

Decálogo de la valoración de la aptitud para trabajar

Diez principios básicos para su realización en el ámbito de la medicina del trabajo

C. Serra^a, P. Boix^b, J. de Montserrat^c,
E. Purtt^d, M. C. Rodríguez^a, M. Plana^e, F. G. Benavides^a,
Grupo de Trabajo sobre la Valoración de la Aptitud para Trabajar^f

Recibido: 28 Noviembre 2006
Aceptado: 7 Febrero 2007

RESUMEN

La valoración de la aptitud para trabajar es la evaluación de la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros. A pesar de ser una actividad relevante de la medicina del trabajo, no existen en España criterios claros o recomendaciones para su realización. Se organizó un taller de expertos con el fin de analizar los criterios y métodos utilizados al valorar la aptitud e iniciar una reflexión científico-técnica sobre este tema en nuestro país. Fruto de ello, y sobre la base de las evidencias científicas existentes y las buenas prácticas profesionales en el ámbito internacional, se ha elaborado un decálogo que pretende aportar criterios técnicos para una mejor ordenación de la práctica profesional en este campo. Se trata de diez principios básicos para la realización de la valoración de la aptitud para trabajar en el ámbito de la medicina del trabajo.

PALABRAS CLAVE: Aptitud para trabajar, evaluación, trabajo, reconocimiento médico, medicina del trabajo, métodos.

^a Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.

^b Unión de Mutuas, Valencia.

^c Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, Barcelona.

^d Sociedad de Prevención Asepeyo, Barcelona.

^e División de Servicios Médicos, MC MUTUAL, Barcelona.

^f Grupo de Trabajo sobre la Valoración de la Aptitud para Trabajar: Ignacio Aguirre (MC MUTUAL), Juan José Álvarez (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo), Laura Álvarez Collado (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo), Josep M^o Blanch (Mutua Universal), Montserrat Cortijo (Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball), Covadonga Caso Pita (Hospital Clínico San Carlos), Francisco de la Gala (Sociedad española de Medicina y Seguridad en el Trabajo), Eugeni Feliu (MC MUTUAL), Clara Guillén (Ibermutuamur), M^o José López Jacob (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), Miquel Mira (Universitat Pompeu Fabra), Victoria Peris (Medycsa), Pere Plana (Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball), Fernando Rodrigo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), Begoña Rodríguez, (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo), José Roel (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), Carmen Serrano (Sociedad de Prevención de Asepeyo), Guillermo Soriano (SGS TECNOS SA), Alfons Uribe Medina (Thalia Salut i Prevenció), Lluís Veciana (Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball), Miquel Vila (MC MUTUAL), Cristina Vispe (Fremap), Marta Zimmermann (Instituto de Salud Pública de la Comunidad Autónoma de Madrid).

Correspondencia:

Consol Serra
Unidad de Investigación en Salud Laboral
Universidad Pompeu Fabra
Edificio PRBB
C/ Dr. Aiguader, 88 1^a planta despacho 171.01
08003-Barcelona
Tel. 935422537 / 935421396
Fax. 93542280

TEN COMMANDMENTS ON ASSESSMENT OF FITNESS FOR DUTY

Basic principles for its practice in Occupational Medicine

ABSTRACT

The assessment of fitness for duty, or work fitness, is the evaluation of a person's psychophysical capacity to perform his/her job without risk to self or others. Despite being a relevant activity in occupational medicine, there are no clear criteria or recommendations on how to assess fitness for work in Spain. An experts workshop was organised to analyse criteria and methods to assess fitness for work, as well as to initiate a scientific and technical debate on this subject in our country. As a consequence, and based on the available scientific evidence and international standards of good professional practice, ten commandments were developed, centered around technical criteria, to achieve a more systematic approach to professional practice in this field. Ten basic principles are listed for the assessment of fitness for duty in occupational medicine.

KEYWORDS: fitness for work, fitness for duty, assessment, work, medical examination, occupational medicine, methods.

