

Seguimiento de los trabajadores especialmente sensibles en la consulta de enfermería

M^a Mercedes Martín de la Torre Martín⁽¹⁾; Francisco Javier Rubiés Asensio⁽²⁾

¹*Diplomado en enfermería del trabajo. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario 12 de Octubre. Madrid.*

²*Diplomado en enfermería. Supervisor de Hemodiálisis. Hospital Universitario de Getafe. Madrid.*

Correspondencia:

M^a Mercedes Martín de la Torre Martín

Dirección: Avda. Rosa Regás, nº 10, portal 2, 2ªA. 28905 Madrid.

Teléfono: 677 226 071

Correo electrónico: mmartint@salud.madrid.org

La cita de este artículo es: M^a Mercedes Martín de la Torre Martín. Seguimiento de los trabajadores especialmente sensibles en la consulta de enfermería. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(3): 328-342

RESUMEN.

La adaptación del trabajador especialmente sensible obliga al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a gestionar y operativizar una actuación específica. La mayoría de los artículos publicados se basan en la identificación y diagnóstico del trabajador, sin profundizar en cómo se ha de realizar el seguimiento para confirmar que las medidas preventivas y de cambio de condiciones de trabajo indicadas son adecuadas y eficaces. Nos planteamos como objetivo establecer un seguimiento que garantice el cumplimiento de las medidas o

MONITORING OF ESPECIALLY SENSITIVE WORKERS IN THE NURSING CONSULTATION

ABSTRACT

The adaptation of the especially sensitive worker takes the Occupational Risk Prevention Service to arrange and work out a specific action. Most of the published articles are based on the identification and diagnosis of the worker, without delving into how the follow-up must be carried out to confirm that the preventive

restricciones pautadas de forma que, el trabajador especialmente sensible deje de estar expuesto a los riesgos contraindicados. Diseñamos unos indicadores de medición del proceso estableciendo unos valores estándar para conseguir evidenciar de forma objetiva sus debilidades y fortalezas.

Palabras clave: Condiciones de trabajo; Vigilancia de la salud; Medidas de Seguridad; Ambiente de trabajo (Calificador: prevención & control); Lugar de trabajo.

actions and changes in working conditions indicated are suitable and effective. Our target is to establish a follow-up that guarantees compliance with the measures or restrictions established, so that the particularly sensitive worker is no longer exposed to contraindicated risks. We design process measuring indicators, establishing standard values to show in an objective way their weaknesses and strengths.

Keywords: Working Conditions; Health surveillance; Security Measures; Working Environment (Qualifier: prevention & control); Workplace..

Fecha de recepción: 6 de mayo de 2021

Fecha de aceptación: 10 de octubre de 2021

Introducción

Los trabajadores especialmente sensibles están recogidos como una categoría singularmente protegida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)⁽¹⁾. El principio general de adaptación del trabajo a la persona previsto en el artículo 15.1.d, impone al empresario un esfuerzo adaptativo para eliminar los riesgos específicos que el puesto de trabajo supone para estos trabajadores de forma individual.

Es necesario identificar de forma fiable a los

Trabajadores Especialmente Sensibles (TES) para garantizar de forma específica que, al aplicar las medidas preventivas y/o restricciones pautadas dejan de estar expuestos a los riesgos que les hace vulnerables.

El artículo 25, define la categoría de TES⁽²⁾:

“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 puesto de trabajo donde prestan sus servicios”.

Esta categorización aporta referencias legales genéricas, susceptibles de estar asociadas a situaciones individuales que incluyen, aquellos *“estados o situaciones transitorias que no respondan a exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”*, lo que complica la gestión de riesgos laborales de las empresas.⁽³⁾

“También existe el riesgo añadido de que la figura legal descrita acabe siendo utilizada como cajón de sastre, entendiéndose que presta cobertura a colectivos enteros aquejados de una mayor vulnerabilidad, fragilidad o debilidad genérica, sin tener por qué estar necesariamente vinculada a los riesgos laborales.”⁽³⁾

La identificación de estos trabajadores siempre se ha de basar en la especial sensibilidad a los riesgos. Aunque un trabajador padezca una discapacidad reconocida, si no está relacionada con el puesto de trabajo, no se le debe considerar como especialmente sensible. En caso contrario se podría incurrir en discriminación, ya que no sería necesaria una mayor protección por el hecho de padecer una discapacidad.⁽⁴⁾

