

**CÓDIGO DEONTOLÓGICO
INTERNACIONAL PARA LOS
PROFESIONALES DE LA MEDICINA DEL
TRABAJO**

ACTUALIZADO EN 2002

ADOPTADO POR EL CONSEJO DE LA CIMT EN MARZO DE 2002

Primera edición: 1992
Segunda edición: 1994
Tercera edición: 1996
Cuarta edición: 2002

Autorización para traducción y reproducción

Este documento puede reproducirse libremente siempre que se indique la fuente. Su traducción tendrá que obtener la aprobación de la CIMT* y la versión traducida irá acompañada de una copia del Código en inglés o en francés. La parte titulada “Principios básicos” resume los principios sobre los que se basa el Código deontológico para los profesionales de la medicina del trabajo y su divulgación en los servicios de medicina del trabajo podría ser útil.

*CIMT: Comisión Internacional de Medicina del Trabajo
Dirección: Será corregido por la Secretaría de la CIMT.
Departamento de Medicina Comunitaria, del Trabajo y de la Familia
National University Hospital
Lower Kent Ridge Road, Singapur 0511
República de Singapur
Tel.: (65) 772 4290; Fax: (65) 779 1489

International Commission on Occupational Health, ICOH
Comission Internationale de la Santé au Travail, CIST
Comisión Internacional de Medicina del Trabajo, CIMT

SE INCLUIRÁ LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO

Prólogo

1. La Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT) ha adoptado por varias razones un Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo diferenciado de los códigos deontológicos para todos los médicos. Una de esas razones es el creciente reconocimiento de las responsabilidades complejas y en ocasiones compartidas de los profesionales de la seguridad e higiene en el trabajo frente a los trabajadores, las empresas, el público, las autoridades en materia de salud pública y trabajo y otras entidades como la seguridad social y los poderes judiciales. Otra razón es el creciente número de profesionales de la seguridad e higiene en el trabajo como **resultado de** la creación voluntaria u obligatoria de servicios de medicina del trabajo. Otro factor que ha influido ha sido la reciente adopción de un enfoque interdisciplinario de la medicina del trabajo que implica la participación en los servicios de medicina del trabajo de especialistas pertenecientes a distintas profesiones.

2. El Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo es relevante para numerosos colectivos profesionales que **realizan** tareas y asumen en empresas, tanto del sector privado como del público, responsabilidades en materia de seguridad, higiene, salud y medio ambiente relacionados con el trabajo. A los efectos de este Código, la expresión “profesionales de la medicina del trabajo” se refiere a un grupo general cuya vocación común es su compromiso profesional con los fines de la medicina del trabajo. El ámbito de aplicación de este Código abarca las actividades de los profesionales de la medicina del trabajo tanto cuando actúan a título individual como cuando lo hacen como parte de organizaciones o iniciativas que prestan sus servicios a clientes y consumidores. El Código se aplica a profesionales y servicios de medicina del trabajo tanto cuando actúan en un contexto de libre mercado sujeto a la competencia como en el marco de los servicios sanitarios del sector público.

3. El Código deontológico internacional de 1992 estableció principios deontológicos generales en la medicina del trabajo. Esos principios siguen siendo válidos, pero tienen que actualizarse y redactarse de nuevo para subrayar su importancia en el contexto cambiante en el que se ejerce la medicina del trabajo. El Código tiene también que reinterpretarse periódicamente utilizando terminología de uso actual y para abordar las cuestiones éticas de la medicina del trabajo a medida que surgen en los debates públicos y profesionales. Hay que tener en cuenta los cambios en las condiciones de trabajo y en la demanda social, incluidos los que son consecuencia de las tendencias políticas y sociales de las sociedades, la reivindicación del valor de los servicios públicos, las mejoras continuas de la calidad y la transparencia, la globalización de la economía mundial y la liberalización del comercio internacional, el desarrollo técnico y la introducción de la tecnología de la información como un elemento integral de la producción y los servicios.

Todos estos aspectos repercuten en el contexto que rodea al ejercicio de la medicina del trabajo y, por tanto, influyen en las normas profesionales de conducta y ética de los profesionales de la medicina del trabajo.

4. La elaboración de un Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo fue considerada por el Consejo de la CIMT en Sidney en 1987. En Montreal, los miembros del Consejo recibieron un primer texto del código, que se sometió a un proceso de consultas a finales de 1990 y principios de 1991. El Código deontológico para los profesionales de la medicina del trabajo de 1992 fue aprobado por el Consejo de la CIMT el 29 de noviembre de 1991 y publicado en inglés y francés en 1992, se reeditó en 1994 y 1996 y se ha traducido a ocho idiomas.

