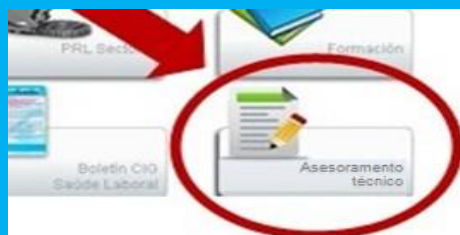


SUMARIO

SABÍAS QUE..?

ASESORAMENTO TÉCNICO ON LINE EN MATERIA DE PRL E SAÚDE LABORAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



ANÁLISE - OPINIÓN

A INEPTITUDE SOBREVIDA DERIVADA DO DETERIORO DA SAÚDE DO/A TRABALLADOR/A, COMO CONSECUCENCIA DAS NEGLIXENCIAS DA EMPRESA EN MATERIA DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE ..?

A VIXI...

A VIXILANCIA DA SAÚDE: CONCEPTO, OBRIGAS, DEREITOS, PRINCIPIOS

ISSG...

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

O MINISTERIO DE SANIDADE DETRAE PODER E CAPACIDADE DE DECISIÓN ÁS CCAA SOBRE OS SERVIZOS DE MEDICINA DO TRABALLO DOS SSPPAA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Asesoramento técnico

ON LINE

en materia de prl e saúde laboral

A web do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG conta cun novo servizo: **o asesoramento técnico on line**. Esta nova ferramenta foi concibida co fin de facilitar o acceso ao noso servizo de asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral, que ata o de agora se xestionaba basicamente a través dos nosos puntos de asesoramento territorial.



Para acceder a este servizo: basta con premer o botón **"Asesoramento técnico on line"** que se atopa na portada da nosa web, www.cigsaudelaboral.org, cumprimentar os datos que solicita o formulario que se abre e posteriormente darlle a enviar. Unha vez recibamos a consulta, un/a dos/as nosos/as técnicos/as comunicárase co/a solicitante a través dos datos de contacto que nos facilita no formulario.

As consultas sempre serán atendidas por técnicas e técnicos en prl do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral; os datos proporcionados a través deste sistema serán tratados de xeito confidencial e única e exclusivamente coa finalidade de proceder ao asesoramento técnico solicitado, tal e como se indica no formulario a cumprimentar.

www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para a información e consulta
en materia de Prevención de Riscos e Saúde Laboral

A vixilancia da saúde: concepto, obriga, dereitos, principios

O concepto “vixilancia da saúde” alude ao conxunto de actuacións sanitarias encamiñadas a coñecer e valorar a posible repercusión que ten a actividade laboral sobre a saúde de traballadoras e traballadores, coa finalidade de empregar este coñecemento no ámbito das actividades relativas á prevención de riscos laborais que teñan lugar dentro da empresa.

Aínda que moi vinculada coa Medicina do Traba-
llo, non debe planificarse como unha activida-
de illada, senón intimamente vinculada ao
resto das actuacións do servizo de prevención
da empresa en canto que para que resulte realmente útil
debe producirse unha realimentación: por unha banda
precisa do contexto e os datos que aportan as outras
actividades preventivas que se desenvolven na empresa
e pola outra, os seus resultados e conclusións aportan
información de valor de cara á planificación preventiva
en xeral e á avaliación de riscos en particular.

As actuacións vinculadas á vixilancia da saúde teñen
lugar a nivel **individual**, centradas fundamentalmente
nos recoñecementos médicos dos/as traballadores/as
(cos que se persegue detectar as repercusións das con-
dições de traballo na saúde, a adaptación da tarefa ao
traballador/a e a identificación dos/as traballadores/as
especialmente sensibles) ou ben a nivel **colectivo**; de-
ntro deste último ámbito estamos a falar de estudos
epidemiolóxicos nos que se analizan os resultados da
vixilancia da saúde (compendio de recoñecementos
médicos, enquisas de saúde dos/as traballadores/as,
estatísticas de sinistralidade ou de baixas reiteradas en
determinados postos, etc.), establécense as causas que
están detrás das situacións de incapacidade temporal e a
súa relación co traballo.

