoria, encontrando entre estas, la evaluación de riesgos, la designación de un servicio de prevención y la proporción de equipos de protección individual a los trabajadores a su cargo.

Pero no sólo establece las obligaciones empresariales, sino que también determina una serie de obligaciones para aquellas empresas familiares y para los trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Respecto a la vigilancia de la salud, ésta se encuentra regulada en la Sección V del mismo decreto legislativo.

Antes de la entrada en vigor de la nueva legislación, ya existía una precisión sobre la obligación del empresario de informar al médico competente de aquellos trabajadores expuestos a riesgos específicos, con el objetivo de que se sometieran a la vigilancia de la salud.⁴³

De esta manera, la derogación del anterior decreto, no supuso grandes cambios en materia de vigilancia de la salud, sino que simplemente, se hicieron modificaciones respecto el médico competente y la especificación de algunas situaciones.⁴⁴

⁴³ Sicurezza sul lavoro:” Il nuovo “Testo Unico” in materia di sicurezza sul lavoro: le novità - La Sorveglianza Sanitaria”, página 1, cit.

⁴⁴ Sicurezza sul lavoro: “Il nuovo “Testo Unico” in materia di sicurezza sul lavoro: le novità - La Sorveglianza Sanitaria”, página 2, cit.

6.4.2 Objetivos de la vigilancia de la salud

El Decreto Legislativo 81/2008 define en el artículo 2 la vigilancia de la salud como el conjunto de actos médicos, orientados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en relación con el ambiente de trabajo, los factores de riesgos laborales y los mecanismos para la realización del trabajo.⁴⁵

El objetivo principal de la vigilancia de la salud es analizar la adecuación de la relación existente entre la salud del trabajador y las condiciones de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta también las funciones desempeñadas.⁴⁶

Pero además de este objetivo principal, tiene otros objetivos más específicos.

El primero de ellos es determinar si el trabajador es susceptible de encontrarse ante una situación de hipersensibilidad a los riesgos inherentes de su trabajo, es decir, trabajadores denominados en la legislación española como especialmente sensibles⁴⁷.

Y el segundo objetivo específico, es verificar las eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa.

⁴⁵ ALOISE, D.C “Medicina Lavoro. Sorveglianza sanitaria”. Safety81: Safety prevention management,
en:http://www.safety81.it/medicina_lavoro/sorveglianza_sanitaria_medicina_lavoro.html
[Visitado el 08.04.2013]

⁴⁶ Punto Sicuro. “La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità”, en:
<http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/la-sorveglianza-sanitaria-ed-il-giudizio-di-idoneita-AR-10571/> [Visitado el 23.03.2014]

⁴⁷ “Trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. Artículo 25.1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

6.4.3 Características de la vigilancia de la salud

A pesar de que la legislación no establezca específicamente que la vigilancia de la salud supone un elemento obligatorio en materia preventiva para el empresario, así debe entenderse, puesto que así se desprende de la Directiva Marco 89/391 CEE, por lo tanto, es de obligado cumplimiento el poner a disposición de los trabajadores esta medida, por lo tanto, si el empresario da la oportunidad de que sus empleados se sometan a ella, siendo de manera obligatoria o voluntaria, ya estará cumpliendo con su obligación.

A diferencia que España, no se hace mención sobre la gratuitidad o no de la vigilancia de la salud hacia los trabajadores, pero, debe considerarse que supone un deber empresarial y un derecho para los trabajadores y por definición, debe considerarse que los costes de esta, recaerán sobre el empresario, a pesar de que nada se diga sobre lo cuestionado.

Un aspecto importante a destacar es el hecho de que la legislación prevé expresamente que la vigilancia de la salud no se podrá llevar a cabo si tiene como finalidad determinar situaciones específicas de los trabajadores, es decir, determinar estados de embarazo o otros casos establecidos por la ley.⁴⁸

Por lo tanto, la vigilancia de la salud debe ser específica en cuanto a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en definitiva, sólo se podrá llevar a cabo si su finalidad es evaluar la salud del trabajador en relación a los riesgos bajo los que está expuesto, quedando fuera de este régimen, todos aquellos reconocimientos cuya finalidad sea distinta a esta.

⁴⁸ Artículo 41.3. Decreto Legislativo n ° 81 del 9 aprile, 2008

Por último, la vigilancia de la salud está compuesta por un lado, por un examen médico que tiene como finalidad determinar la idoneidad de las condiciones del trabajador con el puesto de trabajo, antes del comienzo real de la actividad. Además de esto, también existe un examen médico periódico destinado a controlar la salud de los empleados y determinar la existencia de idoneidad entre ésta y su trabajo.

También se llevará a cabo la vigilancia de la salud cuando tenga lugar una modificación de las funciones desempeñadas o del puesto de trabajo, con la misma finalidad que las anteriores.

Además, también se podrá llevar a cabo esta medida preventiva si así lo solicita el trabajador, y por último, se llevará a cabo a la finalización de la relación laboral para verificar que el trabajador se encuentra en buenas condiciones físicas y mentales.⁴⁹

6.4.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud

La legislación italiana establece como primer supuesto obligatorio cuando así este establecido en la legislación.

