

Artículo de revisión

Actualización del código de Enfermería del Trabajo, acorde con los tiempos y leyes vigentes, a tenor del Código Internacional de la Medicina del Trabajo

Trazabilidad editorial

Recepción:	29-10-2012
Revisión por pares:	14-11-2012
Aceptación final:	23-11-2012

Correspondencia

Araceli Santos Posada
Enfermera del Trabajo
Secretaria General AET
aracelisantos@enfermeriadeltrabajo.com

Autores

Santos Posada, Araceli
Enfermera del Trabajo

Calvo Sánchez, María Dolores
Directora de la Facultad de Enfermería y Fisioterapia
Universidad de Salamanca

Resumen

Este artículo analiza la necesidad de una revisión y actualización del Código Deontológico de Enfermería, más acorde con la realidad del momento, con una Especialidad Enfermera ya existente, como es la Enfermería del Trabajo, que goza de una independencia y un grado de cualificación elevado consagrado por norma.

Se pretende realizar un estudio de análisis comparativo con el Código Deontológico Internacional para los Profesionales de la Medicina del trabajo (CIMT) y el de enfermeras (CIE) publicados en 2002 y 2006 respectivamente, sus enunciados son similares, sus principios generales coinciden, la diferencia que se percibe, es en cuanto a la expresión de los principios y directrices, no son todo lo próximo que quisiéramos a la práctica enfermera, mientras que en el código CIMT los enunciados se identifican en mayor medida con la práctica médica.

Hemos objetivado que existe muy poca bibliografía al respecto, por lo que se basa en la propia experiencia, la normativa vigente y la mano inestimable de la Doctrina habida en el tema.

Aún siendo esta especialidad de las más antiguas reconocidas y de mayor recorrido en nuestro país, con unas funciones muy determinadas, carecemos de datos objetivos que sustenten esta actividad profesional.

Es por ello que en el trabajo investigador se enuncia una

propuesta de necesaria creación de Código Deontológico de la Especialidad en Enfermería del Trabajo, que si bien coincide con los enunciados en el código CIE, por las peculiaridades que acompañan a nuestra profesión enfermera y por los cambios que se han producido tanto a nivel social, como político legislativo etc. requiere un planteamiento más profundo y específico a dichos códigos.

Palabras clave: Enfermería del trabajo, código deontológico del trabajo, ética profesional enfermera.

Abstract

This article discusses the need for a review and update of the Code of Ethics of Nursing, more in line with the reality of the moment, with existing Nurse Specialist, such as the Occupational Health Nursing, which enjoys a degree of independence and a dedicated high qualification by rule.

It consists in a study of comparative analysis with the International Code of Ethics for Professional Occupational Health (ICOH) and the Nurses (ICN) published in 2002 and 2006 respectively, their statements are similar, its general principles coincide, the difference perceived, is about the expression of the principles and guidelines,

not everything we wanted next to nursing practice, whereas CIMT code statements are identified more with medical practice.

We observed that there is little literature on the subject, so it is based on experience, current legislation and the Doctrine invaluable hand view on the subject.

Even as this specialty of the oldest and most recognized travel in our country, with very specific functions, objectifiable lack data to support this profession.

That is why the research work sets out a proposal for creating necessary Code of Ethics of the Specialty Nursing Labour that while match those contained in the ICD, by the peculiarities that accompany our nursing profession and the changes that have occurred both socially, politically etc. legislature. requires a more detailed and specific to the codes.

Keywords: Nursing labor, labor code of ethics, professional ethics nurse.

Introducción

La Comisión Internacional de Medicina del Trabajo el año 2002, opto por varias razones en la elaboración de un Código deontológico internacional para los profesionales especialistas de la medicina del trabajo entendiendo esta, como médicos/as y enfermeros/as, diferenciado de los códigos deontológicos propios de ambas profesiones.

Una de esas razones que sujeta la promulgación y vigencia, 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 de las razones es el creciente número de profesionales de la seguridad e higiene en el trabajo (Médicos del Trabajo y Enfermeros del Trabajo) como resultado de la creación voluntaria u obligatoria de servicios de medicina del trabajo, Unidades Básicas de Salud (1) y el reconocimiento de especialidades ad hoc(2). 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, como los Técnicos Prevencionistas.

