

Consideracions sobre la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores



Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat
i del Temps de Treball



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació



Elaboració

Membres de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Ramon Bonastre Bertran

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

Per CCOO:

José Cachinero Triviño / José Manuel Cuenca Moreno

Luisa Montes Pérez / M. Dolores Fernandez Carou

Per la UGT:

Dionís Oña Martín

Joan Samsó Piedrabuena

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

Per FOMENT:

Àngel Buxó Lozano

Rosario Cabrera Jiménez

César Sánchez Hernández

Per PIMEC:

Jana Callís Vilagut

Marisa González Silva

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Jaume de Montserrat Nonó

Josefina Jardí Lliberia / Josep Lluís de Peray Baiges

Jordi Miró Meix / Ramon Bonastre Bertrán

Lucía Pancho Rascón / Jaume Abat Dinarés

Elaboració

Membres del Grup Tècnic de Vigilància de la Salut

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

Per CCOO:

M. Dolores Fernandez Carou

Maria Menéndez Fuster

Per la UGT:

Marta Juan González

Mamen Márquez Garcia

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

Per FOMENT:

César Sánchez Hernández

Per PIMEC:

Marisa González Silva

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Jaume de Montserrat Nonó

Rosa Fernandez Bardón

Elena Juanola Pagès

Suport tècnic de la Secretaria del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria González Manzano

Santi Laiglesia Pla

Índex

| | |
|--|-----------|
| PRÒLEG | 6 |
| 1. INTRODUCCIÓ | 8 |
| 2. ELS CONCEPTES DE MEDICINA DEL TREBALL I DE VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 11 |
| 3. CARACTERÍSTIQUES I REQUISITS DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 12 |
| 4. ACTIVITATS PREVENTIVES DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 14 |
| 5. QUÈ HA DE TENIR EN COMPTE LA PERSONA EMPRESÀRIA PER A LA GESTIÓ CORRECTA DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 17 |
| 6. QUÈ HAN DE TENIR EN COMPTE ELS DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ RESPECTE DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 22 |
| 7. QUÈ HAN DE TENIR EN COMPTE LES PERSONES TREBALLADORES RESPECTE DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 24 |

Índex

| | |
|--|-----------|
| 8. CONSIDERACIONS EN RELACIÓ AMB LA COMUNICACIÓ DELS RESULTATS DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT | 25 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| ANNEX I: CONTINGUT MÍNIM DEL DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT DELS RECONeixEMENTS MÈDICS O ALTRES INSTRUMENTS DE CAPTACIÓ O RECOLLIDA DE DADES (QÜESTIONARIS, EXPLORACIONS INSTRUMENTALS, ETC.) | 27 |
|---|-----------|

| | |
|---|-----------|
| ANNEX II: VALORACIÓ DE LA INFORMACIÓ I DE LA UTILITAT PER A LA PREVENCIÓ | 28 |
|---|-----------|

Pròleg

Des de que l'any 1996 va entrar en vigor la nova normativa de prevenció de riscos laborals fins avui, poques de las matèries que s'hi regulen han estat objecte de tant debat conceptual com la vigilància de la salut de les persones treballadores. Això ben segur ha estat degut en part, i entre altres factors, a certa confusió sobre el que persegueix i com s'ha de dur a terme; la qual cosa ha contribuït a endarrerir la seva implantació en alguns casos o ha afectat la seva efectivitat real i la seva eficiència en altres.

La vigilància de la salut, com en general la prevenció de riscos laborals, no és solament una qüestió tècnica o científica més o menys definida, amb una pràctica sanitària basada en l'evidència científica, la qualitat professional i l'ètica, sinó que té uns forts components socials i legals fortament marcats: la vigilància de la salut és, sobretot, una responsabilitat empresarial i un dret de les persones treballadores i és per això que cal tenir molt presents aquests agents i els seus representants a l'hora de conceptualitzar-la, implementar-la i avaluar-la ja que són ells els qui més s'hi juguen i més coses hi tenen a dir, molt especialment quan s'expressen des d'una visió compartida i consensuada.

Aquesta preocupació per una visió clara i compartida de la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores que ajudi a superar les seves mancances actuals en el marc de la prevenció de riscos laborals és la que va portar a la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions laborals de Catalunya, integrada per representants dels sindicats i patronals més representatius a Catalunya i dels departaments d'Empresa i Ocupació i Salut de la Generalitat de Catalunya, a constituir un grup de treball sobre la vigilància de la salut de les persones treballadores amb l'objectiu de consensuar un document d'anàlisi d'aquesta activitat preventiva.