La LPRL identifica como grupos vulnerables, junto con los TES, únicamente a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia⁽⁵⁾, trabajadores menores de edad⁽⁶⁾ y el compuesto por los trabajadores temporales, de duración determinada o los contratados en empresas de trabajo temporal.⁽⁷⁾

Para estos grupos de riesgo se establecen deberes específicos en cuanto a la evaluación de riesgos que determinarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Una vez detectada la situación de especial sensibilidad del trabajador es necesario realizar una adaptación del puesto de trabajo que atienda las particulares condiciones del trabajador primando siempre el derecho irrenunciable a la salud.

La decisión a la hora de adoptar la medida más adecuada debe seguir un *criterio de razonabilidad* que, dentro del contexto de derecho laboral⁽⁸⁾ se emplea para impedir que tanto los empleadores como los trabajadores abusen de los derechos que la ley les reconoce. Por tanto, podrá admitirse cualquier medida que sea eficaz, bien sea la adaptación de

su puesto de trabajo, que habitualmente es lo menos gravoso para el trabajador, o el cambio a otro puesto diferente, cuando la adaptación no sea posible, aunque esa imposibilidad derive de razones organizativas justificadas.

Las medidas puestas en marcha deben:⁽⁹⁾

- Ser adecuadas y efectivas para el fin pretendido.
- Ponerse a disposición del trabajador y comprobar su efectividad.
- Ser una obligación para el empresario por lo que el trabajador no tiene derecho de opción a renuncia. No se puede basar la aplicación o no de la protección en la decisión personal del trabajador. Como norma legal siempre se debe primar el derecho irrenunciable a la salud y a la integridad física.

Contar con la participación del trabajador en todo el proceso de adaptación es fundamental, explicando la metodología y objetivo del proceso además de asegurar que sus datos serán tratados con confidencialidad.

Objetivo

Garantizar el cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas y/o restricciones pautadas de forma que el trabajador especialmente sensible deje de estar expuesto a los riesgos contraindicados.

Material y Métodos

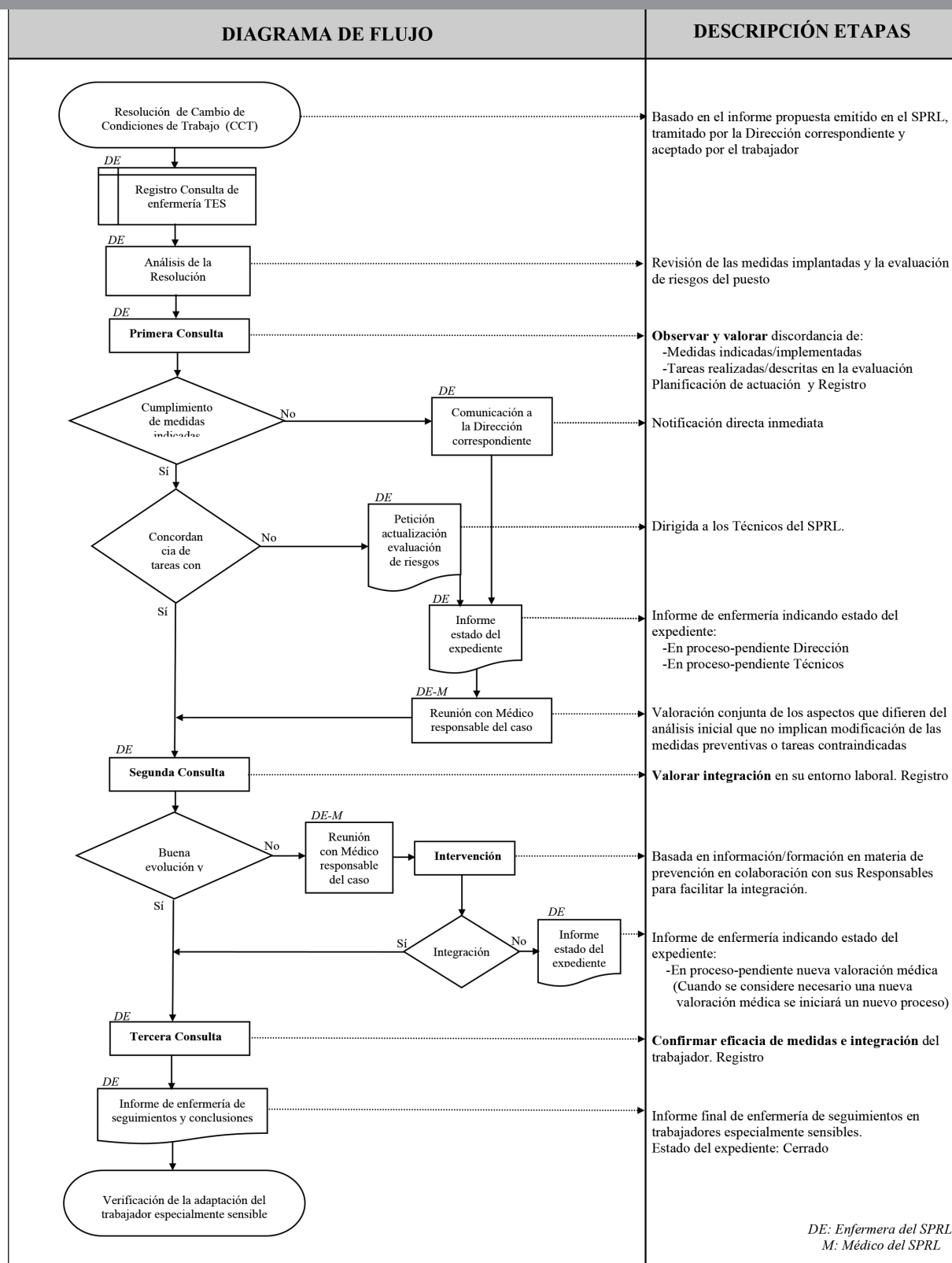
Creamos una base de datos específicamente para la consulta de enfermería dedicada a la atención de los TES.