INTRODUCCIÓN

La valoración de la aptitud para trabajar se define como la evaluación de la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros.

Los principios que se ofrecen a continuación son fruto del consenso conseguido entre un grupo de expertos españoles en medicina del trabajo sobre la base de la recopilación de las evidencias científicas existentes^{1,2} y de la evaluación de las buenas prácticas profesionales en el ámbito internacional (Tabla 1). Son, por tanto, el resultado de una reflexión científico-técnica realizada independientemente de la regulación normativa vigente y cuya pretensión es aportar criterios técnicos para una mejor ordenación de la práctica profesional en este campo.

Con el fin de clarificar algunos conceptos y términos clave, al final del decálogo se incluye un glosario.

DECÁLOGO DE LA VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA TRABAJAR

1. La valoración sanitaria de la aptitud para trabajar requiere la evaluación del estado de salud de un trabajador y el conocimiento profundo y detallado de las funciones esenciales de su trabajo, con una doble finalidad: a) evaluar la capacidad psicofísica del trabajador para realizar su trabajo; y b) identificar eventuales riesgos adicionales para su propia salud o la de otros, derivados de las características psicofísicas del trabajador.

La valoración de la aptitud para trabajar es, en el contexto de la medicina del trabajo, un acto sanitario cuya finalidad es emitir un juicio médico de idoneidad o compatibilidad entre las condiciones de salud de una persona y las exigencias de un determinado trabajo. Ello implica no sólo la evaluación del estado de salud, sino también la recopilación de información exhaustiva y detallada de las demandas y requisitos del puesto de trabajo en cuestión. Dicho juicio debe basarse, por un lado, en la comprobación de que no existen deficiencias psicofísicas que impidan a la persona la realización normal del trabajo y, por otro, en la detección de aquellas características individuales que pudieran provocar riesgos para la salud y se-

Tabla 1. Resumen de las conclusiones de la investigación científica existente sobre la efectividad de la aptitud para trabajar^{1,2}.

- La aptitud para trabajar está principalmente determinada por la seguridad y las demandas físicas del trabajo más que por las condiciones de salud de los trabajadores.
- Las valoraciones centradas en las características del trabajo predicen mejor la aparición de problemas de salud y costes futuros que las basadas solamente en diagnósticos médicos.
- En términos generales, excepto para trabajos con una alta demanda física, la evidencia científica disponible no sugiere ningún beneficio, ni para la salud ni económicos, de los exámenes médicos previos.
- La concordancia entre médicos de trabajo en la interpretación y utilización de pruebas médicas de valoración de la aptitud para trabajar es baja, y también lo es la sensibilidad de los exámenes médicos previos a la contratación para identificar candidatos no aptos.
- Incluso para patologías frecuentes, como la hipertensión, no se utilizan criterios diagnósticos estandarizados ni criterios homogéneos para excluir temporal o permanentemente a trabajadores de determinados trabajos.
- Debería priorizarse el uso correcto de instrumentos fiables de acuerdo a la evidencia científica cuando se evalúa la aptitud para trabajar.

guridad de la propia persona o de terceros (otros trabajadores y/o el público). La evaluación de estas dos dimensiones para emitir un juicio de aptitud en relación con un determinado trabajo debe realizarse bajo el supuesto de que dicho puesto reúne unas condiciones de trabajo adecuadas, y nunca respecto a unas condiciones penosas o peligrosas *de facto*. No existe una aptitud genérica, sino que cada caso debe valorarse de forma individual y respecto a un trabajo concreto.

2. La evaluación de las capacidades psicofísicas del trabajador debe realizarse en relación con las funciones esenciales del trabajo, y de acuerdo con criterios específicos, preestablecidos y validados.

No todos los trabajos tienen exigencias especiales desde el punto de vista de la aptitud. Estas exigencias pueden ser psicológicas o fisiológicas. Solamente para aquellas tareas que no