Igualmente nuestra profesión Enfermera posee códigos éticos de Enfermería propios(3), propiciando el establecimiento de un Código Deontológico que sirva de marco para el ejercicio profesional partiendo, necesariamente,

de un marco conceptual que unifique y delimite los conceptos que sobre el hombre, la sociedad, la salud y la propia Enfermería teniendo los profesionales que la ejerzan, la obligación de compartir básicamente los mismos principios morales en su ejercicio profesional, aun así, parece necesaria una revisión de estos códigos, para el enjuiciamiento de si a día de hoy, responde a una actuación normalizada del comportamiento profesional de los enfermeros especialistas en Enfermería del Trabajo y de su recto proceder.

Los enfermeros/as del trabajo, hasta la fecha y desde tiempo inmemorial se han guiado por principios ético-morales recogidos en normativas nacionales o internacionales de profesiones afines y fundamentadas en el derecho natural, en el vigente y/o la costumbre jurídica. Estos principios, siguen siendo válidos, pero necesitan ser actualizados y reformulados para reforzar su aplicación en el contexto cambiante en el cual se aplica la Enfermería del Trabajo. Poderosas razones avalan la opinión de la necesidad de actualización de un código deontológico distinto de los existentes en la actualidad.

Entiéndase que los Enfermeros del Trabajo ejercían su profesión, en la mayoría de las ocasiones, en solitario, hasta que se regularizaron los servicios médicos de empresa e incluso después, ya que, era muy frecuente que estos servicios se contratasen mancomunados, es decir, un médico titular de varios servicios médicos, quedando así, solamente la Enfermería permanente en la jornada laboral, por lo que, los enfermeros cuidaban la salud de los trabajadores en todos sus aspectos, físico, psíquico, social y también preventivo, además, atendían y gestionaban los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tal y como ocurre en la actualidad.

Con la gran diferencia de que hoy en día la Enfermería del Trabajo es una profesión autónoma de especialidad preventiva más, de las que integran el equipo interdisciplinario de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales(4) y que si bien los Enfermeros del Trabajo, comparten principios básicos éticos comunes con los demás profesionales de las especialidades que integran el equipo; tienen competencias específicas que, consecuentemente, deben guiarse por sus nuevas normas específicas.

Por otro lado, los cambios económicos y sociales en los últimos años han generado nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan a los trabajadores y por tanto, a las relaciones de éstos con la Enfermería del Trabajo.

El objetivo, es valorar la necesidad de actualización de un código ético ad hoc que sirva para la concienciación de que los valores que maneja la Enfermería del Trabajo

son auténticamente fundamentales: la salud, la libertad y la dignidad humanas, en el complejo, especial y a menudo hostil del ámbito del trabajo, un código que reforzase y ayudase a sus profesionales a fundamentar con razones de carácter ético las decisiones que toman.

Material y método

Este trabajo presenta un grado de innovación por la inexistencia de bibliografía en la materia y se basa, en la experiencia de la investigadora, la normativa vigente y la inestimable ayuda de la doctrina en materia.

Se ha pretendido realizar un estudio de análisis comparativo de metodología deductiva, sobre un trabajo profesionalizante y establecer mecanismos para la construcción de un discurso propio, que se base, no solo en la acumulación de datos provenientes de los códigos en estudio, de la normativa vigente, de la sola experiencia laboral, uniendo a esta investigación el estudio de las competencias habituales y de las problemáticas que como profesión, aborda la Enfermería del Trabajo de manera cotidiana.

Resultados

La propia experiencia laboral, leyes, códigos éticos nacionales e internacionales, doctrina sobre el tema, guías técnicas, el Código Internacional de Ética para Enfermeras de 2006(5) y el Código Deontológico Internacional para los Profesionales de la Medicina del Trabajo(6), por cuanto recoge en su articulado que “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”(7) constituyen sin duda la base de estudio para valorar si es suficiente y da

respuesta ética precisa a la actividad cotidiana actual, o se estima necesario, por el contrario, la creación de un nuevo código ético, específico para los profesionales de la Enfermería del Trabajo, para ello se abordan tres grandes aspectos:

- La consolidación de los procesos de identidad propios y específicos.
- La profundización en los posicionamientos morales desde los que se ejerce la profesión de esta especialidad enfermera.
- El aumento y el rigor de la calidad de sus competencias profesionales.