Este registro informatizado facilita:

- El acceso y búsqueda de los casos que están en seguimiento y los que se han valorado.
- La emisión de informes específicos de cada caso.
- La explotación de datos con el fin de medir cuantitativamente la actuación realizada y encontrar las debilidades y fortalezas que permita conseguir una mejora continua.

Como instrumento que considera de forma singular al trabajador y permite detectar las características personales o el estado biológico que le hace

FIGURA 1



especialmente susceptible a factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo utilizamos la *Vigilancia de la salud*.

El artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención^(10,11), especifica que en la Vigilancia de la Salud *“el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará especialmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y propondrá las medidas preventivas adecuadas”. Y el artículo 31 de la LPRL, establece el carácter interdisciplinar, así como la necesaria formación y capacitación que garantice la “Vigilancia de la Salud en relación con los riesgos derivados del trabajo”.*

A un trabajador se le considera TES cuando se le declara *apto con restricciones* en el criterio de aptitud del informe médico derivado de la vigilancia de la salud. Esta situación implica que es especialmente sensible a un riesgo o tarea accesoria de su puesto de trabajo, pero puede desarrollar las tareas principales.

Una vez identificado al trabajador especialmente sensible, es necesario cambiar las condiciones de trabajo⁽¹²⁾ estableciendo las pautas necesarias para lograr una adaptación exactamente igual que la de cualquier otro trabajador, teniendo en cuenta que las alternativas posibles no deben producir efectos negativos para los restantes trabajadores.

Cuando la Dirección correspondiente ejecute las medidas de adaptación propuestas, informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) para que realice el seguimiento en función de la nueva situación del trabajador.

Desarrollo del protocolo de actuación

Se inicia cuando la enfermera responsable de la consulta recibe la resolución de Cambio de Condiciones de trabajo (CCT) por motivos de salud basada en el informe emitido por el SPRL, tramitado por la Dirección correspondiente y aceptado por el trabajador (Figura 1).

— *Análisis y registro de la resolución*: Revisión de la historia clínico-laboral del TES y de la

documentación aportada por el reconocimiento específico realizado que ha determinado el criterio de aptitud, así como la evaluación de riesgos aportada por los técnicos de prevención del puesto origen y destino, cuando la resolución contemple un cambio de puesto.

Registrar al trabajador en la base de datos “Consulta de enfermería TES” (Figura 2) y localizar al trabajador para concertar la primera consulta.

1. *Primera consulta con el trabajador*: centrada en la observación de las tareas que desarrolla en el puesto de trabajo y su entorno.

