

Editorial

Formación especializada en medicina del trabajo, el hecho diferencial

Specialized training in occupational medicine, the differential factor

Ignacio Sánchez-Arcilla y Conejo^{1,2}

1. Jefe del Servicio de Prevención, Hospital General Universitario Gregorio Marañón. Madrid. España.
2. Jefe de Estudios de Medicina del Trabajo Comunidad de Madrid. Madrid. España.

Recibido: 12-02-2018

Aceptado: 15-02-2018

Correspondencia

Dr. Ignacio Sánchez-Arcilla y Conejo
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital General Universitario Gregorio Marañón. Calle Doctor Esquerdo 46. 28007 Madrid
Correo electrónico: ignacio.sanchezarcilla@salud.madrid.org

La medicina del trabajo es una especialidad con una larga historia. Aunque reconocida desde el año 1955, no es hasta el año 2003 con la aprobación del Real Decreto 139/2003 cuando la especialidad se incluye en el apartado segundo del real Decreto 127/1984.

La formación especializada tiene una antes y un después en el año 2005, cuando se publica el programa oficial vigente, es remunerada en las mismas condiciones que el resto de especialidades y pasa a cuatro años de duración.

Durante trece años los especialistas se han formado en unidades docentes propias de medicina del trabajo, con un sistema diferente a la mayoría de especialidades que han estado desde el principio adscritas a Unidades Docentes hospitalarias.

Estas unidades fueron imprescindible en su momento, tanto por la dificultad para financiar las plazas, como por las propias características competenciales de la especialidad.

Están integradas por entidades diversas, no solo como dispositivos de rotación, sino como entidades acreditadas que ofertan plazas, como son las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los servicios de prevención ajenos e incluso las empresas privadas.

Esta modalidad formativa, con la participación de otras entidades donde se sitúa la mayoría del mercado laboral de los médicos del trabajo, ha incrementado la visibilidad de la especialidad en la sociedad. También en el sistema nacional de salud, integrando su formación en el sistema hospitalario, dejando de ser la gran desconocida en este ámbito.

Hasta aquí los aspectos positivos. También hay aspectos negativos que generan incertidumbre.

Existe una progresiva caída del número de plazas financiadas. En la convocatoria del año 2006 se ofertaron 71 plazas llegando a 105 en el año 2007. Después de años de caída, en los últimos dos la tendencia se ha invertido y este año la oferta ha sido de 63, todavía muy lejos del máximo alcanzado en 2007.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En aquellos años la especialidad era fuerte y las Mutuas, con el apoyo del Ministerio de Trabajo, financiaban una parte fundamental de las plazas acreditadas.

Actualmente la financiación ha disminuido notablemente y la inmensa mayoría de plazas están ofertadas por los hospitales del sistema nacional de salud y aunque en situación variable, algunas unidades, entre ellas la de Madrid que representa el 30 % de las plazas a nivel nacional, solo oferta en hospitales.

Esta peculiaridad en la formación de especialistas, y una clara dificultad para la financiación, siempre ha sido objeto de debate.

Hay quienes defienden las diferencias de la especialidad con respecto a otras y creen más adecuado un sistema formativo distinto, y otro sector que siempre ha defendido que la mejor estrategia para el desarrollo profesional, pasa por parecerse lo más posible a las demás, incluidas la formación integrada en las unidades docentes hospitalarias.

La principal ventaja de la adscripción a las unidades docentes hospitalarias es la integración del residente de trabajo como uno más del hospital, con la misma dependencia y los mismos circuitos que el resto de sus compañeros, mejorando su sentido de pertenencia.

En el otro lado están un grupo no menos numeroso de especialistas que consideran, que la formación en unidades docentes propias, con múltiples dispositivos, permite una mayor visibilidad y autonomía teniendo como grandes activos disponer de una Comisión de Docencia y un Jefe de Estudios propios, así como una mayor autonomía.

También posibilita la participación de otras entidades en la financiación de la formación.

Otra situación que abrió este debate fue la aprobación del real decreto 639/2014 de troncalidad, que cambiaba el itinerario formativo y la organización, ya que los dos primeros años pasarían al tronco médico, implicando un nuevo diseño de las unidades docentes de la especialidad.

Esta situación junto con la generalización de las unidades docentes multiprofesionales de salud laboral abrió un horizonte de cambio y una oportunidad de mejora.

Sin embargo la paralización del real decreto de troncalidad por sentencia del Tribunal Supremo en diciembre del año 2016 ha impuesto una pausa, a pesar de las declaraciones de los responsables de seguir apostando por este sistema y del trabajo continuo del Ministerio y la Comisión Nacional de la Especialidad por actualizar y diseñar el futuro programa, tanto las competencias de tronco como las específicas.

En esta procelosa situación hemos llegado al año 2017, y este año la unidad Docente de Madrid ha hecho una nueva apuesta de futuro. Se ha solicitado la acreditación de unidades docentes multiprofesionales de salud laboral adscritas a los hospitales que integran su actividad asistencial en el servicio madrileño de salud, dando paso a un nuevo escenario no solo en la gestión sino en la concepción de la formación de nuestra especialidad.

Como cualquier decisión, este hecho tiene opiniones a favor y otras en contra. Se pierden singularidades, pero se gana en integración y nos hace más homogéneos con la mayoría de la formación sanitaria especializada, en aspectos claves como la investigación.

Con independencia, de si se ha acertado en el momento, lo importante es el fondo de la cuestión.

Sirve para reflexionar cómo debe ser el futuro de la formación especializada en medicina del trabajo y el propio escenario del ejercicio profesional. Todavía llama la atención que en los congresos y reuniones de la especialidad se debata intensamente sobre las competencias y el papel de los médicos del trabajo.

En este año 2018, tenemos una gran oportunidad para debatir el mejor ámbito para la formación y el futuro de la especialidad y este editorial quiere contribuir a este debate.

Es necesario implicar a todos los sectores donde la medicina del trabajo está presente en que vuelva a participar en la financiación.

El futuro debe pasar ineludiblemente por potenciar las bases científicas de la Medicina del Trabajo, lo que se traducirá en una mejora de la calidad, como un valor añadido para la salud de los trabajadores y para toda la comunidad.

Para conseguirlo acertar con el ámbito de formación, y la implicación de las entidades de referencia nacional en la investigación y el desarrollo es esencial.