Aquest document que teniu a les mans és fruit del consens buscat entre els agents socials i la Generalitat de Catalunya i cal remarcar l'important esforç, dedicació i sensibilitat que han mostrat tant les organitzacions empresarials

Pròleg

com les sindicals més representatives de Catalunya per tal acordar uns continguts en una matèria no gens fàcil i molt complexa com és la vigilància de la salut de les persones treballadores tot fent èmfasi en els punts que han de tenir en compte quan planifiquin la vigilància de la salut a les seves empreses o quan negocien acords col·lectius que afectin aquesta matèria.

És evident que aquest és un primer pas per a introduir, des de l'acord conceptual facilitador de l'acció, la vigilància de la salut a les empreses tot afavorint que tots els agents implicats en la prevenció de riscos laborals, inclosa la pròpia administració, desenvolupin accions en la mateixa direcció que condueixin a un ús adequat, específic, necessari i racional de la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores que possibiliti que se'n pugui recollir tots els fruits i beneficis que pot oferir-nos: la millora de les condicions de treball de les empreses i de la seva competitivitat.

Felip Puig i Godes

conseller d'Empresa i Ocupació

president del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació

Generalitat de Catalunya

— 1

Introducció

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL) és l'espai català de relacions laborals, de diàleg i concertació social, compost de forma tripartida pels agents socials i econòmics més representatius i per la Generalitat de Catalunya. Va ser creat per la Llei 1/2007, de 5 de juny, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i es va constituir formalment el 12 de desembre de 2007. El CRL organitza les seves activitats entorn de comissions temàtiques que tenen per funció impulsar la participació institucional i el diàleg en matèria laboral i facilitar l'adopció d'acords per a la negociació col·lectiva, tot millorant els continguts negociadors amb el màxim respecte a l'autonomia col·lectiva. Una d'aquestes comissions és la Comissió de Seguretat i Salut Laboral, que s'encarrega específicament de promoure, millorar i adaptar el marc legal en prevenció de riscos laborals, per mitjà de la concertació social i la negociació col·lectiva. Aquesta comissió ha creat el Grup Tècnic de Vigilància de la Salut Laboral amb l'objectiu d'elaborar el present document.

¹ Recomanacions per a la negociació col·lectiva. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Departament de Treball. 2004.

Aquest document fa una aproximació al concepte de vigilància de la salut en el marc del Pla de treball per al 2012 de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del CRL, amb l'objectiu de consensuar els elements conceptuals bàsics compartits legalment, socialment i tècnicament en matèria de vigilància de la salut de les persones treballadores en el marc de les activitats de prevenció de riscos laborals.¹

La vigilància de la salut és un dret de les persones treballadores i una responsabilitat empresarial que requereix l'assistència tècnica en forma d'activitats realitzades per la disciplina sanitària o especialitat de medicina del treball dels serveis de prevenció. La vigilància de la salut ha d'estar planificada, gestionada, desenvolupada i avaluada correctament.

L'activitat, a més, ha d'estar coordinada amb la resta d'activitats del conjunt de les desenvolupades per totes les especialitats dels serveis de prevenció. També cal tenir en compte la integració de les activitats de la vigilància de la salut

en el conjunt d'activitats preventives de l'empresa i el treball multidisciplinari i interdisciplinari del conjunt de les disciplines, per tal de millorar l'eficàcia de totes les intervencions.

Aquesta activitat aborda essencialment la vigilància de l'estat de salut de les persones treballadores sotmeses a uns riscos, prèviament avaluats, derivats de les condicions de treball, per prevenir l'efecte sobre la salut dels factors de risc. És, doncs, un instrument cabdal per aconseguir la millora de les condicions de treball i de l'adaptació del treball a les persones, amb un gran impacte potencial sobre la seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

Un document de consens en aquesta matèria ha d'ajudar tots els agents implicats a disposar d'una visió compartida de la vigilància de la salut. També permet guiar i fer sintòniques les múltiples activitats que cada un d'ells desenvolupa tant en l'àmbit del foment com en el de l'assessorament o en les activitats de recerca, i de vigilància i control del compliment de la normativa. L'objectiu d'aquest document és contribuir a aclarir els conceptes de vigilància de la salut, com a activitat i de medicina del treball, com a disciplina.

