

El examen médico de ingreso ¿sirve para algo?

Muchas veces me preguntan ¿para qué sirven los Exámenes Médicos de Ingreso?. Otros manifiestan directamente que no sirven para nada y algunos mas audaces afirman que en verdad se realizan sólo para proteger al Empleador.

La realidad viene a ser muy distinta si se aplican correctamente los fundamentos de la Ley 24557 o Ley de Riesgos del Trabajo y también la vieja Ley de Salud, Higiene y Seguridad que es la 19587. Desde la puesta en marcha de la obligatoriedad de la realización de un examen médico de ingreso o preocupacional, muchas son las conclusiones a las que arriban tanto Médicos Laborales como Empleados y Empleadores. De acuerdo al espíritu de la Ley que los puso en marcha, los mismos, no se realizan para discriminar a un postulante a un empleo, si no para constatar la aptitud física del mismo para el puesto propuesto, sirviendo además para detectar incapacidades y enfermedades preexistentes a la relación laboral. Por de pronto y contestando la pregunta del título, puedo asegurar que hay beneficios preventivos o humanitarios, legales y económicos tanto para el empleado como para el empleador que así lo afirman.

1- Gestión de la Prevención en los Exámenes de Ingreso

La gestión de la prevención en los Exámenes de Ingreso se introduce definitivamente en el país como una disciplina significativa en el ámbito de los recursos humanos empresariales, a partir de la vigencia de la Ley 19587. Se crea entonces el primer conjunto de reglamentaciones orgánicas y estructuradas que entre otras cosas define las condiciones de contratación y existencia de los Servicios Externos de Medicina del Trabajo y sus prestaciones: exámenes preocupacionales o de ingreso, exámenes periódicos, visitas domiciliarias y sobretodo Prevención de Riesgos del Trabajo.

La relación médico paciente que se establece en este tipo de evaluaciones es un tanto anormal, puesto que se vulnera inicialmente el derecho del paciente a escoger libremente su médico (art 5 ley 23-1981), pero en el transcurso de la evaluación médica se debe manifestar empatía entre examinador y paciente, circunstancia que debería ser siempre advertida al paciente.

A veces es conveniente aclarar al futuro empleado que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo determina que los empleadores deberán realizar en forma obligatoria los exámenes médicos a los trabajadores, tanto en los preocupacionales o de ingreso, periódicos y egreso. (Res. SRT N° 43/97 art 1°).

Así mismo dispone la obligatoriedad para el trabajador de someterse a los exámenes médicos a los que se refiere la presente Resolución, quien deberá así mismo proporcionar, con carácter de declaración jurada, la información sobre antecedentes médicos y patologías que lo afecten y de los que tenga conocimiento. Además los exámenes establecidos en la presente Resolución deben ser realizados en Centros Médicos habilitados por la autoridad sanitaria y bajo la responsabilidad de un Médico del Trabajo habilitado ante la autoridad correspondiente, y no por cualquier médico que no tenga título habilitante de la especialidad de Medicina del Trabajo.

La realización de los mismos es importante y obligatorio para la Empresa, ya que no se permite la incorporación de ningún empleado por parte de las A.R.T., que no haya sido revisado anteriormente por un Servicio de Medicina del Trabajo. También ayudan en el diagnóstico de enfermedades inculpables y para dejar constancia de las patologías irreversibles o no, que puede tener el postulante cuando se haga la visación o fiscalización de los mismos.

En la elaboración de un buen Examen de Ingreso, no debe faltar la declaración jurada del postulante, todos los datos identificatorios, incluyendo por supuesto, domicilio, DNI, trabajos anteriores y una descripción del puesto a realizar. Además de una correcta elaboración de la historia clínica laboral completa en donde figurarán datos de su historia familiar, diversas patologías padecidas, dividida por aparatos y sistemas, un buen examen clínico además de los estudios prescriptos para llegar a un diagnóstico completo y eficaz.

2 - Conocimiento del Médico Examinador



Así como el Contador de una Empresa debe conocer la actividad económica de la misma, los activos y pasivos para saber dentro que parámetros moverse, en el caso de la Medicina Laboral, pasa algo parecido en relación con los potenciales riesgos con que se trabaja en una Empresa determinada. El médico laboral debe tener información precisa sobre la actividad que desarrolla la empresa, mapa de riesgos, exigencias y necesidades de los puestos de trabajo, rotación de personal en estos puestos, accidentabilidad y siniestralidad por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y conocimiento de patologías predisponentes a estas según los reportes históricos llevados en los legajos de cada empleado por la Empresa.

