

OPINIÓN

LA VACUNACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL UN RETO PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

JUAN IGNACIO GOIRÍA ORMAZÁBAL

Especialista en Medicina del Trabajo,

Subdirector de Prevención de Riesgos Laborales del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Bilbao,
Coordinador del Servicio de Prevención Mancomunado de las Entidades Municipales de Bilbao y
Vicepresidente de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao.

La vacunación es una de las ofertas fundamentales de una cartera de servicios de una Unidad de Salud Laboral.

Con el desarrollo de nuevas vacunas se abre un abanico de posibilidades francamente interesantes, tanto en el ámbito de prevención específica de riesgos laborales, como en el ámbito de la salud pública por la llegada de trabajadores procedentes de países, en los cuales los calendarios vacunales de la edad infantil y el desarrollo de sus programas de salud pública son deficitarios.

Dentro del mapa epidemiológico de vacunación y cobertura vacunal de nuestro trabajadores, en el caso del riesgo biológico, nos encontramos con coberturas francamente bajas en colectivos que deberían estar motivados para la misma, como es el colectivo de los sanitarios, lo cual debe hacernos reflexionar cómo motivamos y ejecutamos los programas de vacunación en nuestros propios compañeros para servir de referencia al resto de la población laboral.

Para desarrollar correctamente un programa de vacunación, se debe tener en cuenta:

En primer lugar se debe determinar el colectivo a vacunar y valorar los antecedentes vacunales del trabajador y del colectivo.

En segundo lugar se debe valorar sus necesidades actuales, considerando de si se trata de individuos sanos, con patología de base, o en situaciones especiales y/o viajes internacionales.

En tercer lugar se debe valorar las vacunas que se pueden administrar, evaluando las contraindicaciones, interacciones y precauciones que se habrán de tomar.

En cuarto lugar se debe elaborar la información que se debe trasladar al trabajador, sopesando los beneficios y riesgos en función de sus condiciones específicas y aquellos aspectos legales que le puedan influir y/o condicionar su decisión.

En quinto lugar se procedería a la administración real de las vacunas, con la preparación tanto del personal como del material necesario y las técnicas de administración.

En sexto lugar se deben implantar sistemas para efectuar la vigilancia postvacunal en aras de prevenir y/o describir las reacciones adversas si es que se presentaran y las medidas de actuación inmediatas.

Por último la actuación estará dedicada al registro de las vacunas que ha recibido y organizar las citas posteriores que fuesen necesarias.

La documentación y formación de los trabajadores en cuanto a las vacunas que se van a aplicar incluye la actualización de conocimientos del personal sanitario adscrito a las Unidades Básicas de Salud en todo lo referente a vacunación, desde las vacunas disponibles, eficacia y eficiencia, selección de las vacunas, metodología de vacunación, consideraciones económicas, almacenamiento y transporte, registro de los lotes, formas de aplicación de las mismas, registro posterior de la vacunación.

Existe también otra dificultad añadida, que afecta al criterio de revacunación, motivo de controversia, en muchos casos inherentes a la obligatoriedad o no de la vacunación. Se debe consensuar por la Comunidad Científica y tras la revisión de las bases de datos y formación de los sanitarios, los métodos, carencias en el tiempo y seguimiento serológico de la efectividad vacunal.

Nos parece imprescindible que se puedan integrar las vacunaciones en el ámbito laboral como un hilo conductor entre la vacunación infantil, el calendario vacunal del adulto, los específicos de riesgos laborales, los necesarios y los convenientes desde el punto de vista de la salud pública.

Por otro lado, desde el punto de vista legal, existe la discrepancia entre la obligatoriedad de la vacunación en algunas profesiones y la negativa o no del trabajador a ser vacunado, en este sentido, como consecuencia de esta situación en muchos casos el Servicio de Prevención y los sanitarios quedan desprotegidos por lo que es imprescindible tener un procedimiento y registro de oferta de la vacuna, así como una clarificación de la actuación de estos servicios con arreglo a la legalidad.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto se ha creado un Observatorio de Vacunación en el Ámbito Laboral (OVAL) que nace como iniciativa de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao, en el que participan especialistas del medicina del trabajo, epidemiólogos, especialistas en derecho laboral, especialistas en medicina legal, etc., procedentes de diversas Comunidades Autónomas, que pretende precisamente hacer una reflexión de la situación

actual de la vacunación en el ámbito laboral, así como poner a disposición de todos los sanitarios la información necesaria y algunas herramientas que pueden ser muy útiles para los servicios de prevención en el desarrollo de sus funciones.

Existe la posibilidad dentro de la aplicación de la vigilancia de la salud y según los tipos de reconocimiento médico que podemos practicar tanto al ingreso, como periódicos específicos y tras baja prolongada, de especificar en la aptitud restricciones en su actividad laboral a aquellos trabajadores que no encuentran correctamente protegidos desde el punto de vista vacunal.

Por último hay un aspecto que no me gustaría olvidar y es el papel de Médicos y Enfermería de empresa, no sólo en su faceta de especialistas en medicina laboral, sino como agentes de salud que deben de estar considerados como tales y coordinados con las demás entidades y organismos relacionadas con la salud, como son los sistemas públicos de salud, departamentos de salud pública, entidades privadas de aseguramiento médico, mutua profesionales, etc. dado que probablemente son los que mas contacto tienen desde el punto de vista preventivo con la población sana en la edad adulta.