Les persones destinatàries d'aquest document de vigilància de la salut són tots els agents que estan treballant en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals que són entre altres les persones treballadores i empresàries, comitès de seguretat i salut, delegats/des de prevenció, comitès d'empresa, sindicats i patronals, serveis de prevenció i entitats auditores, i autoritats sanitària i laboral (incloses les respectives inspeccions), etc.

Val a dir que la vigilància de la salut és una activitat preventiva i és una part important de la prevenció de riscos laborals. Tanmateix, i durant molts anys i encara actualment, s'està reduint la vigilància de la salut de les persones treballadores a reconeixements mèdics. En moltes ocasions s'estan duent a terme reconeixements mèdics a les empreses que no estan relacionats amb les

avaluacions de riscos dels llocs de treball, que són totalment inespecífics i, fins i tot, podríem dir, innecessaris per avaluar l'efecte de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores, tot comportant sovint una despesa innecessària per a les empreses, i fins i tot poden arribar a ser perjudicials per la salut dels treballadors i treballadores a conseqüència de proves i exploracions perilloses o innecessàriament repetitives.

— 2

Els conceptes de medicina del treball i de vigilància de la salut

² Quan en aquest document es fa referència a “organització preventiva de l’empresa”, inclou totes les diverses modalitats organitzatives que preveu la normativa en prevenció de riscos laborals o serveis de prevenció.

³ Instruments i opcions de la vigilància de la salut (basat en *Anàlisi dels aspectes sanitaris fonamentals de la salut laboral a Catalunya. Proposta de bases per a l’elaboració de protocols de vigilància de la salut en el treball a Catalunya*. Departament de Sanitat i Seguretat Social. 1999):

a) Qüestionaris:

- Administrats per professionals sanitaris.
- Autoadministrats.

b) Reconeixements mèdics o exàmens de salut de contingut variable i adaptats als riscos laborals i que poden incloure, entre d’altres:

- Anamnesi (antecedents laborals, familiars, personals, relacionats amb l’objecte del protocol).
- Situació actual (estat actual de salut percebut per l’individu).
- Exploració clínica: física i/o psíquica.

c) Exploracions instrumentals (analítiques, diagnòstic per la imatge, control biològic, proves funcionals, respiratòries, audiomètriques, etc.).

d) Atenció de consultes (espontànies o induïdes).

La medicina del treball com a disciplina que, en l’àmbit de la prevenció de riscos laborals s’integra a l’organització preventiva de les empreses,² és aquella especialitat medicosanitària que té com a finalitat principal l’anàlisi de l’impacte dels factors de risc als quals estan exposades les persones treballadores en els seus llocs de treball i les alteracions de la salut derivades de les condicions dels llocs de treball.

Els professionals sanitaris de la disciplina de la medicina del treball dels serveis de prevenció han de ser especialistes en medicina del treball o diplomats/des en medicina d’empresa. El col·lectiu d’infermeria han de ser especialistes en infermeria del treball o diplomats/des en infermeria d’empresa.

Aquests professionals són els que han de desenvolupar les activitats sanitàries vinculades a la prevenció de riscos laborals a les empreses, en el marc de l’organització de la prevenció que adoptin, d’acord amb la normativa vigent.

D’altra banda, la vigilància de la salut és aquell conjunt d’activitats³ que inclou la recollida, l’anàlisi i la interpretació sistemàtica de dades de salut de les persones treballadores amb la finalitat de protegir la salut i prevenir les malalties derivades del treball, i per influir i orientar l’acció preventiva de l’empresa. Per aconseguir-ho, els objectius principals són: el seguiment de la repercussió de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores, la detecció precoç de les malalties laborals (danys i lesions derivades de l’activitat laboral) i, com a conseqüència, l’avaluació i l’efectivitat del sistema de prevenció.

— 3

Característiques i requisits de la vigilància de la salut

La vigilància de la salut

⁴ Art. 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL). “L’empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan el treballador hi doni el seu consentiment. Només s’exceptuen d’aquest caràcter voluntari, amb l’ informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l’estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l’empresa o bé quan així s’estableixi en una disposició legal amb relació a la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.”

Com ha de ser:

- Garantida per la persona empresària i sense cap cost per al treballador/a.
- Voluntària per al treballador/a, excepte si es donen els supòsits que es preveuen en l’art. 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL).⁴
- Confidencial, respectant el dret a la intimitat i dignitat de les persones treballadores i que en cap cas pugui ser utilitzada amb fins discriminatoris, ni en perjudici dels treballadors/es.