Este supuesto obligatorio, también se puede contemplar en la legislación española, siendo este, la tercera excepción a la voluntariedad de la vigilancia.⁵⁰

Ambas legislaciones, cuando mencionan la previsión legal, hacen referencia a toda aquella legislación que tiene como objetivo la regulación de los riesgos específicos inherentes al puesto de trabajo bajo los que están expuestos los trabajadores en la realización de su trabajo⁵¹.

⁴⁹ Artículo 41.1. *Decreto Legislativo n ° 81 del 9 aprile, 2008*

⁵⁰ Artículo 22.1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la *Ley de Prevención de riesgos Laborales*

⁵¹ Punto Sicuro. “La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità”, cit.

Al ser un supuesto obligatorio bastante amplio, no siempre es fácil determinar la existencia de la obligatoriedad, por ello, esta viene casi siempre precedida de una evaluación de riesgos, para comprobar que realmente, los trabajadores están expuestos a determinados riesgos para su salud derivados de su trabajo, y en definitiva, dependerá de la evaluación la existencia o no de obligatoriedad.

El segundo supuesto obligatorio previsto, hace referencia a cuando el trabajador, aún y no encontrarse en una situación prevista para llevar a cabo una vigilancia de la salud obligatoria, es decir, de no estar expuesto a riesgos específicos del puesto de trabajo que requieran un control por los efectos que puedan tener en su seguridad y salud, quiera llevar a cabo voluntariamente dicha vigilancia.⁵²

En definitiva, en base a la legislación italiana, podemos considerar que sólo existe un supuesto obligatorio para llevar a cabo la vigilancia de la salud, y es cuando, mediante la realización de una evaluación de riesgos, se determine que el trabajador está desempeñando su actividad bajo riesgos específicos del puesto de trabajo que pueden perjudicar su salud, siendo por lo tanto la evaluación, el elemento determinante de la existencia o no de obligatoriedad.

⁵² P.I.C.A.S.S.O - I° Conferenza Consulta Nazionale Protezione Civile Fp CGIL
Service public federal Emploi, Travail et Concertation Sociale. Bien-Être du travail. Explication concernant la loi bien-être
“Testo unico della sicurezza – decreto legislativo 81/08. Sintesi ragionata delle nuove regole per la gestione aziendale della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro”. Consulta Nazionale Protezione Civile Fp CGIL. en: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954> [Visitado el 30.03.2014]

6.5 La vigilancia de la salud en Alemania

6.5.1 Legislación aplicable

La transposición de la Directiva Marco 89/391 CEE se llevó a cabo en Alemania mediante la Ley de 7 de agosto de 1996 sobre la aplicación de medidas de seguridad y de salud para mejorar la seguridad de los trabajadores en el trabajo⁵³, más conocida como Ley de protección del empleo (ArbSchG).

Esta ley es la ley base en materia de prevención de riesgos laborales en Alemania, siendo por lo tanto, equiparable a la LPRL española.

La regulación que lleva a cabo esta ley no es una regulación exhaustiva, sino que simplemente establece de forma general cuáles son los principios en materia preventiva, pero existe un conjunto amplio de normas que desarrollan su contenido.

La ley regula mínimamente la vigilancia de la salud en el artículo 11, donde establece únicamente la “obligación” del empresario de poner a disposición de los trabajadores la posibilidad de someterse a reconocimientos médicos en relación con los riesgos de su trabajo.

A diferencia de otros países, en Alemania no existe una regulación específica o más concreta sobre la vigilancia de la salud, sino que su regulación está repartida por diferentes leyes, reglamentos y normas.

⁵³ *Gesetz über die Anwendung von Sicherheit und Gesundheitsschutz-Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz am 7. August 1996. Das Gesetz zum Schutz von Beschäftigung (ArbSchG)*

Por un lado, se encuentra el Reglamento 18 de diciembre de 2008 sobre el cuidado de la salud en el trabajo⁵⁴ (ArbMedVV), donde se establece entre otras, la obligación del empresario de llevar a cabo una evaluación de los riesgos con el objetivo de ver como éstos pueden afectar a la salud de los trabajadores, estableciendo además, los requisitos que debe cumplir la vigilancia de la salud.

Por último, existe una serie de normas que no tienen ni rango de ley ni de reglamento, sino que son normas creadas por las asociaciones profesionales.

Entre ellas destacar la BGV A4 de 1 de septiembre de 1993, sobre el cuidado de la salud en el trabajo⁵⁵. Esta determina cual debe ser el contenido de la vigilancia de la salud y algunas de sus características.

6.5.2 Objetivos de la vigilancia de la salud

A diferencia de otras legislaciones o normativas nacionales, nada dice ninguna de las leyes, reglamentos o normas alemanas estudiadas sobre cuáles son los objetivos de la vigilancia de la salud, pero, por diferente que sea la regulación de la vigilancia de la salud entre países, esta siempre versa sobre la misma base, es decir, preservar la salud y seguridad del trabajador en relación a su puesto de trabajo y las funciones llevadas a cabo, debido a que todas deben seguir aquello establecido en la Directiva Marco 89/391 CEE.

⁵⁴ Verordnung über die Fürsorge für die Gesundheit bei der Arbeit, am 18. Dezember 2008 (ArbMedVV)

⁵⁵ BGVA4, Arbeitsmedizinische Vorsorge am 1. September 1993

6.5.3 Características de la vigilancia de la salud

La primera característica a destacar de la vigilancia de la salud en Alemania, es la obligatoriedad parcial por parte del empresario de ponerla a disposición de los trabajadores.