Estos tres aspectos, al menos, tendrán que ser tenidos en cuenta y subsumidos en el resultado literalidad de código de conducta, contribuyendo decididamente a situar a la especialidad preventiva de la Enfermería del Trabajo en lo que es verdaderamente, una profesión adecuada a su tiempo, un tiempo complejo y cambiante, dinámico y confuso de difícil adecuación si no se entiende esta especialidad desde una perspectiva amplia y rigurosa y no solo actuadora, que integre de forma armónica y ética la reflexión y la acción.

Desde el convencimiento, podemos afirmar que un código deontológico, en cuanto a criterio ético, es necesario para el buen desempeño de cualquier profesión y por ende de la Especialidad de Enfermería del Trabajo, no solo para hacer uso de él en situaciones extremas, sino para reflexionar en aquellas situaciones diarias controvertidas a las que se enfrenta esta profesión. Este código avala una uniformidad en los criterios de actuación, reforzando si cabe, las actuaciones y decisiones profesionales con entidad propia e independencia.

En 1953 El Consejo Internacional de Enfermeras publicó el Código Internacional de ética para Enfermeras, que después se ha revisado y actualizado en diversas ocasiones, la más reciente en 2006.

Ya solo con el enunciado del título, podemos afirmar la obsolescencia del término “enfermeras”, puesto que la profesión enfermera engloba por igual a enfermeras y enfermeros y ni gramatical, ni legalmente ya se sostiene(8) (no podría aceptarse ese término en España, puesto que contradice, entre otros, el espíritu de la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el mandato constitucional de “no discriminación”(9)).

Desde luego nada impide la existencia de un código ético para enfermeras exclusivamente, porque siendo su carácter internacional podría ser de aplicación en países donde la legislación o la costumbre, no lo contemple como discriminatorio, aunque tratándose de un código ético, al

menos moralmente, sería poco aceptable por muchos profesionales.

Curiosamente, en el segundo párrafo del Preámbulo del citado código se asegura que *“Son inherentes a la enfermería el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos culturales, el derecho a la vida y a la libre elección, a la dignidad y a ser tratado con respeto. En los cuidados de enfermería hay respeto y no hay restricciones en cuanto a consideraciones de edad, color, credo, cultura, discapacidad o enfermedad, género, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, raza o condición social”*, lo que supone una clara contradicción.

Establece el citado preámbulo que las “enfermeras” tienen cuatro deberes fundamentales:

- Promover la salud.
- Prevenir la enfermedad.
- Restaurar la salud.
- Aliviar el sufrimiento.

Los deberes fundamentales que se afirman son una enumeración escasa de competencias para la Enfermería generalista y mucha más si cabe para la Enfermería del Trabajo, en las que no puede incluirse como deber, el alivio del sufrimiento a no ser que se refiera a procurar aliviar el sufrimiento, porque no siempre es ello posible y porque es una actitud inherente a la Enfermería, como ser humano, pero desde luego no se trata de un deber profesional fundamental ni específico, sin embargo se obvia la piedra angular de la Enfermería que es el “cuidado” de la salud de las personas sanas o enfermas, entendiendo por salud la definición aceptada universalmente de la Organización Mundial de la Salud (1946): *“Estado de completo bienestar bio-psico-social”*.

Los Enfermeros/as del Trabajo tienen los siguientes deberes fundamentales con respecto a los trabajadores, sin duda a tener bien presente en la conducta deontológica :

- El cuidado, la promoción y prevención de la salud en todo el ámbito del trabajo.
- La atención a la rehabilitación e integración social del trabajador.
- La formación, administración e investigación enfermeras.
- La información y formación en hábitos saludables de los trabajadores.
- La gestión de la prevención en su sector laboral.
- La atención sanitaria a los trabajadores.