Es necesario tener en cuenta las exigencias del empleador y definir claramente con éste cuáles son las actividades de adaptación que la empresa es capaz de adelantar y que les permita un margen razonable de eficiencia, que considere gastos, resultados, eficacia y que no sacrifique calidad de los elementos fabricados, ni sus procesos, como así tampoco la salud de sus empleados. También es indispensable, bajo estos mismos parámetros, definir el tipo y la cantidad de evaluaciones de laboratorio, que se solicitarán a cada individuo, las que normalmente figuran en la ya mencionada Resolución 43-97.

El examen médico pre-ocupacional debe aportar a las necesidades de salud del trabajador y a las de la empresa facilitando la simbiosis empresa - trabajador, generando confianza entre dos personas que van a realizar actividades en busca de beneficios mutuos. Debe enriquecerse con procesos terapéuticos cuando haga falta que disminuyan el ausentismo a corto, medio o largo plazo y debe alimentar bases de datos que permitan el enriquecimiento científico con el fin de diagnosticar con más precisión la enfermedad profesional y definir las enfermedades relacionadas y agravadas con el trabajo, problema éste que a veces es poco claro.

3 - Beneficios generales

Además de los beneficios clásicos que podemos enumerar diciendo que quien realiza los Exámenes de Ingreso, puede realizar una sana relación entre empleado y empleador, partiendo de un mejor conocimiento mutuo, que habrá disminución de costos a mediano y largo plazo, y se tendrá mas conocimientos para realizar una buena toma de decisiones, podemos decir que concretamente hay beneficios preventivos, legales y económicos.

3.1 Beneficios preventivos

Es conveniente aclarar que los exámenes de salud que se realizan normalmente en un Exámen de Ingreso, son todos para conocer el estado de salud del individuo y relacionarlas con las tareas que va a realizar en la Empresa. Vale decir que si en un empleado encontramos que tiene hipertensión arterial y él lo desconoce, las sanas prácticas de prevención nos indican que debemos avisarle al individuo de su padecimiento para que se haga atender como corresponde pero a su vez, indicarle a la Empresa que no es conveniente que trabaje en altura o manejando vehículos de gran porte o realizando grandes esfuerzos.

También en el caso de que encontremos que padece diabetes insulino dependiente, y se postula para una empresa constructora como albañil, no será conveniente que trabaje tampoco en altura, o manejando un vehículo por el peligro de una descompensación, que origine peligros para sí o para terceros, pero sí lo puede realizar a nivel del suelo, en tareas menos peligrosas.

En el caso de que encontremos que padece algunos problemas de columna o hernias inguinales, también se contraindicarán las tareas de esfuerzo. Eso es el fin primordial del Examen Médico de Ingreso: constatar que el postulante esté debidamente sano, o con mínimas alteraciones de la salud, (en cuyo caso se realizará la Visación o Fiscalización, ver más adelante), y que las tareas a realizar no lo afecten.

Todo esto es fácil de entender desde el punto de vista del empleado: si se lo revisa, se lo controla y se lo aconseja con respecto a su salud, aunque sea obligatorio por ley (a veces, hay quienes creen que es antipático realizarlos), es conveniente para él.

De parte del Empleador es conveniente también, porque puede conocer el estado de salud del individuo que incorpora a su empresa, a fin de no agravar alguna patología que ya padezca con las consecuencias que ello puede aparejar.

3.2 Beneficios Legales

A través de los años, el concepto de evaluación médica de ingreso para los trabajadores ha variado relativamente poco en el marco legal. Desde hace mucho tiempo se tiene institucionalizado el concepto de "exámenes médicos de ingreso", los que deben ser relacionados con el cargo que va a desempeñar el futuro trabajador y las exigencias establecidas en la Salud Ocupacional de acuerdo a sus necesidades y resultados.

A la luz de lo anterior y de la medicina misma, es innegable que las evaluaciones son actos médicos y, como tales, deben y tienen la obligación de cumplir con los requisitos que la ley esboza a su alrededor: la confidencialidad, el decoro, la prudencia, la integridad científica y todos los parámetros que dicta la ley.

La Ley dice que es obligación del Empleador su realización y que el Empleado debe someterse y prestar además, su conformidad a la realización de los mismos. Entonces es fácil colegir que la realización de los estudios correspondientes trae aparejado el cumplimiento de la ley. Por lo tanto hay beneficios legales, tanto para el Empleado como el Empleador.

Los que no los realizan están fuera de la Ley, con las implicancias que esto le puede acarrear en un futuro. Los estudios que deben realizarse, están bien especificados en la Reglamentación de la Resolución 43/97, que se puede ver en el cuadro adjunto.