El concepto de obligación parcial, hace referencia al hecho de que el empresario no está obligado totalmente, puesto que la legislación establece que sólo la tendrá que poner a disposición de los trabajadores si en la evaluación de riesgos se determina que el trabajador está expuesto bajo riesgos relacionados con su puesto de trabajo y tareas desempeñadas.⁵⁶

Elemento totalmente contrario a la legislación española y otros países estudiados, puesto que otras legislaciones nacionales establecen la vigilancia de la salud como un derecho de los trabajadores, a pesar de que no se encuentren bajo riesgos en la realización de su trabajo.

Y en definitiva, existe una ausencia del derecho de vigilancia de la salud para los trabajadores alemanes.

Otra característica de la vigilancia de la salud es que esta se llevará a cabo durante la jornada laboral⁵⁷, y que además, no recaerá ningún coste sobre el trabajador, sino que el coste de los reconocimientos médicos irán a cargo del empresario, a no ser que este coste esté cubierto por la asociación empresarial a la que pertenezca la empresa⁵⁸.

⁵⁶ Artículo 11. *Gesetz über die Anwendung von Sicherheit und Gesundheitsschutz-Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz am 7. August 1996*

De igual manera el artículo 3 de *Verordnung über die Fürsorge für die Gesundheit bei der Arbeit, am 18. Dezember 2008*

⁵⁷ Artículo 3. *Verordnung über die Fürsorge für die Gesundheit bei der Arbeit, am 18. Dezember 2008*

⁵⁸ Artículo 7.3. *BGVA4, Arbeitsmedizinische Vorsorge am 1. September 1993*

Además, la vigilancia de la salud deberá ser proporcional a los riesgos del puesto de trabajo, es decir, de la misma manera que la legislación española, la legislación alemana establece que la vigilancia de la salud será personalizada a cada trabajador conforme el puesto que ocupa, las tareas desarrolladas, y por lo tanto, los riesgos inherentes a estas.

Respecto al contenido de la vigilancia de la salud, éste está regulado en diferentes preceptos normativos, pero todos establecen lo mismo:

La vigilancia está comprendida por un lado, por un examen inicial, antes de incorporarse al puesto a ocupar. Por otro lado, también se podrán llevar a cabo reconocimientos médicos de forma periódica, cuya periodicidad dependerá de los riesgos del puesto de trabajo, y por último, también cabe la posibilidad de realizar la vigilancia una vez finalizada la exposición a los riesgos.⁵⁹

Por último, otro aspecto a destacar es que, una vez finalizada la relación laboral, podrá realizarse una vigilancia de la salud, pero esta ya no será competencia del empresario, sino que transferirá la obligación a lo que la legislación española llamaría, mutuas de accidentes.⁶⁰

⁵⁹ Artículo 2. *BGVA4, Arbeitsmedizinische Vorsorge am 1. September 1993*

⁶⁰ Artículo 4. *BGVA4, Arbeitsmedizinische Vorsorge am 1. September 1993*

6.5.4 La obligatoriedad de la vigilancia de la salud

La obligatoriedad de la vigilancia de la salud está muy regulada en la legislación española, donde, como hemos visto, el principio general es la voluntariedad, pero quedan tasados legalmente aquellos supuestos donde es obligatorio llevarla a cabo.

En otros países, hemos visto que, debido a la amplitud de los supuestos obligatorios, al final, parece ser que la regla general es esta misma, la obligatoriedad.

En Alemania, existen leyes y normas complementarias a la ley base⁶¹ que regulan la obligatoriedad de llevar a cabo la vigilancia de la salud siempre y cuando los trabajadores se encuentren bajo riesgos con especial penosidad o peligrosidad, pero si se dejan de lado estos supuestos, el empresario sólo estará obligado a ofrecer a los trabajadores la vigilancia de la salud si a través de la evaluación de riesgos se determina la existencia de riesgos inherentes al puesto de trabajo.

⁶¹ Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y de salud para mejorar la seguridad de los trabajadores en el trabajo de 7 de agosto de 1996. Gesetz über die Anwendung von Sicherheit und Gesundheitsschutz-Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz am 7. August 1996

Por lo tanto, no es posible concretar si está presente una regla general de voluntariedad o de obligatoriedad, sino que dependerá de los riesgos existentes, debido a que no es un derecho totalmente consolidado, puesto que si la evaluación de riesgos no determina la existencia de algún elemento perjudicial para la salud del trabajador, este no tendrá derecho a someterse a la vigilancia de la salud, y por otro lado, si se determina que existen riesgos, dependiendo de su magnitud, los trabajadores deberán o no someterse obligatoriamente a ella.⁶²

En definitiva, esta es una cuestión no tratada con precisión en la normativa alemana, dejando dudas por resolver y existiendo en esta materia una laguna legal.

⁶² Artículo 5. *Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorosrge- ArbMedVV*

6.6 La vigilancia de la salud en Bélgica

6.6.1 Legislación aplicable

En Bélgica la transposición de la Directiva Marco 89/391 CEE se llevó a cabo mediante la Ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo⁶³, comúnmente conocida en dicho país como la Ley sobre el bienestar.

Esta ley establece cuáles son las bases de la legislación belga sobre seguridad y salud en el trabajo, siendo por lo tanto, una asimilación a la LPRL.

Mediante esta ley, el empresario viene obligado a llevar a cabo diversas acciones.⁶⁴

La primera es la integración de una política de bienestar en la gestión general de la empresa, basándose en los principios generales de seguridad y salud.