5. El Consejo de la CIMT creó en 1993 un Grupo de trabajo cuyo objetivo era actualizar, en la medida de lo necesario, el Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo y supervisar de modo continuo el tema general de la deontología en la medicina del trabajo. Entre 1993 y 1996, este Grupo de trabajo estuvo formado por tres miembros (Dr. G.H. Coppée, Prof. P. Grandjean y Prof. P. Westerholm) y 17 miembros asociados que aportaron sus comentarios y propusieron enmiendas. En diciembre de 1997, el Dr. G.H. Coppée y el Prof. P. Westerholm decidieron, conjuntamente con el Consejo de la CIMT, que en ese momento no se justificaba una revisión en profundidad del Código deontológico, pero sí una actualización, puesto que algunas partes del texto no estaban claras o necesitaban una mayor precisión. No obstante, se contempló la necesidad de que la CIMT emprendiera una revisión más profunda del código para complementarlo con nuevas cuestiones y temas.

6. Los días 14 y 15 de diciembre de 1999 se celebró en Ginebra una reunión de los miembros del Grupo de trabajo reconstituido sobre la deontología en la medicina del trabajo (Prof. J.F. Caillard, Dr. G.H. Coppée y Prof. P. Westerholm), en la que se analizaron los comentarios sobre el Código deontológico de 1992 recibidos durante el período 1993-1999, en particular las contribuciones de los miembros asociados. Puesto que el propósito era actualizar, en lugar de revisar, el Código deontológico de 1992, se mantuvo su estructura original. También se mantuvieron la redacción y la numeración de los párrafos, pese a que podrían haberse mejorado con algunas de las sugerencias de los miembros asociados para reorganizar el texto de una manera más sistemática.

7. El Código de 1992 contenía un conjunto de principios básicos y directrices prácticas expuestos en párrafos redactados con un lenguaje normativo. El Código no era, ni debe ser, un

libro de texto sobre la deontología en la medicina del trabajo. Por ese motivo, los párrafos no se acompañaban de comentarios. Se considera que los propios profesionales y sus asociaciones deben participar activamente en la definición más detallada de las condiciones de aplicación de las disposiciones del Código en circunstancias específicas (por ejemplo, con estudios de casos, debates en grupo y seminarios de formación utilizando las disposiciones del Código para incentivar un debate técnico y ético).

8. Hay que señalar también que los códigos deontológicos nacionales o las directrices para profesiones específicas contienen orientaciones más detalladas sobre algunos aspectos concretos. Además, el Código deontológico no pretende abarcar todos los ámbitos de aplicación ni todos los aspectos de la conducta de los profesionales de la medicina del trabajo o de su relación con los agentes sociales, otros profesionales y el público en general. Se reconoce que algunos aspectos de la deontología profesional pueden ser específicos de determinadas profesiones y requerir directrices éticas complementarias (como técnicos, profesionales de la enfermería, médicos, higienistas, psicólogos, inspectores, arquitectos, diseñadores, especialistas en la organización del trabajo) para las actividades de investigación.

9. Este Código deontológico representa un intento de trasladar a la conducta profesional los valores y los principios éticos de la medicina del trabajo. Su finalidad es orientar a todos aquellos que realizan actividades relacionadas con la medicina del trabajo y establecer un nivel de referencia que sirva como base para evaluar su desempeño. Este documento puede utilizarse para la elaboración de códigos deontológicos nacionales o con fines educativos. Puede también adoptarse voluntariamente y servir como norma para definir y evaluar la conducta profesional. Su finalidad es también contribuir al establecimiento de un mismo conjunto de principios que permita la cooperación entre todos los afectados, además de fomentar el trabajo en equipo y la adopción de un enfoque interdisciplinario en la medicina del trabajo. Proporciona asimismo un marco para documentar y justificar las desviaciones de la práctica aceptada y exige responsabilidades a los que no hacen explícitas sus razones.

10. El Consejo de la CIMT desea expresar su agradecimiento a todos los que han ayudado a actualizar el Código deontológico, y en particular a los miembros del Grupo de trabajo, el Dr. G.H. Coppée (OIT hasta agosto de 2000), al presidente y coordinador, Prof. P. Westerholm (Suecia), a partir de julio de 1998, al Prof. J-F Caillard (Francia, Presidente de la CIMT hasta agosto de 2000), a partir de septiembre de 2000, Prof. G. Schaecke (Alemania), Dr. W. M. Coombs (Sudáfrica) y a los expertos consultados: Hon J.L. Baudouin (Canadá), Prof. A. David (República Checa), Prof. M.S. Frankel (Estados Unidos), Prof. T. Guidotti (Estados Unidos), Prof. J. Jeyaratnam (Singapur), Dr. T. Kalhoulé (Burkina Faso), Dr. K. Kogi (Japón), Dr. M.

Lesage (Canadá), Dr. M.I. Mikheev (Federación Rusa), Dr. T. Nilstun (Suecia), Dr. S. Niu (China), Prof. T. Norseth (Noruega), Sr. I. Obadia (Canadá), Dr. C.G. Ohlson (Suecia), Prof. C.L. Soskolne (Canadá), Prof. B. Terracini (Italia) y Dr. K. van Damme (Bélgica).