En la mayoría de los casos, el problema de salud del trabajador es la causa de su especial sensibilidad pero, en algún caso puede ocurrir que la falta de medidas preventivas en su puesto de trabajo o en el entorno sea la causa. Esta circunstancia motiva una intervención evaluando las relaciones trabajador-tareas-puesto y, en consecuencia, el análisis de las demandas del trabajo y la capacidad funcional del trabajador.

Se debe aplicar todo el conocimiento científico para adecuar los entornos, productos y tareas a las necesidades, capacidades, limitaciones y características del trabajador, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

Valorar el ajuste razonable⁽¹³⁾ del puesto de trabajo de una persona implica una serie de pasos de manera que las incompatibilidades entre el trabajador y el resto de componentes del puesto de trabajo puedan ser identificados y corregidos:

- ¿Qué hace el trabajador?: Tareas normales, periódicas, ocasionales.
- ¿Cómo se hace y con qué?: Demandas físicas, sensoriales y cognitivas requeridas para la realización de las tareas.
- Entorno de trabajo: Las condiciones ambientales que pueden afectar a su patología basal.

La autovaloración del trabajador también debe servir de guía para valorar conjuntamente si ha mejorado la seguridad durante el desarrollo de las tareas requeridas en su puesto de trabajo. Sus propuestas son fundamentales así como la opinión que tenga de nuestras aportaciones o cambios efectuados.

FIGURA 2

The figure displays two screenshots of a medical record system interface. The top screenshot shows the main form with fields for patient data (Id, NIF, Nº HISTORIA, APELLIDOS, NOMBRE, FECHA NACIMIENTO, EDAD, FECHA DE APERTURA EXPEDIENTE EN CONSULTA DE ENFERMERÍA), medical history (CATEGORÍA, SERVICIO, PATOLOGÍA DE BASE), and various assessment sections (RIESGOS, TAREAS CONTRAINDICADAS, ACTUACIÓN INDICADA, FECHA SOLICITUD, DIAS TRANSCURRIDOS DESDE SOLICITUD HASTA IMPLANTACIÓN, FECHA INICIO DE MEDIDAS INDICADAS EN SPRL). The 'ADAPTACIÓN' tab is selected and highlighted with a red circle. The bottom screenshot shows the 'CAMBIO DE PUESTO' tab selected and highlighted with a red circle, displaying fields for DESTINO ACEPTADO POR SPRL, RIESGOS, MEDIDAS PREVENTIVAS, and PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO. Both screenshots include buttons for 'Petición técnicos' and 'Informe enfermería'.

El objetivo de esta primera consulta además de observar cómo desarrolla las tareas, es valorar si existe discordancia por un lado, entre las medidas indicadas y las implementadas, y por otro, entre las tareas realizadas y las descritas en la evaluación de riesgos. Para conseguirlo es necesario que la consulta tenga lugar en el puesto de trabajo del TES. Este hecho además permite:

- Realizar una observación directa al mismo tiempo que se recoge la información aportada por el trabajador referida a la modificación/restricción de tareas.
- Disminuir el tiempo de ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, que habitualmente es asumida por el resto de personal que está trabajando.

FIGURA 3

The form is divided into several sections:

- Header:** Fields for Id, NIF, Nº HISTORIA, APELLIDOS, NOMBRE, FECHA NACIMIENTO, EDAD, and FECHA DE APERTURA EXPEDIENTE EN CONSULTA DE ENFERMERÍA.
- Worker Data:** CATEGORIA, SERVICIO, PATOLOGÍA DE BASE.
- Risk Assessment:** RIESGOS (dropdown), TAREAS CONTRAINDICADAS (dropdown), and ACTUACIÓN INDICADA (dropdown).
- Follow-up Data:** FECHA SOLICITUD, DIAS TRANSCURRIDOS DESDE SOLICITUD HASTA IMPLANTACIÓN, FECHA INICIO DE MEDIDAS INDICADAS EN SPRL.
- Navigation Tabs:** ADAPTACIÓN, CAMBIO DE PUESTO, **SEGUIMIENTO 1** (highlighted), SEGUIMIENTO 2, SEGUIMIENTO 3, CONCLUSIONES.
- Worker Refers:** EL TRABAJADOR REFIERE (text area).
- Actions:** ACTUACIÓN (text area).
- Checkboxes:** ¿ES NECESARIO ACTUALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?, ¿DIFIEREN LOS RIESGOS O TAREAS?.
- Footer:** FECHA INFORME, ENFERMERA, MEDICO.