Además, es de obligado cumplimiento en todas las empresas, la constitución de un servicio interno de prevención, pero algunos aspectos de la prevención de riesgos, como la evaluación de los mismos y la vigilancia de la salud, deben ser externalizados con un servicio de prevención externo.

Otro aspecto importante que regula la legislación, es el hecho de qué medidas se deben adoptar para que no tenga lugar la repetición de accidentes laborales graves.

⁶³ *Loi sur la protection des travailleurs dans l'exercice de ses emploi, du 4 août 1996.*

⁶⁴ Service public federal Emploi, Travail et Concertation Sociale. Bien-Être du travail. “Explication concernant la loi bien-être”, en: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954> [Visitado el 30.03.2014]

Por otro lado, se fijan cuáles son las acciones que el empresario deberá llevar a cabo cuando la empresa tenga relaciones con terceros, es decir, cuando tenga mano de obra contratada o bien se encuentre en una situación de subcontratistas.

Contempla además, que acciones debe realizar el empresario en materia de prevención ante un situación de concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo.

Pero en base al tema que nos atañe, la vigilancia de la salud, decir que se encuentra en la normativa belga un real decreto destinado exclusivamente a la regulación de esta actividad preventiva, es el Real Decreto de 28 de mayo de 2003 sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores⁶⁵.

6.6.2 Objetivos de la vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud tiene como objetivo principal preservar la salud de los trabajadores a través de la realización de diferentes acciones de índole preventiva.

Es también objeto de la vigilancia llevar a cabo un estudio de las enfermedades profesionales que puede originar el desempeño del trabajo antes de que estas tengan lugar.

⁶⁵ *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

Por otro lado, es también parte de la misma informar a los trabajadores de los posibles riesgos bajo los que están expuestos según el puesto de trabajo ocupado y las funciones desempeñadas.

En tercer lugar, es función de la vigilancia realizar un análisis sobre la compatibilidad de la salud de los trabajadores con las condiciones del lugar de trabajo, y en el caso de que estas sean incompatibles, evitar que el trabajador ejecute dicho trabajo.⁶⁶

6.6.3 Características de la vigilancia de la salud

La primera característica a destacar de la vigilancia de la salud, es su carácter obligatorio por parte del empresario, aspecto regulado de la misma manera que lo prevé la legislación española. La obligación se ve cumplida en la medida en que el empresario garantiza la posibilidad de que, aquellos trabajadores que así lo desean (excepto los casos obligatorios) puedan someterse a ella.⁶⁷

La vigilancia de la salud debe ser además, informada, es decir, el empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores que deben someterse a los reconocimientos médicos de una manera obligatoria, cuáles son las pruebas y procesos que se llevarán a cabo, así como el objetivo de cada una de ellas.⁶⁸

Característica también asimilada a la legislación española es el hecho de que estos reconocimientos médicos no deben suponer ningún gasto para el trabajador y en el caso de que supongan un gasto de viaje extra, estos también irán a cargo del empresario. Y además, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo, y el tiempo que duren serán retribuidos como tal.⁶⁹

⁶⁶ Artículo 3. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁶⁷ Artículo 4. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁶⁸ Artículo 10. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁶⁹ Artículo 12. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

Otro aspecto importante a destacar es que, aquellos trabajadores que estén sometidos obligatoriamente a la vigilancia de la salud y no se sometan a ella, no podrán reincorporarse al trabajo, siendo todo esto, una medida de precaución por las diferentes consecuencias que puedan tener lugar.⁷⁰

Según la normativa belga, la vigilancia de la salud debe incluir por un lado, una evaluación de la salud inicial, antes de incorporarse al lugar de trabajo. Por otro lado, también debe incluir una evaluación periódica de la salud, y por último, un examen de salud al incorporarse del trabajo después de una ausencia.⁷¹

Respecto a la evaluación inicial, la legislación establece que sólo la deberán llevar a cabo aquellos colectivos previstos específicamente, pero también existe la posibilidad de que un trabajador se someta a ella de manera voluntaria.⁷²

Por otro lado, respecto a la evaluación periódica, se determina que esta deberá realizarse como mínimo anualmente, pero ateniendo a las características del puesto de trabajo y los riesgos inherentes a este, se puede establecer un intervalo más corto de tiempo.⁷³

Por último, si el trabajador ha estado ausente durante al menos cuatro semanas sea cual sea la enfermedad o accidente causante, deberá someterse a este examen. Todo ello con el objetivo de comprobar que el trabajador se encuentra capacitado para realizar sus funciones.⁷⁴

⁷⁰ Artículo 13. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷¹ Artículo 16. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷² Artículo 26. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷³ Artículo 30. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷⁴ Artículo 35. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

Para finalizar este apartado, la Subsección 5 de este Real Decreto de 28 de mayo de 2003, dicta que el empresario estará obligado a adoptar todas aquellas medidas que crea necesarias para garantizar que, aquellos trabajadores que han estado expuestos a agentes biológicos, físicos y químicos, puedan someterse a la vigilancia de la salud aún ya terminada la exposición a los riesgos.

Este tipo de vigilancia de la salud, incluye todos aquellos exámenes y pruebas que se consideren necesarios realizar, ateniendo al estado de salud del trabajador y los riesgos bajo los que ha estado expuesto.