11. En el año 2001 se difundió la nueva versión actualizada de 2002 del Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo a los miembros del Consejo para recabar sus comentarios, y el Consejo de la CIMT autorizó su publicación el 12 de marzo de 2002.

12. Hay que subrayar que la deontología debe considerarse un tema en el que no existen fronteras claras y que exige interacciones, cooperación entre diferentes disciplinas, consultas y participación. El proceso puede terminar siendo más importante que su resultado final. Un código deontológico para los profesionales de la medicina del trabajo no debe considerarse nunca “definitivo”, sino una etapa más de un proceso dinámico en el que participa toda la comunidad de la medicina del trabajo, la CIMT y otras organizaciones preocupadas por la seguridad, la salud y el medio ambiente, incluidas organizaciones empresariales y de trabajadores.

13. Nunca se insistirá demasiado en que la deontología de la medicina del trabajo es, en esencia, un campo de interacción entre muchas partes distintas. La buena medicina del trabajo es incluyente, no excluyente. En la elaboración y aplicación de las normas de conducta profesional no deben participar sólo los propios profesionales de la medicina del trabajo, sino también todos aquellos que puedan verse beneficiados o perjudicados por el ejercicio de esa profesión, así como los que contribuirán a su correcta aplicación o denunciarán sus deficiencias. De ahí la necesidad de una revisión constante de este documento para modificarlo en caso necesario. Los comentarios para mejorar su contenido deben dirigirse a la Secretaría General de la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo.

Introducción

1. El objetivo de la medicina del trabajo es proteger y promover la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y aptitudes para el trabajo, contribuir a la creación y el mantenimiento de un medio de trabajo seguro y saludable, y promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud.

2. El campo de la medicina del trabajo es amplio y abarca la prevención de todos los daños derivados del empleo, los accidentes de trabajo y los trastornos relacionados con el trabajo, como las enfermedades profesionales y todos los aspectos de la interacción entre trabajo y salud. En la medida de lo posible, los profesionales de la medicina del trabajo deben participar en el diseño y la elección de equipos de seguridad e higiene, métodos y procedimientos adecuados y procedimientos de trabajo seguros, fomentando la participación de los trabajadores en este campo, así como el aprendizaje basado en la experiencia.

3. Sobre la base del principio de la equidad, los profesionales de la medicina del trabajo deben ayudar a los trabajadores a obtener y mantener su empleo a pesar de sus deficiencias físicas o sus minusvalías. Debe reconocerse debidamente la existencia de necesidades especiales relacionadas con la medicina de trabajo de los trabajadores en función de factores como el sexo, la edad, el estado fisiológico, los aspectos sociales, las barreras de comunicación y otros. Estas necesidades deben atenderse individualmente, prestando la debida atención a la protección de la salud en el trabajo y eliminando toda posibilidad de discriminación.

4. A los efectos de este Código, se entiende que la expresión “profesionales de la medicina del trabajo” se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, realizan tareas de seguridad e higiene en el trabajo, prestan servicios de medicina del trabajo o forman parte de un servicio de medicina del trabajo. La medicina del trabajo abarca un gran número de disciplinas, puesto que constituye una interfaz entre la tecnología y la salud, con aspectos técnicos, médicos, sociales y legales. Entre los profesionales de la medicina del trabajo se encuentran médicos y profesionales de la enfermería especializados en medicina del trabajo, inspectores de fábricas, higienistas industriales y psicólogos del trabajo, especialistas en ergonomía, rehabilitación, prevención de accidentes, mejora del entorno de trabajo e investigación de la seguridad y la higiene en el trabajo. La tendencia es a utilizar las competencias de estos profesionales de la medicina del trabajo dentro del marco de un enfoque de **equipo** interdisciplinario.

5. Muchos otros profesionales de diversas disciplinas, como química, toxicología, ingeniería, salud y radiación, epidemiología, salud ambiental, sociología aplicada, seguros y educación sanitaria pueden participar también, en mayor o menor medida, en los servicios de medicina del trabajo. Además, las autoridades sanitarias y laborales, las empresas, los trabajadores y sus representantes y los trabajadores de primeros auxilios tienen una función esencial e incluso una responsabilidad directa en la aplicación de las políticas y programas de medicina del trabajo, aunque no sean por su profesión especialistas en medicina del trabajo. Finalmente, muchas otras profesiones como abogados, arquitectos, fabricantes, diseñadores, analistas del trabajo, especialistas en la organización del trabajo, profesores de escuelas técnicas, universidades y otras instituciones y personal de los medios de comunicación, tienen que desempeñar un importante papel para mejorar el entorno de trabajo y las condiciones de trabajo.