Qui l’ha de realitzar i amb quina finalitat:

- Realitzada per personal sanitari dels serveis de prevenció.
- Efectuada amb garantia i exigència d’independència, imparcialitat i confidencialitat (reserva i custòdia de la informació) dels professionals sanitaris de la salut laboral que com a operadors/es la duen a terme.
- Enfocada a la protecció general dels treballadors/es, encara que ha de prestar especial atenció als menors d’edat, les treballadores embarassades i en període de lactància, o aquells que per circumstàncies personals siguin considerats especialment sensibles a determinats riscos.

Com s'ha de realitzar:

- Protocol·litzada en funció dels riscos identificats i basada en l'evidència científica contrastada.
- Documentada, fent constar les proves realitzades, la justificació de fer-les i els resultats obtinguts, així com també la conseqüència de les alteracions a la salut que es puguin identificar.
- Específica, en funció dels riscos identificats en l'avaluació de riscos.
- Contínua, és a dir, efectuada a l'inici de la incorporació al treball, periòdicament i després d'una absència perllongada per raons de salut.
- Planificada i coordinada, segons els objectius definits i justificats per l'exposició a riscos laborals, amb una col·laboració estreta amb la resta de disciplines preventives i amb la participació i consulta dels representants dels treballadors/es.
- Sistemàtica i analitzada amb criteris epidemiològics de les dades obtingudes de l'avaluació de riscos i dels resultats de la vigilància de la salut.
- Perllongada, en el temps i en aquells casos que sigui convenient fer-ho més enllà de la finalització de la relació laboral, i d'acord amb el sistema nacional de salut.

— 4

Activitats preventives de la vigilància de la salut

Les activitats de la vigilància de la salut desenvolupades pels professionals sanitaris de la disciplina de la medicina del treball de les empreses són les següents:

• **En matèria de vigilància individual de la salut**, s'ha de planificar considerant l'oportunitat d'incloure-hi:

- > Una avaluació inicial de la salut de les persones treballadores després de la incorporació a la feina o després de l'assignació de tasques específiques amb riscos nous per a la salut.
- > Una vigilància de la salut a intervals periòdics.
- > En circumstàncies especials: una avaluació de la salut per canvi de les condicions de treball, de retorn al treball després d'absències prolongades, com a conseqüència de patologies significatives, per treballadors/es especialment sensibles, per consulta o peticions d'assistència de la mateixa persona treballadora, per sobreexposicions al risc, etc.
- > La comunicació al sistema públic de salut d'aquells/es treballador/ores a qui cal garantir la vigilància de la salut més enllà de la finalització de l'exposició.

• **En matèria de vigilància col·lectiva de la salut**, s'ha de fer la planificació i anàlisi dels resultats de la vigilància de la salut dels treballadors/es i de l'avaluació dels riscos amb criteris epidemiològics, i s'ha de col·laborar amb la resta de disciplines del servei de prevenció, a fi d'investigar i analitzar les possibles relacions entre l'exposició als riscos professionals i els perjudicis per a la salut, i proposar mesures adreçades a millorar les condicions i el medi ambient de treball.

Activitats preventives de la vigilància de la salut

Així mateix, vinculades estretament a les activitats de vigilància de la salut cal considerar les activitats següents:

En relació amb la identificació dels riscos:

- En l'avaluació de riscos, aportant la informació procedent de l'evidència científica sobre patologies o característiques biològiques que puguin generar una especial sensibilitat als riscos avaluats.
- Incorporant el coneixement científic existent sobre els riscos que afecten de manera especial treballadores embarassades o en període de lactància, menors i treballadors/es temporals de durada determinada i empreses de treball temporal (art. 26 a 28 LPRL).
- En la proposta de mesures preventives, per garantir que siguin adequades al conjunt dels treballadors/es.

Per identificar els danys a la salut:

- Participar del procés de reincorporació al treball després d'una absència per motius de salut per tal de valorar els canvis que s'hagin produït en l'estat de salut i la reincorporació al treball.
- Conèixer les malalties i estudiar-les només a l'efecte de poder identificar qualsevol relació entre les causes de malaltia i els riscos per a la salut que puguin presentar-se en el lloc de treball i determinar danys de la salut i malalties professionals, i les malalties relacionades amb el treball.
- Comunicar les malalties que podrien ser qualificades com a professionals, tal com estableix l'article 5 del Reial decret 1299/2006 de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la seguretat

social i s'estableixen criteris per a la seva notificació i registre mitjançant l'organisme competent de cada comunitat autònoma.