6.6.4 La obligatoriedad a la vigilancia de la salud

Como se ha estudiado, en la legislación española la regla general de la vigilancia de la salud es su voluntariedad, pero aquí, en la legislación belga, nada se dice al respecto sobre esta característica. Pero a pesar de que la normativa preventiva de este país no nos habla de este concepto, sí que es cierto que, el Real Decreto de 28 de mayo de 2003, en el artículo 3.2 establece que la vigilancia de la salud no será de obligada realización cuando así lo determine el consejero médico especialista en medicina del trabajo tras la realización de la evaluación de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.⁷⁵

Por otro lado, también establece aquellos supuestos donde la vigilancia de la salud será obligatoria.

⁷⁵ Artículo 3.2. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

En primer lugar, determina que los reconocimientos médicos con índole preventiva serán de obligada realización para aquellos trabajadores cuyas funciones sean de seguridad o que realicen funciones que precisen de una mayor vigilancia, ambos casos derivados de la posibilidad de que la realización de sus tareas en malas condiciones pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de terceros, entendidos estos, como el resto de trabajadores del centro de trabajo.⁷⁶

En segundo lugar, también estarán obligados a someterse a la vigilancia de la salud aquellos trabajadores que se encuentren bajo riesgos específicos vinculados a su puesto de trabajo.⁷⁷

Por último, la normativa prevé que será de obligada realización la vigilancia de la salud para aquellos trabajadores que lleven a cabo actividades relacionadas con productos alimenticios. Esta precisión es de especial importancia puesto que los alimentos son un medio de contagio al alcance de todos, y el hecho de que los trabajadores que están en continuo contacto con estos productos no se encuentren en buenas condiciones de salud, refiriéndonos a aquellas que se pueden transmitir, puede suponer un perjuicio para el resto de personas.⁷⁸

En definitiva y teniendo en cuenta lo explicado, la evaluación de riesgos determinará la obligatoriedad o no de la vigilancia, dejando de lado aquellos colectivos, que por normativa, quedan obligados a someterse a los reconocimientos médicos.⁷⁹

Pero además, debe interpretarse que la regla general de la vigilancia de la salud es su carácter obligatorio, debido a que existe un supuesto que en cierta manera, hace pensar que todos los trabajadores sea cual sea su actividad, deberán someterse a ella.

⁷⁶ Sección 2.2. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷⁷ Sección 2.3. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷⁸ Artículo 3 g) 3. *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

⁷⁹ Artículo 4.2 . *Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs*

Es si más no, el supuesto obligatorio de vigilancia cuando los trabajadores se encuentren sometidos a riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo. Al no hacer una precisión más concreta sobre estos riesgos o las actividades en cuestión, y teniendo en cuenta que todo trabajo, sea cual sea su naturaleza y sus funciones, tiene riesgos en mayor o menor medida, es un supuesto amplio de interpretar, y por lo tanto, hace que sea más amplia la imposición de la obligatoriedad.

7. CONCLUSIONES

Una vez vista y analizada toda la normativa preventiva de los países escogidos, se puede proceder a establecer diversas conclusiones derivadas de la realización del trabajo y que dan respuesta a la pregunta inicial planteada.

Ante todo, decir que se ha podido ver claramente cómo, los distintos países estudiados llevaron a cabo la transposición de la Directiva Marco, pero no todos la llevaron a cabo en el mismo año y de la misma forma.

Francia fue la única que transpuso la Directiva a través de la modificación de una norma ya existente, aunque esta modificación se llevó a cabo con la creación de una nueva ley.

Por otro lado, el resto de países llevaron a cabo la transposición de la Directiva a partir de la creación de nuevas normas en materia preventiva.

Además, se ha podido observar como el único país que llevó a cabo la transposición a su normativa dentro de la fecha límite (31.12.1992) establecida por el Consejo de las Comunidades Europeas fue Francia, el resto de países estudiados, aún y haber llevado a cabo la transposición de la Directiva, lo hicieron de forma tardía.

Haciendo referencia a la vigilancia de la salud, no todos los países la regulan de la misma manera. Hay algún ordenamiento jurídico que cuenta con normas específicas dirigidas únicamente para la vigilancia de la salud, y en otros en cambio, la regulación de la vigilancia está repartida por diferentes normas más generales.

Aún y así, todas contemplan la obligación empresarial de asegurar a los trabajadores la vigilancia de la salud. Sólo existe una excepción donde se ha visto que no es una obligación totalmente consolidada, y es el caso de Alemania, ya que el empresario sólo estará obligado a ofrecer a los trabajadores la vigilancia en situaciones muy específicas.

Una de las similitudes encontradas en todos los países, es que la vigilancia siempre debe ir a cargo del empresario, y por lo tanto, no puede suponer ningún perjuicio económico para el trabajador, puesto que se considera que es un derecho para este.

Por otro lado, la legislación de Alemania, Bélgica y Francia, establecen explícitamente que la vigilancia de la salud debe llevarse a cabo dentro de la jornada laboral. La legislación española y italiana no dicen nada al respecto, pero suponiendo que no hay cabida a perjuicio económico alguno para el trabajador, se entiende que esta se deberá llevar a cabo también dentro del horario laboral, y en caso de no ser así, se deberá pagar las horas dedicadas a ella como jornada laboral.

Un aspecto importante a destacar es como está regulado el contenido de la vigilancia de la salud en cada estado.