6. El término “empresarios” se aplica a las personas que tienen responsabilidades, compromisos u obligaciones reconocidos frente a los trabajadores en su empleo en virtud de una relación mutuamente aceptada (los trabajadores autónomos se consideran tanto empresa como trabajador). El término “trabajadores” se aplica a todas las personas que trabajan a tiempo completo, a tiempo parcial o temporalmente para una empresa; este término se utiliza aquí en un sentido general para abarcar a todos los empleados, incluidos los directivos y los trabajadores autónomos (se considera que un trabajador autónomo tiene las obligaciones tanto de una empresa como de un trabajador). Por “autoridad competente” se entiende un ministerio, órgano

de la Administración u otra autoridad pública con poderes para adoptar reglamentos, órdenes u otras disposiciones que tengan fuerza de ley, y encargado de supervisar y exigir su aplicación.

7. Existen deberes, obligaciones y responsabilidades de muy diversa naturaleza, así como relaciones complejas, entre todos los afectados por e implicados en la medicina del trabajo y las cuestiones sanitarias. En general, las disposiciones legales establecen esas obligaciones y responsabilidades. Todas las empresas son responsables de velar por la seguridad y la higiene de sus trabajadores. Todas las profesiones tienen unas responsabilidades relacionadas con la naturaleza de sus obligaciones. Es importante definir el papel de los profesionales de la medicina del trabajo y su relación con otras profesiones, con las autoridades competentes y con los agentes sociales en el ámbito de las políticas económicas, sociales, medioambientales y sanitarias. Para ello se precisa una visión clara sobre la ética de los profesionales de la medicina del trabajo y sobre las normas que rigen su conducta profesional. Cuando los especialistas de distintas profesiones trabajan juntos adoptando un enfoque interdisciplinario, deben tratar de basar su actuación en un mismo conjunto de valores y conocer los deberes, las obligaciones, las responsabilidades y las normas que rigen las profesiones de los demás.

8. Las disposiciones legales suelen establecer algunas de las condiciones para desempeñar las funciones de los profesionales de la medicina del trabajo y las condiciones para el funcionamiento de los servicios de medicina del trabajo, como la planificación y revisión periódicas de las actividades y las consultas frecuentes con trabajadores y dirección. Entre los requisitos básicos para el buen ejercicio de la medicina del trabajo figuran la plena independencia profesional; es decir, que los profesionales de la medicina del trabajo tienen que disfrutar de independencia en el ejercicio de sus funciones, de manera que puedan emitir opiniones y dar consejos para la protección de la salud de los trabajadores y para su seguridad dentro de la empresa conforme a sus conocimientos y su conciencia. Los profesionales de la medicina del trabajo deben asegurarse de que se den las condiciones necesarias para poder realizar sus actividades conforme a las buenas prácticas y el máximo rigor profesional, como una dotación adecuada de personal, formación inicial y continua, apoyo y acceso a los niveles jerárquicos apropiados dentro de la organización.

9. Otros requisitos básicos para un buen ejercicio de la medicina del trabajo, a menudo especificados por la legislación nacional, son el libre acceso al lugar de trabajo y la posibilidad de tomar muestras y evaluar el entorno de trabajo, analizar los puestos de trabajo y realizar encuestas, y consultar a las autoridades competentes sobre la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Los dilemas éticos que puede plantear el afán por lograr objetivos simultáneos que pueden ser conflictivos, como la protección del empleo y la protección de la salud, el derecho a la información y la confidencialidad, y los conflictos entre intereses individuales y colectivos, deben recibir una atención especial.

10. El ejercicio de la medicina del trabajo debe perseguir los fines de la medicina del trabajo definidos por la OIT y la OMS en 1950 y actualizados por el Comité Conjunto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo en 1995:

La medicina del trabajo debe tener como finalidad: la promoción y el bienestar de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de problemas de salud en los trabajadores causados por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en su empleo frente a los riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, y, en resumen, la adaptación del trabajo a la persona y de cada persona a su puesto de trabajo. La medicina del trabajo se orienta principalmente al logro de tres objetivos: (i) el mantenimiento y la promoción de la salud y la capacidad de trabajo de los

trabajadores, (ii) la mejora del entorno de trabajo y el trabajo para que favorezca la seguridad y la higiene; y (iii) la creación de organizaciones de trabajo y culturas de trabajo en una dirección que propicie la seguridad y la higiene en el trabajo, promoviendo con ello también un clima social positivo y el buen funcionamiento de la sociedad, además de mejorar la productividad de las empresas. El concepto de cultura de trabajo constituye, en este contexto, un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por la empresa en cuestión. En la práctica, esa cultura se refleja en los sistemas de gestión, la política de personal, los principios de participación, las políticas de formación y la gestión de la calidad de la empresa.

11. Nunca se insistirá bastante en que el objetivo esencial del ejercicio de la medicina del trabajo es la prevención primaria de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. El ejercicio de la medicina del trabajo debe tener lugar en condiciones controladas y dentro de un marco organizado, preferiblemente con servicios profesionales de medicina del trabajo, para asegurar que sea relevante, basado en información, correcto desde el punto de vista científico, ético y técnico, y apropiado para los riesgos profesionales existentes en la empresa y las necesidades que tenga la población trabajadora de servicios de medicina del trabajo.