En matèria de promoció de la salut:

- Impulsar programes de promoció de la salut en el lloc de treball en coordinació amb el sistema nacional de salut.
- Col·laborar amb les autoritats sanitàries en les tasques de vigilància epidemiològica, provisió i manteniment del sistema d'informació sanitària en salut laboral, segons estableix l'article 39 del Reglament dels serveis de prevenció.
- Incorporar el coneixement dels danys a la salut per a la identificació de riscos.

— 5

Què ha de tenir en compte la persona empresària⁵ per a la gestió correcta de la vigilància de la salut

⁵ Persona empresària. D'acord amb l'estatut dels treballadors són empresaris/àries totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis de les persones treballadores, com també de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal constituïdes legalment.

Les empreses, segons l'organització preventiva que hagin escollit, poden assumir la vigilància de la salut amb recursos propis o aliens. Cal tenir en compte però que, com que estem davant d'una activitat medicosanitària, la majoria de les empreses es veuen obligades a concertar la vigilància de la salut amb una entitat preventiva aliena. En qualsevol cas, s'ha de garantir i assegurar que l'activitat sanitària, sigui desenvolupada amb recursos propis o aliens, comptarà amb l'estructura i els mitjans adequats a les característiques de l'empresa, i sempre garantint la confidencialitat de les dades mèdiques personals.

Referent al deure empresarial:

El deure empresarial de la vigilància de la salut dels treballadors/es (art. 22 LPRL) a més de ser una obligació legal, té, entre d'altres, els objectius següents:

- Detectar si una persona treballadora pateix un dany derivat del treball.
- Identificar l'origen de les malalties laborals (professionals o relacionades amb el treball) i, per tant, determinar les mesures preventives corresponents per evitar-les.
- Comprovar si les mesures de protecció i de prevenció implantades són efectives i adequades.

Què ha de tenir en compte la persona empresària per a la gestió correcta de la vigilància de la salut

- Saber si els problemes de salut d'un determinat col·lectiu tenen relació amb la seva activitat laboral i adaptar el lloc de treball, evitant que la salut dels treballadors/es vegi condicionada per les condicions de treball.

Referent a la pràctica de la vigilància de la salut a l'empresa:

Qui l'ha de fer:

- La persona que faci la vigilància ha de basar les seves decisions en un assessorament tècnic i professional competent i comptant amb la consulta i participació de les persones treballadores i dels seus representants, facilitant-los la informació necessària.
- L'empresa ha de disposar d'un document en què hi consti una relació clara i concisa de les activitats sanitàries que pretén desenvolupar. En cas que l'empresa hagi concertat la vigilància de la salut amb un servei de prevenció aliè (SPA), ha de ser en el concert; en el cas que l'empresa disposi d'un servei de prevenció propi o mancomunitat ha de ser en l'acta de constitució, i si són persones treballadores designades, en el document en què se'ls assigna l'activitat.

En relació amb el contingut:

- La vigilància de la salut i en concret els reconeixements mèdics s'han ajustar als riscos específics dels llocs de treball.
- La vigilància de la salut ha d'estar inclosa en el pla de prevenció i ha d'estar correctament planificada i definida de forma periòdica.
- L'LPRL no estableix una periodicitat determinada per a la vigilància de la salut, per tant en cada cas s'ha de valorar els riscos inherents al lloc de treball, que

Què ha de tenir en compte la persona empresària per a la gestió correcta de la vigilància de la salut

poden comportar un risc sobre la salut dels treballadors/es. Aquesta valoració, en tot cas, s'ha de fer a través dels professionals sanitaris de la modalitat organitzativa de la prevenció per la qual hagi optat l'empresari/ària, sigui amb recursos propis o aliens.

- En general la vigilància de la salut, s'ajusta a la normativa específica d'aplicació als riscos específics i a l'activitat de l'empresa i, si fos al cas, al conveni col·lectiu aplicable.

- Tot i que la vigilància de la salut és voluntària per als treballadors i treballadores, la decisió empresarial quant a l'obligatorietat del reconeixement mèdic ha d'estar fonamentada en algun dels supòsits que l'article 22 de l'LPRL preveu, amb un informe previ dels representants dels treballadors/es i sempre amb l'assessorament dels professionals sanitaris de la modalitat organitzativa de la prevenció per la qual hagi optat l'empresari/ària quant a l'objectivitat, la indispensabilitat, i la proporcionalitat de la prova, notes que justificarien en el seu conjunt l'excepció de la regla ordinària de llibertat de decisió de la persona treballadora, i tenir present el procediment que s'ha d'aplicar en cas de negativa del treballador/a a sotmetre's-hi.