Como similitud, se observa que en la normativa de cada país se contempla la obligación de llevar a cabo por un lado, un examen inicial de salud al que debe someterse el trabajador antes de empezar la relación laboral y por otro lado, la necesidad de llevar a cabo exámenes periódicos.

Respecto a las diferencias, se ha podido observar que tan solo la normativa española y la belga contemplan la realización de la vigilancia tras una ausencia al trabajo prolongada.

Tras una ausencia, puede ocurrir que las condiciones en las que se encontraba un trabajador antes de interrumpir su actividad se puedan ver variadas, y una forma de comprobarlo es a través de una examen médico, y por lo tanto, el hecho de que en el resto de normativa no esté contemplada este tipo de vigilancia, hace más difícil la determinación de cambios en la salud del trabajador.

Otra de las coincidencias que se han encontrado respecto al contenido, se puede contemplar en la normativa italiana y la española. Ambas determinan la realización de una examen de salud una vez finalizada la relación laboral. La mínima diferencia que se puede encontrar entre estas, es el hecho de que en Italia no se establece ningún caso específico, mientras que en España será opcional en base a la naturaleza de los riesgos bajo los que ha estado sometido el trabajador.

Siendo cierto que existen más tipologías de exámenes de salud contemplados en la legislación de cada país, no se encuentran más similitudes entre ellos.

El último elemento a tener en cuenta es la obligatoriedad o no del sometimiento por parte de los trabajadores a los reconocimientos médicos.

Toda normativa contempla supuestos donde será de obligada realización, supuestos diferentes entre países salvo una precisión, y es cuando el trabajador esté expuesto a riesgos específicos inherentes al puesto de trabajo. Todos contemplan este supuesto obligatorio aunque con algunos matices diferenciados.

La legislación española y belga, no establecen ninguna nota relevante, determinado simplemente, la necesidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud ante la existencia de riesgos específicos.

Por otro lado, la normativa francesa, establece que será de obligada realización si el trabajador se encuentra ante riesgos con especial peligrosidad o penosidad, poniendo una nota de diferenciación ante otros riesgos existentes.

En Alemania, la obligatoriedad derivada de la existencia de riesgos específicos se llevará a cabo dependiendo de la magnitud de estos.

Por otro lado, la legislación italiana establece en base a este supuesto, que la obligatoriedad estará presente cuando esté previsto en la legislación que regula los riesgos específicos. Hecho que también se puede comparar con la legislación preventiva española, debido a que una de las excepciones a la voluntariedad es cuando así esté previsto en una disposición legal.

Por último, decir que no se encuentra ningún otro elemento de similitud entre los supuestos obligatorios, ya que cada legislación contempla de una manera diferenciada colectivos de trabajadores obligados a someterse a la vigilancia.

En definitiva, la vigilancia de la salud supone un elemento imprescindible en la normativa preventiva de todo estado estudiado, y a pesar de que su regulación sea en mayor o menor grado, todas contemplan los elementos esenciales para poder llevar a cabo una adecuada vigilancia, acorde con las disposiciones mínimas establecidas en la Directiva, para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores.

Una vez realizado el estudio, se pueden observar grandes similitudes en la regulación de la vigilancia de la salud, debido a que toda normativa europea estudiada contempla los mismos aspectos característicos de la misma, aunque cierto es, con algunas notas diferenciadas.

En última instancia, una vez realizado todo el análisis de la vigilancia de la salud en estos países, considero que existen leyes o normas que podrían ser complementadas con otras, es decir, en algunos países, la regulación de la vigilancia de la salud tiene carencias en algunos aspectos, carencias que se ven cubiertas en la normativa de otros países.

BIBLIOGRAFÍA

ALOISE, D.C “Medicina Lavoro. Sorveglianza sanitaria” Safety81: Safety prevention management, en:
http://www.safety81.it/medicina_lavoro/sorveglianza_sanitaria_medicina_lavoro.html [Visitado el 08.04.2014]

EUR-Lex web-portal. *Comunicación relativa a la aplicación práctica de las directivas sobre salud y seguridad en el trabajo,* en:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11149_es.htm [Visitado el 30.03.2014]

FERNÁNDEZ COSTALES J. *Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos,* DS Vol, 16, Enero – Junio 2008.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. *Deber de seguridad empresarial y vigilancia de la salud: aspectos críticos y cuestiones inconclusas.* Revista Jurídica de Catalunya núm. 2, 2010.

GARCÍA SERRANO, A; PEDROSA ALQUEZAR, I. *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo,* Madrid. Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, La Ley-actualidad, 1999.

GAVINO K., SALOU M. *La prévention des risques professionnels: la médecine professionnelle et préventive.* Direction Recrutement et Protection Sociale. Service GPEEC, Fevrier 2004.

GÓMEZ ÁLVAREZ, T. *La vigilancia a la salud en el centro de trabajo,* Madrid. Editorial Tecnos, 2003.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Capítulo V, núm 1-3. Madrid, Colección Consejo económico y social estudios, 2002.

Guía Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales. “Vigilancia de la salud”. UGT, p. 9, en: http://www.evita-percances.com/guias/vigilancia_salud/1.pdf [Visitado el 26.01.2014]

MARTÍNEZ FONS, D. *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2002.