FIGURA 4

The interface shows a navigation bar with two buttons highlighted by red circles:

- Petición técnicos:** A button with a magnifying glass icon.
- Informe enfermería:** A button with a document icon.

Below the buttons, there are fields for FECHA INFORME, ENFERMERA, and MEDICO.

Al finalizar la consulta consensuar con el trabajador las fechas de los seguimientos y registrar la actuación llevada a cabo en la pestaña “SEGUIMIENTO 1” de la base de datos (Figura 3).

2. Actuación en función del cumplimiento de las medidas indicadas:

— Cuando las medidas indicadas no se han implementado se debe poner en conocimiento de la Dirección correspondiente mediante notificación directa. La comunicación deber

ser inmediata porque el incumplimiento de estas medidas pone en riesgo al trabajador.

- Si se detectan discordancias entre las tareas realizadas por el trabajador y las descritas en la evaluación de riesgos aportada por los técnicos se debe solicitar una petición para realizar una actualización. Nuestra base de datos permite a través del icono “Petición técnicos” (Figura 4) emitir una “Petición de actualización de la evaluación de riesgos”

FIGURA 5

Petición de actualización de la evaluación de riesgos

Debido a que la información aportada en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo del trabajador/a cuyos datos identificativos son:

NIF	Apellidos	Nombre
Categoría	Tareas	
Servicio		
Riesgos		

difiere con lo expresado por el/la trabajador/a en la consulta de enfermería de trabajadores especialmente sensibles, se solicita una actualización de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que ocupa.

Fecha de petición

Firmado

(Figura 5). En este caso no se pone en riesgo al trabajador porque las medidas de protección específicas indicadas están implementadas y las tareas contraindicadas también están definidas pero, implica la obligación de realizar una actualización de la evaluación de riesgos para cumplir con el requerimiento técnico-legal de valorar al trabajador en relación con los riesgos derivados del trabajo. En ambos casos se genera un “Informe de enfermería de seguimientos en trabajadores especialmente sensibles” (Figura 6).

En el primer caso el ítem “Estado del expediente” quedará “En proceso-pendiente Dirección” en espera de la implementación de las medidas indicadas.

En el segundo caso quedará “En proceso-pendiente Técnicos”.

Este registro nos permite tener un acceso rápido para identificar los casos que todavía no cumplen los requisitos indicados en el informe emitido por el SPRL.

3. *Reunión con el médico responsable del caso:* se realizará únicamente cuando se precise la actualización de la evaluación de riesgos para valorar conjuntamente todos los aspectos observados que difieren del análisis inicial, aunque esta situación no implique una modificación de las medidas preventivas o tareas contraindicadas.

4. *Segunda consulta con el trabajador:* para *valorar su integración* en el Servicio.

Además de valorar la eficacia de las medidas indicadas, la buena evolución del trabajador y programar actuaciones posteriores en caso de considerarlo necesario, es importante registrar toda la información que el trabajador nos comente.

La finalidad de las consultas de seguimiento no es estigmatizar al TES, la finalidad es que deje de serlo al aplicar las medidas y/o cambios específicos, teniendo en cuenta que la adaptación del trabajador no debe suponer un impacto negativo para el resto del personal.

La formación⁽¹⁴⁾ en prevención constituye uno de los pilares fundamentales en los que se

basa la LPRL. Sin una formación adecuada, los trabajadores no podrán poner en marcha las acciones preventivas en la empresa y difícilmente se podrá actuar de forma eficaz en el control de los riesgos para la salud. Basándonos en este principio y para que el resto de trabajadores que comparten destino puedan entender, respetar y facilitar la correcta implantación de las medidas preventivas que se van a adoptar es necesario que estén informados⁽¹⁵⁾ sin que este hecho suponga un perjuicio de la intimidad del trabajador especialmente sensible.

Al terminar la consulta confirmar la fecha concertada para la tercera consulta y registrar la actuación llevada a cabo en la pestaña “SEGUIMIENTO 2” de la base de datos (Figura 7).