A mayor abundamiento el Código Internacional para profesionales Medicina (sanidad) en el Trabajo, recoge en su punto 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”*.

Porque el campo de la prevención de riesgos del trabajo donde está inmersa la Enfermería, 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 prevención de riesgos 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.

Por su parte, el Código Internacional de la Enfermería igualmente apunta que *“son inherentes a la enfermería el respeto a los derechos humanos”*. Sin duda puede y debe aplicarse a la Enfermería del Trabajo. Si bien a día de hoy parecería más acertado afirmar que el respeto a los derechos humanos es una conquista social a la que debe someterse cualquier profesional y máxime si se trata de profesiones humanísticas.

Una de las prestaciones que el Código enfermero recoge es de servicios de salud de la Enfermería a las personas, la familia y la comunidad coordinadas con otros grupos relacionados. Parece claro que los Enfermeros del Trabajo tienen responsabilidades frente a los trabajadores, los empleadores, la salud pública y las autoridades laborales y también frente a otras instituciones públicas como la Seguridad Social, dado que es una especialidad que abarca todo lo sanitario en el ámbito del trabajo, desde la cirugía menor al peritaje judicial, con las excepciones del pronóstico, diagnóstico y prescripción médicas. Debiendo dejar constancia que la prestación de los servicios de la Enfermería del Trabajo se realiza en la población trabajadora, formando parte del equipo multidisciplinar que indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) vigente en nuestro país.

Respecto a los deberes que recoge el Código Internacional en estudio de ética para Enfermeras del CIE, po-

demos observar que indica que las “enfermeras” tienen cuatro deberes fundamentales, para poner de relieve las normas de conducta ética, que pasamos a continuación a valorar:

1. La Enfermería y las personas

La deontología Enfermera establece que: “la responsabilidad profesional primordial de la enfermera será para las personas que necesiten su cuidado y se extiende en el respeto de los derechos humanos, la información suficiente, la confidencialidad y la responsabilidad en materia de medio ambiente”.

No hablamos solo de un comportamiento dentro de unas normas morales convencionales establecidas, porque una mayor divulgación de derechos y facilitación al gran público del ejercicio de la denuncia, una complejidad de criterios individuales e incluso una legislación que para algunos tambalea las aceptadas secularmente normas morales, hace necesaria la inclusión en los códigos éticos de menciones a la responsabilidad civil, penal y administrativa.

En este sentido el Código del Trabajo establece que “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.

En los últimos años, han proliferado legislación y doctrina respecto a las diferentes clases de responsabilidad, por la necesidad de dar respuesta a las controversias entre

sanitarios, Administración y usuarios y porque han cambiado notoriamente las relaciones y las normas sociales.”(10)

El objeto de responsabilidad de los Enfermeros del Trabajo, son los trabajadores que necesitan de sus cuidados teniendo en cuenta su singularidad y en función exclusivamente de sus necesidades.

Estos cuidados, deberán hacerse con el mayor respeto a los derechos humanos(11), valores, costumbres y creencias personales sin distinción alguna por razones sociales o económicas ni de ninguna otra índole.

La Enfermería del Trabajo informará suficientemente y guardará preceptivamente el secreto profesional, considerando toda la información que provenga del ejercicio de su profesión como confidencial, igualmente deben respetar el medio ambiente y cumplir las normas vigentes al respecto.

2. La Enfermería y la práctica

Dice el código del CIE que “*la enfermera, será personalmente responsable del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua y que mantendrá un nivel de salud que no comprometa su capacidad, que juzgará la competencia de quien reciba la delegación y de aquel en quien delegue, así como se cerciorará de la compatibilidad del empleo de los avances científicos y tecnológicos con la seguridad y dignidad de las personas*”.

Los enfermeros/as del Trabajo no solo deben estar titulados para ejercer su especialidad sino que deben estar en posesión de conocimientos y habilidades científicas que la Lex-Artis exige, siendo consciente de la necesidad de una constante puesta al día, mediante una formación continua y el desarrollo del conjunto de conocimientos sobre los cuales se basa su ejercicio profesional que deberá ser responsable, riguroso y eficaz.