En relació amb com s'ha dut a terme:

- Quan s'ha ofert la vigilància de la salut i s'ha informat de totes les activitats que s'hi inclouen a tots els treballadors i treballadores.

- L'avaluació de riscos ha tingut en compte els llocs de treball on cal tenir present la identificació de treballadors/es que requereixen especial protecció o que tinguin alguna especial sensibilitat. Les avaluacions de riscos dels llocs de treball s'han de dur a terme en relació amb l'embaràs i el període de lactància i cal disposar d'un llistat de llocs de treball exempts de risc en aquestes situacions. Es recomana que les empreses disposin d'un procediment per la

Què ha de tenir en compte la persona empresària per a la gestió correcta de la vigilància de la salut

⁶ *Feina i salut reproductiva: embaràs i lactància*. Full monogràfic 17. Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral. Departament d'Empresa i Ocupació.

correcta gestió de la vigilància de la salut en els situacions d'embaràs⁶, de postpart i del període de lactància, sempre amb la consulta i participació dels representants dels treballadors/es.

Per la gestió i l'eficàcia:

- Dotar-se d'un sistema que comuniqui i gestioni adequadament els danys a la salut derivats del treball i la seva correcta derivació al sistema assistencial corresponent.
- Complir els requisits de circulació i custòdia de la informació derivada de la vigilància de la salut.
- Proporcionar la informació necessària als professionals sanitaris, per tal de dur a terme la vigilància de la salut.
- Informar les persones treballadores de la importància de realitzar la vigilància de la salut per tal de detectar precoçment qualsevol alteració de la salut relacionada amb el lloc de treball.

Accions, resultats i utilitats:

- La persona treballadora disposa de la totalitat dels resultats dels informes de vigilància de la salut i l'empresa només disposa del corresponent informe de conclusions de les activitats de vigilància de la salut de cada treballador/a, sempre garantint la confidencialitat.
- Adoptar les mesures preventives necessàries a partir dels resultats de la vigilància de la salut.

Què ha de tenir en compte la persona empresària per a la gestió correcta de la vigilància de la salut

En relació amb la coordinació d'activitats empresarials, la persona empresària està obligada a oferir la vigilància de la salut de les persones treballadores i en els supòsits en què d'aquesta se'n derivi la realització de reconeixements mèdics als treballadors i les treballadores, que són obligatoris només per a certes activitats específiques en funció dels seus riscos (art 22.1 de l'LPRL). Per tant, no es pot plantejar com una exigència sistemàtica l'acreditació d'haver realitzat un reconeixement mèdic quan aquest és voluntari a per la persona treballadora.

Els autònoms que no tenen persones treballadores contractades no se'ls aplica l'LPRL i, per tant, no és necessari que desenvolupin l'activitat preventiva de la vigilància de la salut.

— 6

Què han de tenir en compte els delegats i delegades⁷ de prevenció respecte de la vigilància de la salut

⁷ Delegat/da de prevenció: D'acord amb l'art. 35 de la Llei de prevenció de riscos laborals "Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors en funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals". Cal recordar que, en cas que no hi hagi representació legal específica en matèria de salut laboral a l'empresa, la persona empresària haurà de garantir els drets d'informació, consulta i participació que són propis dels delegats/des de prevenció, directament als treballadors/es i poder justificar-ho.

⁸ L'article 37.3.d preveu que els professionals sanitaris de la vigilància de la salut no han de veure's involucrats en la gestió administrativa ni en el control disciplinari de l'absentisme.

Que tenen dret a:

Participar en tot el procés de planificació de la vigilància de la salut i fonamentalment amb tres funcions molt concretes:

1.- Fer el seguiment i el control del compliment de la normativa, i en concret:

- Vigilar la vinculació de la vigilància de la salut amb les condicions de treball i els riscos específics de cada lloc de treball i tenint en compte les diferències de gènere, sexe i edat.
- Garantir el dret a la voluntarietat i les seves excepcions, amb el compliment d'un informe previ dels representants dels treballadors i treballadores davant d'una excepció a la voluntarietat.
- Assegurar que el cost (temps, desplaçaments, compensació horària, etc.) que s'inverteix en la realització dels reconeixements mèdics i altres activitats de la vigilància de la salut no suposi cap cost als treballadors ni treballadores (art. 14 LPRL).
- Vigilar que els treballadors i les treballadores rebin la informació dels resultats, tot garantint el dret a la confidencialitat de les dades de salut.
- Vigilar que es faci l'anàlisi col·lectiva dels resultats amb criteris epidemiològics per valorar l'efectivitat de les mesures preventives, entre d'altres, i que la seva finalitat no respon al control de l'absentisme.⁸

Què han de tenir en compte els delegats i delegades de prevenció respecte de la vigilància de la salut

⁹ Instrucció 1/2005, del Departament de Treball, sobre l'obligació empresarial de facilitar informació als representants de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals.