3.3 Beneficios económicos

Dicen que Akio Morita, el Gerente General de Sony, hizo colocar en su despacho el siguiente cartel:
"EI BIENESTAR DE MIS TRABAJADORES ES EL BIENESTAR DE MI NEGOCIO"

Más allá de la veracidad o nó de la anécdota, la misma encierra un conocimiento profundo de la Gestión de la Prevención en las Grandes Empresas. Debemos recordar que las Empresas en general trabajan con seres humanos, los cuales deben trabajar para que la empresa produzca. Pero para trabajar tienen que tener salud y para tener salud, las empresas deben hacer Prevención de los Riesgos Laborales que ellas misma crean, siguiendo de esa manera un círculo (no vicioso), sino preventivo, en donde quien trabaje con Salud podrá rendir más.

Esto es algo que las Grandes Empresas lo tienen bien estudiado y asumido y suele ser la diferencia con las Pymes, que a veces sólo quieren realizar únicamente lo que dice la ley. Haciendo el mínimo posible, pretendiendo ahorrar dinero y no se dan cuenta que haciendo una buena gestión de la prevención, realizarán ahorro futuro.

Afortunadamente cada vez más las Empresas en general entienden la necesidad de realizar el Exámen de Ingreso y son pocas las que no lo tienen en cuenta. Aunque sea que lo hagan por razones de "bolsillo", pero es también prevención al fin.

4 - Conclusión

Las normas que regulan los exámenes ocupacionales deben perseguir metas preestablecidas, relacionadas claramente con los riesgos a los cuales está o estará expuesto el trabajador, la detección temprana de secuelas y la investigación de sus causas. Se debe tener en cuenta para estos exámenes toda la información que se ha recopilado en la empresa alrededor de los eventos, causas, secuelas, factores predisponentes, medidas de prevención, exámenes periódicos, etcétera, para poder exponer resultados que permitan en última instancia llegar al objetivo de disminuir los eventos nocivos y el ausentismo relacionado.

Después de la realización de un Exámen Médico de Ingreso, el Médico Laboral debe llegar a una conclusión, haciendo una comparación exhaustiva del estado de salud del individuo con los requerimientos de la empresa para el puesto solicitado. Con leves diferencias conceptuales de cada Servicio de Medicina del Trabajo, se llega a concluir afirmando que el postulante es:

- **Apto**
para la tarea propuesta
Quiere decir que es un paciente sano con capacidad laboral considerada normal.

- **Apto con patologías preexistentes**
Son aquellos pacientes que a pesar de tener algunas patologías pueden desarrollar la labor normalmente teniendo ciertas precauciones, para que ellas no disminuyan el rendimiento ni tampoco afecten su salud.
- **Apto con patologías que se pueden agravar con el trabajo**
Son pacientes que tienen algún tipo de lesiones orgánicas que con el desempeño de la labor pueden verse incrementadas (por ejemplo, várices, disminución de agudeza visual, etc), y deben ser cobijados con programas de vigilancia epidemiológica específicos, deben tener controles periódicos de su estado de salud y se debe dejar constancia de su patología al ingreso.
- **No apto**
Son pacientes que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor en las circunstancias en que está planteada dentro de la empresa, que por sus condiciones físicas, no le permitirían el desarrollo normal de las labores. En estos casos es indispensable emitir un concepto claro y fundamentado, que defina las causas por las cuales no hay aptitud.

Por último es bueno recordar que se hace evidente la necesidad de desarrollar confianza entre el médico laboral y el trabajador, tarea que generalmente toma más tiempo que el estimado para una consulta, pero que de lograrse permite la detección y el manejo de los riesgos y el control de muchas enfermedades comunes que generan altos índices de ausentismo y agravamiento de las posibles patologías del postulante.

Listado de estudios y análisis que se deben realizar en un examen preocupacional o de ingreso.

Anexo I (Res. SRT N° 43/97)

- I. Examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas incluyendo agudeza visual cercana y lejana. (Test de los colores).
- II. Radiografía panorámica de tórax debidamente identificada con DNI.
- III. Electrocardiograma.
- IV. Exámenes de laboratorio:
 - a. Hemograma completo.
 - b. Eritrosedimentación.
 - c. Uremia.
 - d. Glucemia.
 - e. Reacción para investigación de enfermedad de Chagas-Mazza.
 - f. Orina completa.
- V. Estudios neuropsicológicos, cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones (por ejemplo conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos de altura, etc.).
- VI. Declaración jurada del postulante o trabajador respecto a las patologías de su conocimiento.

Además se podrán realizar otras determinaciones de acuerdo a los agentes de riesgo presentes en el ambiente de trabajo, tales como:

- I. Rx de columna lumbosacra. (f y p)



- II. Rx de columna cervical. (f y p)
- III. Audiometría.
- IV. Exámen psicológico.
- V. Pedigrafía.
- VI. Examen bucodental.