P.I.C.A.S.S.O - I° Conferenza Consulta Nazionale Protezione Civile Fp CGIL Service public federal Emploi, Travail et Concertation Sociale. Bien-Être du travail. Explication concernant la loi bien-être

“Testo unico della sicurezza – decreto legislativo 81/08. Sintesi ragionata delle nuove regole per la gestione aziendale della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro”. Consulta Nazionale Protezione Civile Fp CGIL. en: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954> [Visitado el 30.03.2014]

Punto Sicuro. “La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità”, en: <http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/la-sorveglianza-sanitaria-ed-il-giudizio-di-idoneita-AR-10571/> [Visitado el 23.03.2014]

SAN MARTÍN MAZZUCONI C. *La vigilancia a la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm.53, octubre 2004.

SÁNCHEZ PEGO, F.J. *La intimidad del trabajador y las medidas de prevención de riesgos laborales*, en AL, num.2, 1997.

Service-Public.fr. Direction de l'information légale et administrative. “Médecine du travail”, en: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2211.xhtml> [Visitado el 16.04.2014]

TOSCANI GIMÉNEZ, D. *Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico laboral*, Albacete. Editorial Bomarzo, 2011.

TRIOMPHE, C.E. Université Européen du Travail. *II Foro ISTAS de Salud Laboral. Vigilar la salud, prevenir el riesgo*, página 38.

ANEXOS

Anexo 1- Eje cronológico estudiado de la transposición de la Directiva Marco 89/391 CEE, de 12 de junio de 1989

12.06.1989	31.12.1991	31.12.1992	19.09.1994	8.11.1995	08.1996
Creación de la Directiva Marco	Transposición de la Directiva en Francia	Fecha límite para llevar a cabo la transposición por los estados miembros	Transposición de la Directiva en Italia	Transposición de la Directiva en España	Transposición de la Directiva en Alemania y Bélgica



Anexo 2- La vigilancia de la salud en España

LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN ESPAÑA				
Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	<p>A nivel individual:</p> <p>Ver cuál es el estado de salud del trabajador y la relación con el puesto de trabajo</p> <p>Identificar que trabajadores deben ser considerados especialmente sensibles a ciertos riesgos</p> <p>Verificar la buena adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y las tareas que desempeña</p>	Obligatoria para el empresario	Evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de nuevas tareas	Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva
		Debe ser proporcional, en cuanto al respeto del trabajador por su intimidad	Evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada	Obligatoriedad basada en razones de salud pública
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.	<p>A nivel colectivo:</p> <p>Saber cuál es el “estado de salud de la empresa”</p> <p>Alertar sobre las posibles situaciones de riesgo que existen o que pueden surgir</p> <p>Valoración de la eficacia del plan de prevención</p>	Debe ser específica en cuanto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo	Evaluación de la salud periódica	Obligatoriedad vinculada a una disposición legal
		Todo los costes derivados recaerán sobre el empresario	Posibilidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud una vez finalizada la relación laboral	

Anexo 3- La vigilancia de la salud en Francia

LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN FRANCIA				
Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad
Código del Trabajo (última modificación en 2008)	Preservar la seguridad y salud de los trabajadores	Obligación por parte del empresario	Evaluación inicial a la firma del contrato o antes de la finalización del periodo de prueba	Todos los trabajadores al inicio de la relación laboral
	Evaluar y analizar los riesgos del puesto de trabajo, y su influencia sobre la salud del trabajador	Se debe realizar durante la jornada laboral	Evaluación periódica, como máximo cada veinticuatro meses	Trabajadores menores de 18 años
	Evaluar la afectación de los riesgos hacia otros trabajadores			Trabajadoras embarazadas
		Todos los costes que se derivan van a cargo del empresario	Visitas médicas especiales	Trabajadores expuestos a riesgos con especial penosidad o peligrosidad
	Prevención de enfermedades profesionales	Realización en las instalaciones donde se lleva a cabo la actividad laboral, excepto las instalaciones con 200 trabajadores como mínimo.	Si lo solicita el médico competente	Trabajadores discapacitados
	Educar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos			Si el médico competente lo solicita

Anexo 4- La vigilancia de la salud en Italia

LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN ITALIA				
Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad
Decreto Legislativo nº 626 de 19 de septiembre de 1994	Estudio de la adecuación entre la salud del trabajador y las condiciones del puesto de trabajo	Obligatoria para el empresario	Examen médico inicial Examen médico periódico Examen cuando haya una modificación de las funciones o puesto de trabajo	Cuando esté establecido en la legislación
	Determinación de una situación de hipersensibilidad del trabajador	Un derecho para el trabajador	Por solicitud del trabajador	Cuando el trabajador lo desee voluntariamente
	Verificar la eficacia de las medidas de prevención	Específica a los riesgos inherentes al puesto de trabajo	A la finalización de la relación laboral	

Anexo 5- La vigilancia de la salud en Alemania

LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN ALEMANIA						
Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad		
Ley de 7 de agosto de 1996 sobre la aplicación de medidas de seguridad y de salud para mejorar la seguridad de los trabajadores en el trabajo (ArbSchG)	Preservar la seguridad y salud de los trabajadores	Obligatoriedad parcial hacia el empresario	Examen inicial, anterior a la incorporación al puesto de trabajo	Riesgos con especial peligrosidad y penosidad		
Reglamento de 18 de diciembre de 2008 sobre el cuidado de la salud en el trabajo (ArbMedVV)		Ausencia de derecho consolidado hacia los trabajadores	Exámenes periódicos			
		Durante la jornada laboral				
		Costes a cargo del empresario o asociación empresarial en su caso	Dependerá de la evaluación de riesgos			
BGV A4 de 1 de septiembre de 1993, sobre el cuidado de la salud en el trabajo		Proporcional a los riesgos del puesto de trabajo		Examen una vez finalizada la exposición a los riesgos Una vez finalizada la relación laboral: transferencia de la obligación		

