

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 29

Nº 29 OUTUBRO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

INFORMACIÓN

CANCRO LABORAL: O RISCO OCULTO QUE NON AVISA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

A VIXILANCIA

A VIXILANCIA DA SAÚDE NA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS, NTP 959



Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Cancro Laboral: o risco oculto que non avisa



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

A vixilancia da saúde na normativa de prevención de riscos laborais, NTP 959

Os artigos 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL) e 37 do Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP) dentro do marco xenérico da garantía de seguridade que corresponde ao empresario, ocúpense de regular o conxunto de características que debe reunir a vixilancia da saúde para conseguir que sexa eficaz e se realice coas máximas garantías para o/a traballador/a.

As principais características son:

Garantida polo empresario: o empresario garantirá aos seus traballadores/as a vixilancia periódica da súa saúde, restrinxindo o alcance da mesma aos riscos inherentes ao traballo. A LPRL configura a vixilancia da saúde como un dereito do/a traballador/a e como unha obrigaición do empresario que debe reiterarse ao longo do tempo e acondicionarse tendo en conta os datos sobre riscos da empresa.

Específica: esa vixilancia realízase en función do ou dos riscos aos que está sometido o traballador/a no lugar de traballo e terá en conta as particularidades do traballador ou da traballadora.

Unha consecuencia derivada desta característica é a **imposibilidade de establecer un protocolo de vixilancia médica sen coñecer os resultados da avaliación de riscos**. Doutra banda a vixilancia médica debe ser proporcional. Esta proporcionalidade vai unida ao respecto da dignidade da persoa e da súa intimidade, o que inclúe tamén que as probas se axusten ao fin perseguido (é dicir á detección precoz dos posibles danos de orixe laboral e á protección dos especialmente sensibles).

Voluntariedade condicionada: a LPRL configura a vixilancia da saúde como un dereito do traballador/a e unha obrigaición do empresario, enunciando como regra xeral a voluntariedade da mesma. Ese carácter voluntario trans-

fórmase nunha obrigaición do traballador/a nas seguintes circunstancias:

- A existencia dunha disposición legal con relación á protección de riscos específicos e actividades de especial perigo. Varias son as disposicións legais nas que se establece a obrigatoriedade da vixilancia da saúde. Por unha banda, o *artigo 196 da Lei Xeral da Seguridade Social* obriga ao empresario a realizar recoñecementos previos e periódicos aos traballadores/a que ocupen un posto de traballo no que exista un risco de enfermidade profesional. Por outra, toda aquela lexislación específica que así o indique por exemplo a relativa á exposición ao ruído, a certos axentes químicos e ás radiacións ionizante, entre outras.

- Que os recoñecementos sexan indispensables para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as. A indispensabilidade da vixilancia virá delimitada polo risco e pola inevitabilidade da medida por non existir outro procedemento para conseguir información sobre a magnitude do risco e o seu grao de incidencia na saúde do traballador/a.

- Que o estado de saúde do traballador/a poida constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa. Neste suposto a vixilancia da saúde utilízase como medio para facer efectivo o antigo principio de adecuación do traballador/a ao traballo que se reformula no *artigo 25.1 da LPRL*. Esta excepción require



a existencia dun perigo real para o traballador/a ou para terceiros que poida ser evitado co devandito recoñecemento e que, no caso de risco para terceiros, é de tal gravidade que se sitúa por encima do dereito individual.

Nos dous últimos supostos requírese dun informe previo dos representantes dos traballadores. Doutra banda, a voluntariedade ou non da vixilancia debería determinarse durante a avaliación de riscos e consignarse no plan de prevención de riscos laborais en forma de listaxe consignando as consecuencias da negativa por parte do traballador/a.

A voluntariedade da vixilancia médica supón tamén a obrigatoriedade de informar e obter o consentimento do traballador para someterse á vixilancia da saúde contemplada no *artigo 22 da LPRL*, salvo que estea comprendida entre as excepcións do apartado 1 de dito artigo. En calquera caso, ese consentimento debe ser previo e informado, libre e sen coaccións internas ou externas e recognoscible e revogable. Por iso é necesario informar sobre o contido e o alcance da vixilancia en relación cos riscos específicos do posto de traballo, especificando a que tipo de probas se vai someter e para que; solicitar o consentimento concreto e individual para cada unha das probas que conforman a vixilancia da saúde, debendo existir datos que permitan afirmar a súa existencia.