12. Cada vez se reconoce más que la finalidad de una buena práctica de la medicina del trabajo no consiste simplemente en realizar evaluaciones y prestar servicios, sino que implica cuidar de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo para proteger, mantener y promover a dichos trabajadores. Este planteamiento de los servicios de medicina del trabajo y de la promoción de la medicina del trabajo se orienta a atender las necesidades sanitarias, humanas y sociales de los trabajadores de una manera integral y coherente que abarque la asistencia sanitaria preventiva, la promoción de la salud, la asistencia sanitaria curativa, la rehabilitación de primeros auxilios y la retribución económica de los afectados en su caso, además de estrategias para la recuperación y reinserción en el entorno laboral. Igualmente, cada vez se reconoce más la importancia de considerar los vínculos existentes entre medicina del trabajo, salud ambiental, gestión de la calidad, seguridad y control de los productos, salud pública y comunitaria y seguridad. Esta estrategia propicia la creación de sistemas de gestión de la seguridad y la higiene en el trabajo, haciendo hincapié en la utilización de tecnologías limpias y el establecimiento de alianzas **con** los que producen y los que protegen para contribuir a un desarrollo sostenible, equitativo, socialmente útil y capaz de atender las necesidades del ser humano.

Principios básicos

Los siguientes tres párrafos resumen los principios deontológicos y los valores en los que se basa el Código deontológico internacional para los profesionales de la medicina del trabajo.

La finalidad de la medicina del trabajo es velar por la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto individual como colectivamente. El ejercicio de la medicina del trabajo tiene que realizarse aplicando el máximo rigor profesional y los principios deontológicos más estrictos. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que contribuir a mejorar la salud del medio ambiente y la comunidad.

Entre las obligaciones de los profesionales de la medicina del trabajo están la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto a la dignidad humana y la promoción de los principios éticos más estrictos en las políticas y programas de medicina del trabajo. La integridad en la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos médicos y de la intimidad de los trabajadores forman parte de esas obligaciones.

Los profesionales de la medicina del trabajo son expertos que tienen que disfrutar de plena independencia profesional en el desempeño de sus funciones. Tienen que adquirir y mantener las competencias necesarias para cumplir sus obligaciones y requieren unas condiciones que les permitan realizar sus tareas conforme a las buenas prácticas y a la ética profesional.

Deberes y obligaciones de los profesionales de la medicina del trabajo

Objetivos y
función asesora

1. El ejercicio de la medicina del trabajo tiene como objetivo principal proteger y promover la salud de los trabajadores, promover un entorno de trabajo seguro y saludable, proteger la capacidad de trabajo de los trabajadores y su acceso a un empleo. Para conseguir esos fines, los profesionales de la medicina del trabajo tienen que utilizar métodos validados para la evaluación de riesgos, proponer medidas preventivas eficaces y vigilar su adopción. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que ofrecer asesoramiento competente y honesto a las empresas para que éstas puedan asumir sus responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como a los trabajadores sobre la protección y promoción de su salud con relación al trabajo. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que mantener contacto directo con los comités de seguridad e higiene, cuando existan.

Conocimientos básicos y
pericia en la práctica

2. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que tratar en todo momento de conocer el trabajo y el entorno de trabajo, así como desarrollar sus competencias y mantenerse debidamente informados en cuestiones científicas y técnicas, riesgos profesionales y los medios más eficientes para eliminar o minimizar los riesgos relevantes. Puesto que deben hacer hincapié en la prevención primaria, definida ésta en términos de políticas, diseño, elección de tecnologías limpias, medidas de control técnico y adaptación de la organización del trabajo y de los lugares de trabajo a los trabajadores, los profesionales de la salud laboral tienen que visitar periódica y sistemáticamente, siempre que sea posible, los lugares de trabajo y consultar a los trabajadores y a la dirección sobre el trabajo realizado.

Elaboración de una
política y un programa

3. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que asesorar a la dirección y a los trabajadores sobre los factores que pueden afectar a la salud de los trabajadores. La evaluación de los riesgos profesionales tiene que conducir a la formulación de una política de seguridad e higiene en el trabajo y un programa de prevención adaptado a las necesidades de las empresas y los lugares de trabajo. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que proponer esa política y ese programa sobre la base de los conocimientos científicos y técnicos disponibles, así como de su conocimiento de la organización y el entorno de trabajo. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que asegurarse de poseer las aptitudes necesarias o procurarse los conocimientos de experto necesarios para poder asesorar sobre programas de prevención, los cuales deben incluir, cuando sea apropiado, medidas para vigilar y controlar la seguridad en el trabajo y los riesgos para la salud y, en caso de producirse un fallo, minimizar las consecuencias.