Anexo 6- La vigilancia de la salud en Bélgica

LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN BÉLGICA				
Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad
Ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo	Preservar la salud de los trabajadores	Obligatoria para el empresario	Evaluación inicial antes de la incorporación al trabajo	Funciones de seguridad o de mayor vigilancia
	Estudio de la aparición de enfermedades profesionales	Informada	Evaluación periódica	
Real Decreto de 28 de mayo de 2003 sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores	Informar a los trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo	Dentro de la jornada de trabajo	Evaluación después de una ausencia	Trabajadores expuestos a riesgos específicos inherentes al puesto de trabajo Actividades relacionadas con productos alimenticios
	Estudiar la compatibilidad entre la salud del trabajador y el puesto ocupado	Gratuita para el trabajador		

Anexo 7- Comparación de la vigilancia de la salud entre los distintos países

País	Para el empresario	Características	Coste	Obligatoriedad o voluntariedad	Contenido
ESPAÑA	Obligatoria	Proporcional y específica	A cargo del empresario	<p>Carácter general voluntario con tres excepciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por razones de índole preventiva 2. Por razones de salud pública 3. Vinculada a una previsión legal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen de salud inicial 2. Examen tras una ausencia 3. Examen a intervalos periódicos 4. Posibilidad de llevar a cabo un examen a la finalización de la relación laboral
FRANCIA	Obligatoria	Durante la jornada laboral y en las instalaciones de la actividad laboral	A cargo del empresario	<p>De obligada realización para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores menores de dieciocho años 2. Mujeres embarazadas 3. Trabajadores expuesto riesgos de especial penosidad y peligrosidad 4. Trabajadores discapacitados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen inicial 2. Examen periódico 3. Examen especial (riesgos específicos) 4. Examen si lo solicita el médico competente
ITALIA	Obligatoria	Específica	A cargo del empresario	De obligada realización cuando este previsto en la legislación, en relación a los riesgos específicos que está expuesto el trabajador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen inicial 2. Examen periódico 3. Examen ante una modificación de las funciones o puesto 4. Examen a la finalización de la relación laboral

Anexo 7- Comparación de la vigilancia de la salud entre los distintos países

País	Para el empresario	Características	Coste	Obligatoriedad o voluntariedad	Contenido
ALEMANIA	Obligación parcial	Dentro de la jornada laboral	A cargo del empresario o asociación empresarial	La obligatoriedad o no dependerá de que los trabajadores se encuentren bajo riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, y dependiendo de la magnitud de esos riesgos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen inicial 2. Examen periódico 3. Examen una vez finalizada la exposición a los riesgos
BÉLGICA	Obligatoria	Dentro de la jornada laboral Informada	A cargo del empresario	<p>De obligada realización para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores con función de seguridad o vigilancia 2. Trabajadores que se encuentren con riesgos específicos inherentes al trabajo 3. Trabajadores que lleven a cabo actividades relacionadas con productos alimenticios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen inicial 2. Examen periódico 3. Examen después de una ausencia

Anexo 8 – Referencias jurisprudenciales utilizadas

Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2004, 196/2004.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de diciembre, 8138/2012,. Fundamentos de derecho apartado sexto 5º párrafo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 5 de febrero de 2013, 182/2013, Sala de lo Social de Cáceres.

Anexo 9 – Referencias normativas utilizadas

Código del trabajo, última modificación en 2008

[Code du travail]

Decreto Legislativo nº 626 de 19 de setiembre de 1994

[Decreto Legislativo nº 626 del 19 settembre, 1994]

Decreto Legislativo nº 81 de 9 de abril de 2008

[Decreto Legislativo n ° 81 del 9 aprile, 2008]

Directiva Marco 89/391 CEE, 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

Ley 31/1995, de 8 de noviembre con el que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ley de 4 de agosto de 1996, sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo

[Loi sur la protection des travailleurs dans l'exercice de ses emploi, du 4 août 1996]

Ley de 7 de agosto de 1996 sobre la aplicación de medidas de seguridad y de salud para mejorar la seguridad de los trabajadores en el trabajo

[Gesetz über die Anwendung von Sicherheit und Gesundheitsschutz-Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz am 7. August 1996. Das Gesetz zum Schutz von Beschäftigung (ArbSchG)]

Ley de 31 de diciembre de 1991, que modifica el Código del trabajo y el Código de la salud pública para promover la prevención de riesgos laborales y la transposición de las directivas de la UE sobre salud y seguridad

[Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail]

Norma BGV A4, de 1 de setiembre de 1993, sobre el cuidado de la salud en el trabajo

[BGV A4, Arbeitsmedizinische Vorsorge am 1. September 1993]

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.

Real Decreto de 28 de mayo de 2003 sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores

[Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs]

Reglamento de 18 de diciembre de 2008 sobre el cuidado de la salud en el trabajo

[Verordnung über die Fürsorge für die Gesundheit bei der Arbeit, am 18. Dezember 2008 (ArbMedVV)]