5. *Reunión con el médico responsable del caso:* cuando el TES no presente una evolución favorable a pesar de que las medidas preventivas y/o tareas restringidas implementadas sean las indicadas, se ha de valorar conjuntamente la necesidad de:

- Programar una intervención en el destino del TES basada en una información/formación adecuada que facilite la correcta implantación de las medidas de protección sin que suponga un impacto negativo en la dinámica del entorno laboral.

La intervención directa se realizará en colaboración con sus Responsables y está dirigida al personal que coincida con el TES, sin alterar la dinámica de trabajo para que no suponga una sobrecarga. Se basa en la observación y en la participación activa de todo personal en materia de protección para ofrecer soluciones reales y viables que entiendan y respeten. La formación, para que sea eficaz debe ser específica y estar dirigida de forma adecuada a los trabajadores involucrados, de lo contrario será muy difícil la aceptación de cualquier medida dirigida a controlar los riesgos para la salud.

Tras la intervención se debe concluir si ha producido un buen impacto generando un clima laboral que permita la integración del TES sin que la implantación de las medidas de

FIGURA 6

INFORME DE ENFERMERÍA DE SEGUIMIENTOS EN TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Fecha de solicitud CCT

DATOS IDENTIFICATIVOS

Apellidos Nombre N° Historia

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO ORIGEN DE LA SOLICITUD

Categoría Riesgos en origen

Servicio

SITUACIÓN CLÍNICA BASAL

Patología de base Tareas contraindicadas

ACTUACIÓN INDICADA EN SPRL **PERIODICIDAD**

CONSULTA DE ENFERMERÍA Fecha apertura expediente

El trabajador refiere Destino aceptado por SPRL

Actuación Riesgos

Seguimientos Medidas preventivas

¿Es necesario actualizar evaluación de riesgos? ☐

Fecha Fecha

El trabajador refiere El trabajador refiere

Actuación Actuación

CONCLUSIONES

Fecha de reunión con facultativo responsable del caso Estado del expediente

La Fecha Firma

protección que necesita sea percibida de forma negativa. En caso contrario, será necesario una nueva valoración médica del TES iniciándose un nuevo caso. Esta nueva situación generará un “Informe de enfermería de seguimientos en trabajadores especialmente sensibles” indicando en el ítem “Estado del expediente”, “En proceso-pendiente nueva valoración médica”.

6. *Tercera consulta con el trabajador:* para confirmar la eficacia de las medidas y la integración trabajador.

En el proceso diseñado se han contemplado como máximo tres consultas. Basándonos en el principio de eficiencia, consideramos que son suficientes para cumplir el objetivo marcado. Se trata de confirmar que el TES deja de estar expuesto a los riesgos que tiene contraindicados en el menor tiempo posible.

Una vez concluida la consulta, registrar la actuación llevada a cabo en la pestaña “SEGUIMIENTO 3” de la base de datos.

7. *Informe de seguimientos y conclusiones de enfermería:* emitir el informe que confirma la eficacia de las medidas y/o cambios indicados.

Registrar en la pestaña “CONCLUSIONES” de la base de datos (Figura 8). En el informe de enfermería que se genera, el ítem “Estado del expediente” aparecerá “Cerrado”.

Cuando la Resolución contemple medidas y/o tareas restringidas con carácter temporal, el estado del expediente aparecerá “En Seguimiento” y se cerrará cuando se cumpla el plazo establecido en la Resolución.

Indicadores de medida

Nos van a permitir valorar los resultados obtenidos al aplicar el protocolo de actuación. Nuestro punto de partida es establecer “30 días” como estándar de calidad y valor de referencia de un caso en seguimiento.

Tras la recepción de la Resolución, la primera consulta se debe programar aproximadamente a los 5 días, la segunda transcurridos 20 días y la tercera consulta coincidirá con el cierre del caso, a los 30

días, exceptuando los casos que la Resolución tenga carácter temporal.

— *Tiempo del caso en Seguimiento (TS):* indica el tiempo de resolución de un caso. Este indicador refleja de forma directa la eficiencia de la actuación realizada.

Se obtiene del cociente del número de días que está un caso en seguimiento entre el número de días que hemos considerado como referencia y estándar de calidad.

$$TS = \frac{\text{Nº días en seguimiento}}{30}$$

Los casos que pueden sufrir un retraso en el seguimiento como consecuencia de la detección de discordancias con la Resolución emitida, se identifican con los siguientes indicadores:

— *Incumplimiento de las medidas indicadas (IM):* informa de los casos que no han implementado las medidas indicadas.