Hincapié en la prevención y en la adopción rápida de medidas

4. Los profesionales de la medicina del trabajo deben considerar de manera especial la rápida adopción de medidas preventivas sencillas, técnicamente eficaces y fáciles de implantar. Posteriormente tendrán que realizar una evaluación para comprobar la eficacia de esas medidas o la necesidad de buscar otra solución más completa. Cuando existan dudas sobre la gravedad de un riesgo profesional, tendrán que considerar de inmediato y adoptar en su caso medidas preventivas prudentes. Cuando existan incertidumbre o diferencia de opiniones sobre la naturaleza de los peligros o riesgos en cuestión, los profesionales de la medicina del trabajo tendrán que ser transparentes en su evaluación respecto a todos los afectados, evitando la ambigüedad cuando manifiesten su opinión y consultando a otros profesionales cuando lo juzguen necesario.

Seguimiento de medidas correctoras

5. En caso de negativa o falta de voluntad para adoptar las medidas adecuadas para eliminar un riesgo excesivo o para corregir una situación que presenta indicios de riesgos para la seguridad o la higiene, los profesionales de la medicina del trabajo tendrán que transmitir lo antes posible su preocupación, con claridad y por escrito, a los niveles jerárquicos apropiados, insistiendo en la necesidad de tener en cuenta los conocimientos científicos y de aplicar las normas relevantes para la protección de la salud, incluidos los límites de exposición, además de recordar a la empresa su obligación de aplicar la legislación y proteger la salud de los trabajadores en su empleo. Asimismo, tendrán que informar a los trabajadores afectados y a sus representantes en la empresa, y contactar con las autoridades competentes cuando lo consideren necesario.

Información sobre seguridad e higiene

6. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que contribuir a la información facilitada a los trabajadores sobre los riesgos profesionales a los que pueden verse expuestos de una manera objetiva y comprensible, sin ocultar ningún hecho e insistiendo en las medidas preventivas. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que cooperar con la empresa, los trabajadores y sus representantes para asegurar que tanto el personal directivo como los trabajadores reciban información y formación adecuadas en el terreno de la seguridad y la higiene. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que facilitar información apropiada a las empresas, los trabajadores y sus representantes sobre el nivel de certidumbre o incertidumbre científica de los riesgos profesionales demostrados o sospechados en el lugar de trabajo.

Secretos comerciales

7. Los profesionales de la medicina del trabajo están obligados a no revelar ningún secreto industrial o comercial que puedan llegar a conocer en el ejercicio de sus funciones. Ahora bien, no tienen que ocultar ninguna información que sea necesaria para proteger la seguridad y la higiene de los trabajadores o la comunidad. Cuando lo consideren necesario,

los profesionales de la medicina del trabajo tendrán que consultar a las autoridades competentes encargadas de vigilar la aplicación de la legislación relevante.

Vigilancia de la salud

8. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que definir con claridad los objetivos y métodos que utilizarán, así como los procedimientos de vigilancia de la salud, dando prioridad a la adaptación de los lugares de trabajo a los trabajadores, los cuales tienen que recibir información en este sentido. Además, tienen que evaluar la relevancia y validez de esos métodos y procedimientos. La vigilancia tiene que realizarse con el consentimiento informado de los trabajadores. Como parte del proceso para la obtención del consentimiento informado, tienen que considerarse las posibles consecuencias positivas y negativas de la participación en los programas de detección selectiva y vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud tiene que ser realizada por un profesional de la medicina del trabajo autorizado por las autoridades competentes.

Información al trabajador

9. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que explicar a los trabajadores los resultados de las exploraciones a las que han sido sometidos como parte de vigilancia de la salud. La determinación de la capacidad física para ocupar un cierto puesto de trabajo, cuando sea necesaria, tendrá que basarse en un profundo conocimiento de las demandas del puesto de trabajo y del lugar de trabajo, y en la evaluación de la salud del trabajador. Los trabajadores tienen que saber que pueden cuestionar las conclusiones referentes a su capacidad física para el trabajo cuando les parezcan contrarias a sus intereses. Para ello tiene que establecerse un procedimiento de apelación.

Información a la empresa

10. Los resultados de los reconocimientos médicos exigidos por la legislación nacional sólo deben comunicarse a la dirección de la empresa en lo que respecta a la capacidad física para el trabajo considerado o las limitaciones necesarias desde el punto de vista médico en la asignación de tareas o en la exposición a riesgos profesionales, haciendo hincapié en las propuestas para adaptar las tareas y las condiciones de trabajo a las aptitudes del trabajador. Sólo en caso de que sea necesario para garantizar la protección de la salud del trabajador se proporcionará información general sobre la capacidad para el trabajo o sobre la salud o los posibles o probables efectos en la salud de los riesgos profesionales, con el consentimiento informado del trabajador afectado.