¹⁰ La manera més efectiva per assegurar que això es compleix és que quedi establert en la negociació col·lectiva i que es preservin i garanteixin els drets dels treballadors i les treballadores a conservar el seu lloc de treball en les condicions més òptimes per a la seva salut.

2.- Rebre i analitzar la informació necessària:

- Rebre el conjunt d'informacions que reconeix l'LPRL als delegats i delegades de prevenció.⁹
- Generar la informació amb finalitat preventiva, comprensiva i útil per prendre decisions.
- Lliurar la informació amb prou antelació per tal que pugui ser analitzada i valorada per la representació dels treballadors/es.
- Garantir la confidencialitat de les dades que incorpora. Aquesta limitació és la mateixa per a tots els agents implicats en la prevenció, que només han de tenir informació de les conclusions de la vigilància de la salut.

3.- Fer propostes i participar activament per aconseguir:

- Fer que el contingut, el procediment, la planificació i la periodicitat d'aquesta activitat siguin els adients i les necessàries.
- Fomentar la participació dels treballadors i treballadores en la vigilància de la salut a través de la informació clara i precisa sobre els seus objectius i els seus beneficis, tant de forma general com a través del consentiment informat.
- Contribuir que la vigilància de la salut sigui un dels instruments útils per a la prevenció de riscos i la millora de les condicions de treball.
- Definir mecanismes per assegurar el compliment dels drets dels treballadors i treballadores en la pràctica de la vigilància de la salut i fonamentalment en el que fa referència a la confidencialitat, intimitat, voluntarietat, informació, i no-discriminació per motius de salut.¹⁰

— 7

Què han de tenir en compte les persones treballadores respecte de la vigilància de la salut?¹¹

¹¹ Treballadors/es: són les persones treballadores que voluntàriament presten serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupadora o empresària.

Tenen dret a:

- Rebre informació prèvia i sistemàtica sobre el dret a la vigilància de la salut, els seus objectius i la proposta de les activitats que es faran (exàmens de salut, qüestionaris, formació...) per obtenir informació dels riscos del seu lloc de treball i com poden afectar-los la salut, i de com i en quins termes es comunicaran les conclusions a l'empresari/ària o a les persones o als òrgans amb responsabilitats a l'empresa en matèria de prevenció.
- Disposar d'una vigilància de la salut específica i periòdica en els termes i amb les característiques recollides a l'apartat 3 d'aquest document.
- Rebre documentalment la informació per donar el consentiment informat amb el contingut que es proposa en aquest document (Annex 1).
- Disposar de temps de treball efectiu i necessari per participar en les activitats de la vigilància de la salut i que aquestes no comportin cap cost econòmic.

— 8

Consideracions en relació a la comunicació dels resultats individuals de la vigilància de la salut

Els resultats de la vigilància de la salut s'han de comunicar sempre a les persones treballadores afectades i a més, a l'empresari/ària i a les persones o als òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció de l'empresa. Aquests han de ser informats de les conclusions que se'n derivin, a fi i efecte que puguin dur a terme de forma eficaç i completa les funcions preventives de les quals són responsables. En aquest sentit, cal tenir present les consideracions següents:

- L'informe que emet el metge o la metgessa del treball del servei de prevenció sobre les conclusions dels resultats de la vigilància de la salut ha de pronunciar-se sempre en termes inequívocament preventius i hauria d'incloure la informació relativa a la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció en el lloc de treball.

Aquest informe, a la vegada, permet comunicar a tercers la informació necessària per tal de garantir el bon funcionament de les activitats preventives de les empreses, salvaguardant el dret de les persones treballadores i el deure dels/les professionals sanitaris dels serveis de prevenció a la confidencialitat relativa a la informació referida a la persona i a la seva salut.

- Altrament, quan així s'hagi determinat i planificat, cal determinar complementàriament l'aptitud de la persona treballadora en relació amb les funcions essencials (tasques imprescindibles i que no poden ser adaptades o modificades) del lloc de treball, i proposar, si cal, les adaptacions raonables de les condicions de treball.