Non é necesario obrigar ao traballador/a a asinar a negativa para realizar o exame médico xa que pode considerarse unha coacción da liberdade e crear suspicias en canto ao uso posterior do consentimento: por exemplo substitución de responsabilidades por parte do empresario ou renuncia a dereitos legais por parte do traballador/a. Si é aconsellable pedir a sinatura ou acuse de recibo do ofrecemento da vixilancia da saúde.

Confidencialidade: a información médica derivada da vixilancia da saúde de cada traballador estará dispoñible para o propio traballador, os servizos médicos responsables da

súa saúde e a autoridade sanitaria. Ningún empresario poderá ter coñecemento do contido concreto das probas médicas ou do seu resultado sen o consentimento expreso e fidedigno do traballador. Ao empresario e ás outras persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención deberánse facilitar as conclusións do devandito recoñecemento nos termos de aptitude ou adecuación.

Duración: a vixilancia da saúde alongarase máis aló da finalización da relación laboral naqueles casos nos que os efectos sobre os/as traballadores/as así o aconsellen; en xeral, cando os efectos teñan un período de latencia longo ou poidan aparecer unha vez extinguida a relación contractual.

Contido: a lei non especifica nin define as medidas ou instrumentos de vixilancia da saúde, pero si establece unha preferencia para aquelas que causen as menores molestias ao traballador/a, encomendando á Administración Sanitaria o establecemento das pautas e protocolos de actuación nesta materia.

Este encargo concrétase no Regulamento dos Servizos de Prevención que dispón que sexan o Ministerio de Sanidade e as Comunidades Autónomas as que establezan, oídas as sociedades científicas competentes, a periodicidade e contido da vixilancia da saúde específica. O contido das avaliacións médicas individuais incluirá, como mínimo, unha historia clínica laboral, onde ademais dos datos de anamneses, exploración física, control biolóxico e exames complementarios, farase constar unha descrición detallada do posto de traballo, do tempo de permanencia no mesmo, dos riscos detectados e das medidas de prevención adoptadas.

Documentación: os resultados dos controis do estado de saúde dos/as traballadores/as deberán estar documentados, así como as conclusións dos mesmos (art. 23.1 da LPRL).

Gratuidade: o custo económico de calquera medida relativa á seguridade e saúde no traballo, e por tanto o derivado da vixilancia da saúde, non deberá recaer sobre o traballador/a (art. 14.5 da LPRL). Unha consecuencia do anterior é a realización dos recoñecementos médicos dentro da xornada laboral ou o desconto do tempo investido da mesma.

Periodicidade: as principais categorías atópanse no RSP, aparecendo tamén categorías especiais en certa normativa específica.

En resumo, os diferentes tipos de vixilancia médica en función da súa frecuencia son:

Inicial: despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde.

Periódica: por traballar con determinados produtos ou en determinadas condicións reguladas por unha lexislación específica que así o esixa ou segundo riscos determinados pola avaliación de riscos, incluídas as características persoais.

Tras unha ausencia prolongada por enfermidade: non está definido na lexislación o período de tempo que debería considerarse como “ausencia prolongada”. Queda pois a criterio médico considerar o período máis adecuado en función da súa orixe laboral ou non, das altera-



cións presentadas, das características persoais e do posto de traballo en cuestión.

Previa á exposición: esta figura aparece en certas normas específicas (como a de axentes biolóxicos, canceríxenos ou pantallas) e segue totalmente vixente para a vixilancia da saúde no ámbito das enfermidades profesionais e para a avaliación da saúde dos traballadores nocturnos.

Post-ocupacional: cando o efecto do factor de risco laboral ten un longo período de latencia.

Por detección de dano nun traballador/a: neste caso deberase propoñer a revisión da avaliación de riscos e proceder á vixilancia médica dos/as traballadores/as que pertencen ao mesmo grupo de risco.

Os recoñecementos previos á contratación: non están incluídos no concepto de vixilancia da saúde preconizado pola normativa vixente en prevención de riscos laborais sendo un dos principios fundamentais da mesma o de adaptación do posto de traballo á persoa e non ao contrario (salvo perigo para el mesmo ou para terceiros). Non é función da unidade de medicina do traballo do servizo de prevención o realizar este tipo de exames.

FONTE: Nota Técnica de Prevención 959: “A vixilancia da saúde na normativa de prevención de riscos laborais”. INSHT.

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da “Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.”

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org