Se obtiene del cociente entre el número de casos en los que no se han implementado las medidas indicadas en la Resolución y el número de casos tramitados durante un año.

$$IM = \frac{\text{Nº casos que no cumplen medidas}}{\text{Nº casos tramitados}}$$

— *Necesidad de Actualización de Evaluación de Riesgos (NAER):* informa de los casos que requieren una actualización de la evaluación.

Se obtiene del cociente entre el número de casos en los que se precisa una actualización de la evaluación de riesgos y el número de casos tramitados durante un año.

$$NAER = \frac{\text{Nº casos que precisan actualizar evaluación}}{\text{Nº casos tramitados}}$$

FIGURA 7

La valoración cuando el retraso en el seguimiento se produce como consecuencia de una mala evolución en la integración del trabajador, se realiza a través de:

- *Casos que requieren Inicio de Nuevo Proceso (CINP)*: informa de los casos que requieren una nueva valoración médica.

Se obtiene del cociente entre el número de casos que requieren iniciar un nuevo proceso y el número de casos tramitados durante un año.

$$\text{CINP} = \frac{\text{Nº casos que precisan nuevo proceso}}{\text{Nº casos tramitados}}$$

El indicador que nos aporta la información de los casos en los que cumplimos el tiempo de seguimiento prefijado es el siguiente:

- *Casos Cerrados en Tercera Consulta (CCTC)*: informa de los casos en los que se ha confirmado la eficacia de las medidas indicadas y la integración del TES en el Servicio.

- Refleja de forma directa el cumplimiento del valor de referencia y estándar de calidad. Se obtiene del cociente del número de casos cerrados al realizar la tercera consulta entre el número de casos tramitados durante un año, excluyendo los que están sujetos a temporalidad*.

$$\text{CCTC} = \frac{\text{Nº casos cerrados en tercera consulta}}{\text{Nº casos tramitados*}}$$

En fases posteriores, el análisis de resultados permitirá revisar y, en su caso, modificar estos periodos. El objetivo será establecer estándares de eficacia en la

gestión de los casos, cumpliendo criterios calidad para conseguir una mejora continua.

Resultados

La frecuencia del cálculo en los indicadores establecidos será anual y los resultados determinarán las medidas correctoras a realizar.

El ideal del indicador *Tiempo del caso en seguimiento es 1*. Valores por encima de 1 se consideran *inaceptables*. La actuación a seguir viene determinada por el análisis de resultados de los siguientes indicadores:

- *Incumplimiento de las medidas indicadas*: el valor ideal es 0. Desviaciones por encima implica una intervención prioritaria. Se debe realizar una comunicación inmediata a la Dirección correspondiente porque el incumplimiento de las medidas de protección específicas indicadas en la Resolución pone en riesgo al TES.
- *Necesidad de actualización de la evaluación de riesgos*: el valor ideal es 0. Desviaciones por encima no ponen en riesgo al TES. Supone una intervención programada por parte de los técnicos para mantener actualizada la evaluación de riesgos.
- *Casos que requieren inicio de nuevo proceso (CINP)*: el valor ideal es 0. Desviaciones por encima informa de los TES que tienen protegida su seguridad y salud porque se cumplen las medidas de protección indicadas pero no se integran. Cuando el valor supera 0,5 se debe valorar la necesidad de modificar el momento de realizar la intervención directa basada en la información/formación y dirigida a todo el personal al comienzo del proceso o, incluso, previo a la firma de la Resolución.
- *Casos cerrados en tercera consulta (CCTC)*: el valor ideal es 1. Cuando el valor esté por debajo de 0,5 se debe:
 - Aumentar el número de consultas de seguimiento en el diseño del protocolo que permitan afianzar las intervenciones que se consideren necesarias.
 - Revisar el valor de referencia y estándar de calidad aumentando el número de días.

Discusión

La mayoría de los artículos publicados referentes a los TES y procedimientos de actuación para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, se basan únicamente en la identificación y diagnóstico del TES, resolviendo el expediente cuando las Direcciones correspondientes comunican la Resolución al trabajador, al SPRL y, en su caso al Comité de Seguridad y Salud.⁽¹⁶⁾ Algunos también detallan propuestas de actuaciones preventivas en función de las patologías que presenta el trabajador.⁽¹⁷⁾ Otros establecen que el control y seguimiento del TES lo realice “el Superior Jerárquico de forma periódica al objeto de verificar que las condiciones de trabajo no se han modificado.”⁽¹⁸⁾

Ningún artículo profundiza en cómo se ha de realizar el seguimiento para confirmar que las medidas preventivas indicadas son adecuadas y eficaces para el fin pretendido en cada caso.