Peligro para terceros

11. Cuando el estado de salud del trabajador y la naturaleza de las tareas a realizar sean tales que probablemente pongan en peligro la seguridad de terceros, el trabajador tiene que ser informado claramente de la situación. En el caso de una situación especialmente peligrosa, la dirección de la empresa y, cuando así lo exija la legislación nacional, las autoridades

competentes, tienen que ser también informadas de las medidas necesarias para proteger a otras personas. En sus recomendaciones, el profesional de la medicina del trabajo tiene que tratar de reconciliar el empleo del trabajador con la seguridad o la salud de otras personas que pueden verse en peligro.

Investigaciones y
controles biológicos

12. La elección de pruebas biológicas y otras investigaciones tiene que basarse en criterios de validez y relevancia para la protección de la salud del trabajador, con la debida consideración de su sensibilidad, su especificidad y su valor predictivo. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que prescindir de todas aquellas pruebas e investigaciones de exploración selectiva que no sean fiables o que carezcan de suficiente valor predictivo con relación a los requisitos de las tareas del trabajo. Cuando puedan y deban elegir, tendrán que dar siempre preferencia a los métodos no invasivos y a las exploraciones que no supongan ningún riesgo para la salud del trabajador. Sólo deben recomendar una investigación invasiva o una exploración que conlleve un riesgo para la salud del trabajador después de haber sopesado cuidadosamente los beneficios y los riesgos para el trabajador. Este tipo de investigaciones exigen el consentimiento informado del trabajador y tienen que realizarse con el máximo rigor profesional. En ningún caso pueden justificarse por motivos relacionados con seguros o reclamaciones al amparo de seguros.

Promoción de la salud

13. Cuando participen en programas de educación sanitaria, promoción de la salud, reconocimientos médicos y salud pública, los profesionales de la medicina del trabajo tienen que tratar de conseguir la participación tanto de las empresas como de los trabajadores en su diseño y en su ejecución. Además, tienen que proteger la confidencialidad de los datos médicos personales de los trabajadores y evitar que se haga un uso indebido de los mismos.

Protección de la
comunidad y el medio
ambiente

14. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que ser conscientes de su labor con relación a la protección de la comunidad y el medio ambiente. Para contribuir a la salud ambiental y la salud pública, los profesionales de la medicina del trabajo tienen que iniciar y participar, cuando lo consideren apropiado, en tareas de identificación, evaluación, divulgación y asesoramiento para prevenir los riesgos profesionales y ambientales que pueden surgir o que pueden ser el resultado de operaciones o procesos en la empresa.

Contribución a los
conocimientos científicos

15. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que informar objetivamente a la comunidad científica, así como a las autoridades sanitarias y laborales, de nuevos o presuntos riesgos profesionales. Asimismo, tienen que informar sobre los

nuevos métodos preventivos que sean relevantes. Los profesionales de la salud laboral dedicados a la investigación tienen que diseñar y realizar sus actividades con una buena base científica y plena independencia profesional, respetando los principios éticos que se aplican al trabajo de investigación y a la investigación médica, como el requisito de la evaluación de un comité de ética independiente cuando sea apropiado.

Condiciones para desempeñar las funciones de los profesionales de la medicina del trabajo

Competencia, integridad e imparcialidad

16. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que actuar siempre, como principio básico, en defensa de la seguridad y la salud de los trabajadores. Los profesionales de la salud laboral tienen que basar sus opiniones en conocimientos científicos y competencias técnicas, y solicitar asesoramiento a expertos especializados cuando lo estimen necesario. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que abstenerse de todo juicio, asesoramiento o actividad que pueda debilitar la confianza en su integridad e imparcialidad.

Independencia profesional

17. Los profesionales de la medicina del trabajo deben procurar y mantener plena independencia profesional y respetar las reglas de confidencialidad en el ejercicio de sus funciones. Los profesionales de la medicina del trabajo no deben permitir, bajo ninguna circunstancia, que sus opiniones y declaraciones se vean influenciadas por conflictos de intereses, sobre todo cuando asesoren a la empresa, a los trabajadores o a sus representantes sobre los riesgos profesionales y las situaciones que presentan evidencias de riesgos para la seguridad o la higiene.

Equidad, no discriminación y comunicación

18. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que establecer una relación de confianza, credibilidad y equidad con las personas a quienes prestan sus servicios. Todos los trabajadores tienen que recibir un tratamiento equitativo, sin ningún tipo de discriminación por su condición, sus convicciones o la razón que les haya llevado a consultar a los profesionales de la medicina del trabajo. Estos profesionales tienen que establecer y mantener unos canales fluidos de comunicación entre ellos mismos, con los directivos responsables de las decisiones al más alto nivel sobre las condiciones y la organización del trabajo y el entorno de trabajo en la empresa, y con los representantes de los trabajadores.