Consideracions en relació a la comunicació dels resultats individuals de la vigilància de la salut

Això implicarà que les conclusions es pronunciïn en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'exercici del lloc de treball, a més a més de les informacions relatives a la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció referides en el punt anterior.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'execució de les tasques corresponents al lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com a “no apte/a” per al seu treball habitual, s'ha de donar prioritat a la intervenció sobre les condicions de treball i, si no és factible, s'ha de valorar la possibilitat d'un canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Aquestes circumstàncies haurien de condicionar en aquests casos el contingut del consentiment informat previ de la persona treballadora, que hi hauria de fer referència explícita (Annex 1).

En la coordinació d'activitats empresarials no es pot demanar de forma sistemàtica l'acreditació d'haver realitzat un reconeixement mèdic quan aquest és voluntari per la persona treballadora, exceptuant els supòsits previstos a l'LPRL (art. 22) i respectant els drets constitucionals de la dignitat, intimitat i confidencialitat dels treballadors/es.

— Annex I

Contingut mínim del document de consentiment informat dels reconeixements mèdics o altres instruments de captació o recollida de dades (qüestionaris, exploracions instrumentals, etc.)

¹² Llei 16/2012 de 3 de juny de modificació de la Llei 21/2000, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica.

El consentiment informat ha d'existir sempre i en qualsevol supòsit de pràctica mèdica.¹² El contingut mínim d'aquesta informació és la següent:

- a. La garantia del dret a la confidencialitat de les dades recollides.
- b. La constància que la persona treballadora dóna l'autorització per incloure les seves dades en el fitxer automatitzat de la disciplina de medicina del treball mantenint-lo en total reserva i confidencialitat amb l'objectiu de garantir una adequada protecció de la seva salut mitjançant l'acció preventiva.
- c. El dret de la persona treballadora d'accedir, modificar o cancel·lar les dades personals que constin en aquests fitxers.
- d. La constància que l'empresa ofereix els exàmens de salut (o altres instruments de captació i recollida de dades en l'àmbit de la vigilància de la salut), que descriuran les proves mèdiques que es realitzaran, la seva justificació i la finalitat amb la qual es realitzen d'acord amb l'avaluació de riscos del lloc de treball per determinar les mesures de prevenció necessàries per evitar i/o minimitzar els danys a la salut.
- e. La signatura i data de la signatura del consentiment.

— Annex II

Valoració de la informació i de la utilitat per a la prevenció

El resultat de la pràctica de la vigilància de la salut i la documentació generada ha de ser útil per a la prevenció a les empreses i per protegir la salut de les persones treballadores. Aquesta ha de ser útil també pels delegats/des de prevenció i també perquè en el si del comitè de seguretat i salut es puguin valorar les mesures adoptades, així com també la valoració de la memòria de la prevenció a l'empresa.

Per tal de valorar els resultats de la vigilància de la salut, les empreses podrien plantejar la resposta a diferents preguntes sobre la seva utilitat en termes preventius.

Individual

- La verificació dels factors de risc als quals s'ha exposat la persona treballadora han estat identificats i avaluats correctament?
- La notificació i declaració dels danys a la salut identificats com a accident de treball o com a malaltia laboral (sigui professional o sigui relacionada amb el treball) s'ha dut a terme correctament?
- Els resultats de la vigilància de la salut individual del treballador/a serveix per a la detecció precoç dels efectes de l'exposició als riscos sobre la salut dels treballadors/es i per evitar el progrés del dany?
- S'han identificat els treballadors/es especialment sensibles a determinats riscos?

— Annex II

Valoració de la informació i de la utilitat per a la prevenció

- Estem davant del millor tractament i assistència i, eventualment, del millor pronòstic?
- S'han constatat l'efectivitat de les mesures preventives adoptades?

Col·lectiva

La informació generada, juntament amb altres fonts de dades, recursos i activitats, pot ser útil per:

- Aportar criteris per a l'establiment de les prioritats en la planificació de les activitats preventives?
- Orientar de manera global les revisions de les avaluacions de riscos? (identificant, entre d'altres, les possibles desigualtats en l'exposició als riscos).
- Analitzar i verificar l'efectivitat de les mesures preventives adoptades.
- La integració global de les dades d'un sistema d'informació de seguretat i salut laboral possibilita la formulació de polítiques i intervencions més efectives que han de ser útils per a la planificació dels recursos públics i de les empreses?