A vixilancia da saúde axustarase a uns **protocolos de
vixilancia sanitaria específicos** establecidos polo Minis-
terio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade e as
CCAA, oídas as sociedades científicas competentes e
consultados os axentes sociais; os contidos destes pro-
tocolos e a periodicidade dos mesmos atenden aos fac-
tores de risco aos que está exposto o/a traballador/a no
seu desempeño laboral e conteñen como mínimo as
esixencias establecidas na normativa específica que
exista en cada caso. A non existencia dun protocolo es-
pecífico non exime da obriga de realizar a vixilancia da
saúde, xa que a normativa contempla a posibilidade de

utilización doutros instrumentos, preferenciando aque-
les que causen as menores molestias ao traballador/a.
Os recoñecementos médicos incluírán unha **historia
clínico-laboral**, onde deben aparecer ademais dos datos
de anamnese, exploración física, control biolóxico e ex-
ames complementarios en función dos riscos, os datos
detallados referidos ao posto de traballo, o tempo de
permanencia no mesmo, os riscos detectados e as medi-
das de prevención adoptadas; no caso de ser posible,
deberá constar a descrición dos anteriores postos de
traballo ocupados, os riscos presentes nos mesmos e o
tempo de permanencia en cada un deles. O persoal sani-
tario do servizo de prevención realizará a **planificación
da vixilancia da saúde** atendendo a criterios baseados
na exposición aos riscos do posto de traballo que, des-
pois de avaliados, non se puideron eliminar e tendo en
consideración as enfermidades e ausencias ao traballo
que se produzan entre os/as traballadores/as por moti-
vos de saúde, co fin de identificar a posible relación en-
tre as causas de enfermidade, absentismo e os riscos
para a saúde que poidan presentarse no lugar de traba-
llo; prestarase especial atención a aqueles riscos que
poidan afectar a traballadoras en situación de embarazo
ou lactación, menores e traballadores/as especialmente
sensibles.

A vixilancia da saúde é:

- ✓ Unha **obriga empresarial**; en cumprimento do deber
de protección, o/a empresario/a garantirá a todos/as
os/as traballadores/as a vixilancia periódica do seu
estado de saúde en función dos riscos inherentes ao
traballo.
- ✓ **Voluntaria** para o/a traballador/a. Únicamente se
exceptúan, previo informe dos/as representantes
dos/as traballadores/as, os seguintes supostos:
 - Cando sexa imprescindible a realización de reco-
ñecementos médicos para avaliar os efectos das
condicións de traballo sobre a saúde dos/as traba-
lladores/as.

- Para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode ser perigoso para o/a mesmo/a traballador/a ou para outros/as (manexo de máquinas perigosas ou de transporte público, emprego de produtos químicos de alto risco, ...)
- Cando así estea establecido nunha disposición legal; así os recoñecementos médicos previos teñen carácter obrigatorio para o/a traballador/a no caso de postos de traballo con risco de enfermidade profesional así como os recoñecementos periódicos que para cada tipo de enfermidade se establezan (art. 197 LXSS) (*por exemplo: ruído, axentes químicos (amianto, chumbo,..), axentes canceríxenos*), ou cando así o estableza o convenio colectivo de aplicación no sector (*por exemplo construción, metal, madeira (obrigatorio recoñecemento inicial)*)



pero non á empresa, salvo o consentimento expreso do/a traballador/a; o/a empresario/a e responsables en materia preventiva recibirán un informe no que se indique a aptitude do/a traballador/a a raíz das probas realizadas, en relación ao posto que ocupa: no informe aparece reflectida a calificación de apto, apto con restricións (indicando a necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección) ou non apto.

- ✓ **Consentida**, só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento.
- ✓ **Comunicada**, os/as traballadores/as teñen dereito a ser informados/as sobre os procedementos de vixilancia e control de saúde que se adopten, os obxectivos que se perseguen e os resultados obtidos.
- ✓ **Ética**, preservando o dereito á intimidade e a dignidade do/a traballador/a.
- ✓ **Non discriminatoria**, os resultados da vixilancia da saúde non poden ser empregados con fines discriminatorios nin en prexuízo do/a traballador/a.
- ✓ **Confidencial**, unicamente terán acceso aos datos clínicos persoais a autoridade sanitaria e o persoal médico que realiza as probas; esta información de carácter persoal se transmitirá ao/á traballador/a,
- ✓ **Proporcional** ao risco, causando as menores molestias ao/á traballador/a.
- ✓ **Específica**, en función dos riscos derivados do traballo; é a única forma de relacionar os trastornos de saúde co traballo.
- ✓ **Periódica**. A avaliación da saúde dos/as traballadores/as debe levarse a cabo en diferentes momentos:
 - **Inicial**, tras a incorporación ao traballo ou logo da asignación de tarefas con novos riscos para a saúde.
 - Logo dunha **ausencia prolongada** por motivos de saúde.
 - A **intervalos periódicos**, determinados estes polos/as médicos/as do traballo dos SSPP na planificación da vixilancia da saúde que se realizará en función dos riscos inherentes ao posto e das condicións do/a traballador/a.
 - Máis aló da relación contractual, a través do Sistema Nacional de Saúde, naqueles casos que regulamentariamente se determinen (riscos canceríxenos laborais, riscos biolóxicos, axentes químicos, amianto, ruído, radiacións ionizantes, cloruro de vinilo monómero).