Cláusula sobre deontología en los contratos de trabajo

19. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que exigir la inclusión de una cláusula sobre deontología en sus contratos de trabajo. Dicha cláusula debe establecer, en particular, su derecho a aplicar normas, directrices y códigos deontológicos profesionales. Los profesionales de la medicina del trabajo no tienen que aceptar el ejercicio de la medicina del trabajo en unas condiciones que les impidan desempeñar sus funciones conforme a las normas y los principios deontológicos de su profesión. Los contratos de trabajo deben contener directrices sobre los aspectos legales, contractuales y deontológicos y sobre la resolución de conflictos, el acceso a los registros y la confidencialidad en particular. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que asegurarse de que su contrato de trabajo o de prestación de servicios no contenga cláusulas que puedan limitar su independencia profesional. En caso de que tengan dudas sobre los términos del contrato, deben pedir asesoramiento jurídico y consultar a las autoridades competentes cuando lo estimen apropiado.

Registros

20. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que mantener unos buenos registros con el nivel adecuado de confidencialidad, siempre con la finalidad de identificar problemas de salud relacionados con el trabajo en la empresa. Esos registros contienen datos relacionados con la vigilancia del entorno de trabajo; datos personales de los trabajadores, como empleos anteriores; y datos sobre su salud relacionada con el trabajo, como exposiciones profesionales previas, resultados del control personal de la exposición a riesgos profesionales y certificados de capacidad física para el trabajo. Los trabajadores tienen que tener acceso a los datos relacionados con la vigilancia del entorno de trabajo y a los registros de su propia salud relacionada con el trabajo.

Confidencialidad médica

21. Los datos médicos personales y los resultados de las investigaciones médicas tienen que registrarse en archivos médicos confidenciales y mantenerse en un lugar seguro bajo la responsabilidad del personal médico o de enfermería del servicio de medicina de trabajo. El acceso a las historias médicas, su transferencia y su publicación se rigen por las leyes nacionales sobre datos médicos cuando existen y por los códigos deontológicos nacionales aplicables a los profesionales sanitarios y los médicos. La información contenida en esas historias sólo puede ser utilizada para los fines de la medicina del trabajo.

Datos sobre la salud colectiva

22. Cuando no exista posibilidad alguna de identificar a los trabajadores individuales, podrán darse a conocer datos médicos agregados de grupos de trabajadores a la dirección y a los representantes de los trabajadores en la empresa, o a los comités de seguridad e higiene, cuando existan, para ayudarles en su obligación de velar por la seguridad y la higiene de los grupos de trabajadores expuestos. Las lesiones profesionales y las

enfermedades relacionadas con el trabajo tienen que ser notificadas a las autoridades competentes conforme a la legislación nacional.

Relación con los
profesionales sanitarios

23. Los profesionales de la medicina del trabajo no tienen que tratar de obtener información personal irrelevante para la protección, el mantenimiento o la promoción de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo o con la salud general de la plantilla. El médico especializado en medicina del trabajo puede solicitar más información médica o datos al médico personal del trabajador o al personal médico del hospital, siempre con el consentimiento informado del trabajador en cuestión, pero sólo con la finalidad de proteger, mantener o promover la salud del trabajador. Cuando así lo haga, el médico especializado en medicina del trabajo tiene que informar al médico personal del trabajador o al personal médico del hospital sobre su función y la finalidad para la que solicita esa información médica. Con el consentimiento del trabajador, el personal médico o de enfermería del servicio de medicina del trabajo puede, en caso necesario, informar al médico personal del trabajador de datos relevantes sobre su salud, así como peligros, exposiciones profesionales y limitaciones en el trabajo que representan un riesgo especial en vista del estado de salud del trabajador.

Combatir los abusos

24. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que cooperar con otros profesionales sanitarios para proteger la confidencialidad de los datos sanitarios y médicos de los trabajadores. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que identificar, evaluar e informar a los afectados de todos aquellos procedimientos o prácticas que, en su opinión, sean contrarios a los principios deontológicos establecidos en este Código, e informar a las autoridades competentes cuando lo juzguen necesario. Estas situaciones pueden darse, en particular, por uso indebido o abuso de datos sobre la salud en el trabajo, revelación u ocultación de datos, violación de la confidencialidad médica o protección inadecuada de registros, sobre todo en lo referente a la información almacenada en ordenadores.

Relación con agentes
sociales

25. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que insistir a los empresarios, los trabajadores y sus representantes en la necesidad de plena independencia profesional y compromiso de proteger la confidencialidad médica para respetar la dignidad humana y contribuir con ello a la aceptación y la eficacia de los servicios de medicina del trabajo.

Promoción de la
deontología y las
auditorías profesionales

26. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que buscar el apoyo y la cooperación de los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones, así como de las autoridades competentes, para aplicar las normas deontológicas más

estrictas en el ejercicio de su profesión. Los profesionales de la medicina del trabajo tienen que instituir un programa de auditoría profesional de sus actividades para garantizar la existencia y aplicación de las normas apropiadas, así como la detección y corrección de cualquier deficiencia, y la adopción de medidas para asegurar una mejora continua del desempeño profesional.