Los enfermeros/as del Trabajo, deberán valorar sus propias necesidades de aprendizaje o actualización y buscar los recursos adecuados para auto dirigirse, así como, asumir individual o/y colectivamente la responsabilidad de la formación e información de la salud en su ámbito profesional.

Los enfermeros/as del Trabajo, mantendrán una salud y decoro personal que no comprometa su capacidad para dispensar cuidados, ni afecte al prestigio de su colectivo y observarán normas de conducta personales que acredite

ten su profesión y fomenten la confianza de los trabajadores.

La obligación de la Enfermería del Trabajo que participan en investigación, es velar por la salud y la intimidad de las personas sometidas al estudio y no participar en aquellos experimentos que impliquen riesgos físicos o morales desproporcionados, así como, cerciorarse de que el empleo de nuevas tecnologías y avances científicos, son compatibles con la seguridad y los derechos de los trabajadores, debiendo tener en cuenta en los resultados, los principios de la declaración de Helsinki(12) y los que regulan la ética de la publicación científica como el Convenio de Oviedo(13)

Los enfermeros/as del Trabajo deben adoptar las medidas necesarias de protección a los trabajadores cuando los cuidados que deban prestárseles sean amenazados y también están obligados a denunciar cuantas actitudes negativas deliberada y/o culpablemente observen hacia trabajadores en materia de salud, de cualquiera de los miembros del equipo de prevención, de los empleadores o de los propios trabajadores .

Los enfermeros/as del Trabajo, tienen la obligación de defender los derechos de los trabajadores ante malos tratos físicos o psíquicos y se opondrá por igual a que se les someta a tratamientos inútiles o inadecuados o a que se les niegue la asistencia.

El enfermero/a asume la responsabilidad de todas sus decisiones individuales y de todas sus actuaciones en el ejercicio de su profesión. Así mismo serán responsables de la aceptación de las personas en quien deleguen y de quienes deleguen en ellos.

En este sentido el código del trabajo en estudio manifiesta que *“Las disposiciones legales suelen establecer 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. 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.

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” (14).

El objeto de la Enfermería del Trabajo siempre es la protección de la salud de los trabajadores, desde el punto de vista de la declaración de la OMS(15) , con el objetivo prioritario del mantenimiento, promoción, prevención primaria de lesiones relacionadas con el trabajo y la mejora del entorno de trabajo.

La Enfermería del Trabajo debe ser el mediador entre las jerarquías de la empresa y los propios trabajadores, guardando siempre los principios de confidencialidad.

3. La Enfermería y la profesión

El código CIE enuncia como función principal *“el establecimiento y aplicación de las normas aceptables de la práctica clínica, gestión, investigación y formación de enfermería a las enfermeras, insistiendo en su contribución activa en la investigación.*

Insta a la participación, la creación y el mantenimiento de las condiciones de trabajo, social y económicamente equitativas y seguras en la enfermería”.

Aunque no como función principal, estamos de acuerdo en que a la enfermería le incumbe gestionar su profesión en todos los sentidos, como cualquier otra profesión libre y bajo las normas que le dicta la propia ley.

Respecto a la participación en las condiciones de trabajo desde luego, la Enfermería del trabajo, es responsable de la organización del trabajo, tanto el propio de su especialidad como el trabajo común a todos los especialistas del equipo de prevención.

En este sentido el Código del Trabajo establece que *“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".(16)

El objeto de de responsabilidad de los enfermeros/as en este punto es de asesoramiento e influencia sobre las políticas preventivas y de seguridad indicadas para su empresa, desde el conocimiento de la organización y el entorno, para ello deben poseer las aptitudes y conocimientos óptimos.

4. La Enfermería y sus compañeros de trabajo

El artículo se refiere a "la obligación de mantener una relación cooperante con las personas de otros sectores y de tomar medidas adecuadas cuando un compañero u otra persona ponga en peligro la salud de alguien".

La Enfermería del Trabajo forma parte de un equipo multidisciplinar y por lo tanto tiene un deber legal de cooperación con su equipo y además con todo el personal trabajador y empresarial porque la gestión de la prevención incumbe a todos en el ámbito empresarial.(17)

El preservar a personas y familias del peligro de perder la salud no es siempre posible y no concierne exclusivamente a la Enfermería.