No debemos olvidar que en el artículo 25, se establece de manera inequívoca que el empresario garantizará de manera específica la protección de los TES, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias. Este hecho supone que nuestra actuación debe ir más allá de la identificación de estos trabajadores y la propuesta o indicación de medidas de protección, debemos comprobar que, al implementar las medidas consideradas como necesarias se consigue de forma eficaz la protección y adaptación del TES.

Con el trabajo que presentamos pretendemos cumplir este objetivo, detallando el seguimiento que se debe realizar de una forma sistemática y controlada, ofreciendo las herramientas necesarias basadas en criterios de calidad.

La gestión de la calidad en los SPRL exige, no sólo, el diseño de protocolos y el control de su cumplimiento, también supone ser críticos evidenciando nuestras carencias mediante el análisis de resultados para así, establecer las medidas correctoras adecuadas.

Bibliografía

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE-A-1995-24292.

FIGURA 8

The form is a structured document for recording worker information and medical history. It is divided into several sections:

- Personal Data:** Includes fields for Id, NIF, Nº Historia, Apellidos, Nombre, Fecha Nacimiento, Edad, and Fecha de Apertura Expediente en Consulta de Enfermería.
- Medical History:** Includes fields for Categoría, Servicio, Patología de Base, Riesgos, Tareas Contraindicadas, and Actuación Indicada.
- Follow-up:** Includes fields for Fecha Solicitud, Fecha Inicio de Medidas, Días Transcurridos desde Solicitud hasta Implantación, Evolución del Caso, and Conclusiones.
- Contact Information:** Includes fields for Teléfonos (Fijo, Móvil, Interfono).
- Report Section:** Includes fields for Fecha Informe, Enfermera, and Médico.

2. Ley 31/1995. Artículo 25: Protección del trabajador especialmente sensible a determinados riesgos.

3. Matorras Díaz-Caneja A, López Álvarez MJ. Trabajadores especialmente sensibles: Concepto y Obligaciones empresariales en materia preventiva. Estudio de la "Organización de actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 en la comunidad empresarial". CEOE y aprobada por el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales; DL: M-40147-2016.

4. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT. Criterio para la consideración de un trabajador como especialmente sensible a determinados riesgos del trabajo. Criterios tecnonormativos del INVASSAT; Noviembre 2015.

5. Ley 31/1995. Artículo 26: Protección a la maternidad.

6. Ley 31/1995. Artículo 27: Protección a los menores

7. Ley 31/1995. Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

8. Roca Trías E, Ahumada Ruiz MA. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. XV Conferencia Trilateral. Roma-October 2013.

9. Texto integrado del Estatuto de los Trabajadores, enmendado por la ley número 11/1994, de 19 de mayo. Artículo 19: Seguridad e Higiene y Artículo 20: Dirección y control de la actividad laboral. Sección segunda: Derechos y deberes del contrato. Capítulo II: Contenido del contrato de trabajo.

10. (10) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención. Artículo 37: Funciones de Nivel Superior.

11. (11) Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto

1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

12. Ley 31/1995. Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Artículo 4.

13. Sebastián Herranz M, Noya Arnáiz R. Adaptación de puestos de trabajo: Guía de referencia. CEAPAT. Diciembre 2009.

14. Ley 31/1995. Artículo 19: Formación de los trabajadores.

15. Ley 31/1995. Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores.

16. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Conselleria Sanidad. Generalitat Valenciana,

Agència valenciana de salut. Procedimiento para la identificación y atención al trabajador en situación de especial sensibilidad. 2013.

17. Vicente-Herrero MT, Ramírez Iñiguez de la Torre MV. Fichas para el manejo del trabajador sensible en Salud Laboral. Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2019.

18. (18) Sociedad de Prevención ASEPEYO. Procedimiento de actuación: Protección de trabajadores especialmente sensibles (TES) ante riesgos laborales. Universidad de León. Rev.- 1; Ref.- JA10048.