- ✓ **Documentada**, é obriga empresarial manter rexistro da realización dos controis de saúde dos/as traballadores/as, as conclusións obtidas das actuacións derivadas da vixilancia da saúde dos/as traballadores/as, a actualización e rexistro de historiais médicos individuais nos casos que regulamentariamente se establezan (exposición a axentes canceríxenos, biolóxicos, químicos) e polos prazos que se especifiquen en cada caso. Esta documentación debe estar a disposición da Autoridade Laboral.
- ✓ **Sistemática**, incluíndo a actualización e análise de datos referidos á saúde dos/as traballadores/as de xeito permanente.
- ✓ **Con orientación preventiva**.
- ✓ **Gratuíta para o/a traballador/a**, os custos da mesma nunca recaerán sobre o/a traballador/a, incluíndo os gastos de desprazamento e os relativos ao tempo no que se desenvolva a vixilancia da saúde, que sempre será considerado como tempo efectivo de traballo.
- ✓ **Participada**, como parte das actividades preventivas que desenvolve o servizo de prevención, os/as representantes dos/as traballadores/as (ben sexa a través do Comité de Seguridade e Saúde ou ben a través dos delegados/as de prevención) poden exercer os seus dereitos de consulta e participación en relación á vixilancia da saúde.
- ✓ **Con recursos**, realizada por persoal sanitario con competencia, formación e capacidade acreditada con arreglo á normativa vixente; os servizos de prevención que desenvolvan actividades de vixilancia da saúde deberán contar polo menos cun médico/a especialista en Medicina do Traballo e un ATS/DUE de empresa.

Procedemento sancionador:

A non realización de recoñecementos médicos e probas de vixilancia da saúde considérase infracción grave podendo derivarse responsabilidades civís e incluso penais (LISOS art. 12).

A adscrición de traballadores/as a postos incompatibles coas súas características pode ser unha infracción moi grave (RDLeg 5/200 artículo 12.4). Faltas moi graves: LISOS artículo 13.

Traballadores/as das ETT. Nestes casos corresponde á ETT a obriga da vixilancia da saúde dos/as traballadores/as; eso sí, a empresa usuaria deberá informar á ETT, xunto coas características propias dos postos de traballo a desenvolver, das medidas preventivas a adoptar nos mesmos; entre estas medidas están as derivadas da vixilancia da saúde, polo que se especificará se é obrigatoria a vixilancia da saúde e a periodicidade. A ETT acreditará documentalmente a aptitude do/a traballador/a en relación ao posto a desenvolver á empresa usuaria; así mesmo, a empresa usuaria deberá ter constancia de que o/a traballador/a é apto para desenvolver as tarefas encomendadas antes do inicio da prestación laboral, e deberá informar á ETT das modificacións que se presenten nas condicións de traballo establecidas, de xeito que a ETT poida cumprir coas súas obrigas en materia de vixilancia da saúde.

Na práctica, a vixilancia da saúde non pasa do recoñecemento médico individual; se persiste no erro de considerar axeitada unha periodicidade anual, sen ter en conta a necesaria análise da avaliación de riscos na planificación das actividades de vixilancia da saúde; falta a análise dos resultados obtidos xunto coa avaliación de riscos co fin de investigar as posibles relacións entre riscos e danos á saúde; non se produce a necesaria interacción entre a vixilancia da saúde e o resto das actividades do servizo de prevención, feito este que permitiría avanzar na proposta de medidas encamiñadas á mellora das condicións de traballo; os resultados individuais da vixilancia da saúde empréganse con fins discriminatorios (avaliación inicial e cualificación non apto para o posto que abre a porta ao despido por ineptitude sobrevida); a implantación da historia clínico-laboral na que se recolla a totalidade da vida laboral dos/as traballadores/as segue a ser unha asignatura pendente.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



www.cigsaudelaboral.org
 Secretaría Confederal de
 Negociación Colectiva
 e Saúde Laboral
 Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán
 36205 Vigo
 Tílf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
 Saúde Laboral. Ferrol
 Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán
 15403 Ferrol
 Tílf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CO FINANCIAMENTO DE

 FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES
 DI-0001/2014