En el código del trabajo se establece que "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 finali-

dad 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"(18)

En este caso el código Médico enfoca más las relaciones con profesionales de la salud en el ámbito hospitalario o de salud comunitaria, con quienes la comunicación debe ser fluida, feedback y siempre con el consentimiento informado del trabajador y con el único objetivo de cuidar su salud.

Conclusiones

- Tenemos el convencimiento, que la elaboración y publicación de un código deontológico específico, en cuanto a criterio ético, es necesario para el buen desempeño de la Especialidad de Enfermería del Trabajo, no solo para hacer uso de él en situaciones extremas, sino para reflexionar en aquellas situaciones diarias controvertidas, a las que se enfrenta esta profesión.
- Se llega a la estimación de la necesidad de un código propio por la necesidad, tras un plan de formación propio y unas connotaciones específicas que diferencian a la Enfermería del trabajo (legislación preventiva, laboral, confidencialidad, medio ambiente nuevas tecnologías) del resto de las especialidades enfermeras, con el fin de que esta profesión se vea avalada por documentos escritos y un código de conducta uniforme y escrito que respalde a los profesionales en un lenguaje común.
- Debido a la inexistencia de trabajos sobre la materia, se detecta una precaria corriente científica que urge subsanar, para garantizar no solo la calidad y excelencia pretendida en cada profesión, sino la simple norma praxis diaria.
- 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.

• La Enfermería del Trabajo, excede las fronteras de la Enfermería “cuidadora”, desde esta especialidad los cuidados abarcan protección y mantenimiento de la salud de los trabajadores, personas en sí, sanas. El ámbito laboral engloba condiciones y legislación que rebasan lo sanitario. La Enfermería del Trabajo desde la independencia y la imparcialidad debe asistir y contribuir a los cambios sociales que se van produciendo desde el conocimiento, buscar mejoras continuas en la calidad y la transparencia, el medio ambiente, las condiciones de trabajo o las tecnologías de la información como un elemento integral de la producción y los servicios e incluir estas peculiaridades en un nuevo código de conducta que afiance el carácter dinámico e investigador de esta especialidad enfermera.

Bibliografía

1- Real Decreto 843/2011 de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

2- R.D. 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería, B.O.E. nº 108 de 6 de mayo de 2005 donde se reconoce la Enfermería del Trabajo como especialidad.

3- Resolución nº 32/89: por la que se aprueban las normas deontológicas que ordenan el ejercicio de la profesión de enfermería de España con carácter obligatorio.

4- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de Noviembre de 1995.

Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27, de 31 de Enero de 1997, modificado por R.D. 780/1998, de 30 de Abril, y por R.D. 604/2006, de 19 de Mayo. BOE nº 158 de 4 de julio de 2011.

5- 2006 Consejo internacional de enfermeras 3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra (Suiza), ISBN 92-95040-43-O

6- Código Deontológico Internacional para los profesionales de la Medicina del Trabajo CIMT 2002.

7- P. 4 de la Código referenciado

8- L.O.3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

9- Art. 14 Constitución Española de 1978.

10- P. 7 de la Introducción al Código Deontológico Internacional para los Profesionales de la Medicina del Trabajo, 2002.

11- Declaración Universal de los derechos humanos. Resolución 217ª (III), 10 de Diciembre de 1948 París.

12- Declaración de Helsinki, última revisión de 2010.

13- Convenio relativo a los derechos humanos y la biomedicina, hecho en Oviedo el 4 de abril de 1997. B.O.E. de 20/10/99.

14- P.8 Introducción al código deontológico internacional para los profesionales de la Medicina del Trabajo 2002.

15- Fines de la Medicina del Trabajo. Texto actualizado Comité conjunto OIT/OMS 1995.

16- P.2 de los deberes y obligaciones de los profesionales de la Medicina del Trabajo. Código deontológico Internacional para los profesionales de la Medicina del Trabajo 2002.

17- R.D Reglamento de los servicios de prevención BOE Nº 158 de 4 de julio de 2011.