

# Editorial

## La Medicina del Trabajo y la valoración de la capacidad laboral

Una de las funciones prioritarias y definidas en el programa de formación de los especialistas en Medicina del Trabajo, es la pericia médico legal, que ha supuesto y supone hoy en día uno de los grandes retos del médico del trabajo, razón por la que siguiendo la estela de la anterior editorial del Dr. Luis Reinoso Barbero, en la que remarca la importancia de la investigación y divulgación científica en la Medicina del Trabajo, como una de las cinco áreas del conocimiento, habilidades y actitudes de nuestra especialidad, me gustaría, en esta ocasión, disertar un poco sobre otra de estas áreas: la pericial.

Si queremos marcar o establecer unos criterios que determinen la capacidad para la actividad laboral habitual, lo primero que debemos tener en cuenta es el significado de la palabra criterio, a la que podemos definir como, “Norma para juzgar, estimar o conocer la verdad”; en segundo lugar, que lo que juzgamos o intentamos conocer, es la existencia de una enfermedad que altera el estado de salud de una persona en su más amplio sentido o concepto de bienestar físico, psíquico y social; y en tercer lugar, que tratamos de estimar la repercusión que tiene la enfermedad sobre la actividad laboral habitual, sin olvidar los posibles efectos o influencia que puede llegar a tener sobre todo el conjunto de factores que rodean la vida de la persona, es decir desde su propia persona, con sus cambios de hábitos, formas o modos de vivir, hasta las implicaciones que conlleva sobre su entorno social (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, etc.).

Básicamente, estos tres pasos de la valoración, que aparentemente son simples y fáciles de solucionar, en la práctica diaria son casi imposibles de establecer. El intentar crear unas normas fijas, que relacionen exhaustivamente la enfermedad con la deficiencia o falta de capacidad para trabajar, sería una gran equivocación que podría llevarnos a múltiples errores.

Es evidente que los criterios que podamos establecer no dan ni pueden dar respuesta a todos los tipos y grados de deficiencia, debido a la gran variedad de enfermedades y a su diferente comportamiento sobre el ser humano, así como al constante progreso de los conocimientos sobre la enfermedad, sobre sus síntomas, su diagnóstico y su tratamiento. Debemos tener en cuenta, la posibilidad de las diferentes interpretaciones que hacemos respecto a las pruebas y procedimientos empleados, teniendo presente, que la medicina no es una ciencia exacta, sino, más bien, en muchas de las ocasiones, un verdadero arte.

Lo expuesto hasta ahora, solo nos explica lo difícil que es ponernos de acuerdo en cómo valorar, ya que como médicos, buscamos el bienestar de la persona y no solo tratamos la enfermedad como falta de salud, sino que también como una parte de una alteración de todo un mundo en el que vivimos, de quienes conviven con nosotros y de aquellos que dependen igualmente de nuestro bienestar, que al final es también el nuestro, el de todos.

Desde otro punto de vista, también debemos recordar que el objetivo de la valoración no es indemnizar, es buscar la actividad adecuada a la capacidad laboral y extralaboral, consecutiva a la deficiencia acaecida por la aparición de una enfermedad o accidente.

Con estas pequeñas pero grandes premisas, podemos intentar establecer una serie de normas o criterios que con carácter general nos ayuden a valorar la capacidad de la persona para realizar su actividad laboral, pudiendo clasificarlas o protocolizarlas en los siguientes criterios:

a.- Criterios medicos

Su objetivo será establecer un diagnostico de certeza o el más exacto posible de la enfermedad y de las secuelas consecutivas a dicha enfermedad.

b.- Criterios pronosticos

Cuyo objetivo será determinar el tiempo y la posible reversibilidad total o parcial de las lesiones o deficiencias surgidas.

c.- Criterios de graduacion de la deficiencia

Son los criterios con los que vamos a intentar establecer de forma aproximada un porcentaje de pérdida de actividad o de deficiencia respecto a la capacidad total para trabajar, representada por el 100%, de tal manera que sirva para unificar y comparar las deficiencias determinadas por cualquier tipo de lesión, no solo con la capacidad global de todas las personas sino también con aquellas que han sufrido la misma lesión, de tal manera que nuestro criterio de valoración sea lo más equilibrado o ecuánime y al tiempo, lo más justo posible, teniendo en cuenta que no debemos utilizarlos para fijar subsidios económicos directos o hacer estimaciones directas de la discapacidad.

d.- Criterios de aptitud o adecuación para el trabajo.

Su objetivo es determinar la aptitud del trabajador frente a su trabajo habitual, comparando los requisitos mínimos que exige ese trabajo con la aptitud física, psíquica y social del trabajador, determinando de esta manera la adecuación de ese trabajo para esa persona.

De esta manera podemos obtener un método, simple y estructurado en las cuatro facetas definidas, que nos aproximen lo mejor y más adecuadamente posible a la valoración de la capacidad laboral del trabajador y consecuentemente, a la posible búsqueda o adaptación del trabajo idóneo.

Como punto final, no quisiera terminar esta editorial, sin recordar al Dr Pierre Mazel, quien ya en 1934, como especialista en Medicina Legal y del Trabajo, dictamino en una breve frase, todo el espíritu y sentimiento que debe prevalecer y distinguir al Médico del Trabajo:

*“Debemos evitar, que de la fábrica, en la que la materia entra informe y de donde sale ennoblecida, la criatura humana, hecha de sangre y carne, de sensibilidad, inteligencia y alma, pueda salir disminuida y degradada.”*

**Dr. José María Cisnal Gredilla**  
Medico del Trabajo