
La vigilància de la salut

PID_00266274

Marta Diéguez Rodríguez

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores



Marta Diéguez Rodríguez

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats pel professor: Xavier Baraza Sánchez (2019)

Primera edició: octubre 2019
© Marta Diéguez Rodríguez
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realització editorial: FUOC

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Concepte de vigilància de la salut	7
2. Objectius de la vigilància de la salut	8
3. Professionals que han de dur a terme la vigilància de la salut	10
4. Com ha de ser la vigilància de la salut?	11
4.1. La vigilància de la salut ha de ser específica	11
4.2. La vigilància de la salut ha de ser confidencial	11
4.3. La vigilància de la salut ha de ser gratuïta	12
4.4. La vigilància de la salut ha de ser documentada	12
4.5. La vigilància de la salut ha de ser periòdica	13
4.6. La vigilància de la salut ha de ser voluntària	15
4.7. La vigilància de la salut ha de ser proporcional	17
5. Contingut de la vigilància de la salut	18
5.1. Protocols	18
5.2. Control biològic	19
6. Conseqüències de la vigilància de la salut	21
6.1. Treballador especialment sensible	21
6.2. Possibles conseqüències	22
7. Vigilància de la salut col·lectiva	24
Bibliografia	27

Introducció

L'Organització Internacional del Treball i l'Organització Mundial de la Salut van definir com a objectius de la pràctica de la salut laboral els següents:

«La salut laboral ha d'enfocar-se al següent: la promoció i el manteniment del més alt grau de benestar físic, mental i social dels treballadors en tots els llocs de treball; la prevenció de danys a la salut causats per les condicions de treball; la ubicació i manteniment de treballadors en un ambient de treball adaptat a les seves capacitats fisiològiques i psicològiques; i, per resumir, l'adaptació del treball a l'home, i de cada home a la seva tasca.»

Encara que són diverses les activitats sanitàries que han de dur a terme els professionals sanitaris dins del servei de prevenció, la vigilància de la salut és l'activitat que, a Espanya a dia d'avui, és preponderant.

L'OIT parla d'aquests cinc propòsits en relació amb els exàmens o consultes mèdiques laborals:

- i) avaluació de l'eficàcia de les mesures de control en el lloc de treball;
- ii) detecció de les anomalies preclíniques i clíniques en un moment en què una intervenció pot ser beneficiosa per a la salut d'un individu;
- iii) prevenció d'un augment de la deterioració de la salut del treballador;
- iv) enfortiment de mètodes de treball segurs i de manteniment de la salut;
- v) avaluació de l'aptitud del treballador per a ocupar un lloc de treball determinat, amb la preocupació constant d'adaptar aquest lloc al treballador»

Referència bibliogràfica

OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1998 (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72). Disponible a <http://www.ilo.org>.

Art. 22 LPRL

L'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals recull l'obligació de l'empresari de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Objectius

Els objectius del mòdul són els següents:

- 1.** Saber per què es vigila la salut dels treballadors.
- 2.** Saber com s'ha de vigilar la salut dels treballadors d'una empresa.
- 3.** Entendre què han de fer els diferents membres del servei de prevenció quan es detectin alteracions en la vigilància de la salut individual.
- 4.** Entendre en què pot ser útil la vigilància de la salut col·lectiva a un tècnic de prevenció i com es treballa interdisciplinàriament per a treure'n partit.

1. Concepte de vigilància de la salut

L'Organització Internacional del Treball defineix la vigilància de la salut dels treballadors

«como un término genérico que abarca procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar toda anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no limitarse a ellos, exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.»

Aquesta vigilància de la salut en el treball ha de fer-se en funció dels riscos inherents al treball.

A Espanya, a dia d'avui, el mitjà més utilitzat per a avaluar la salut individual dels treballadors és el reconeixement mèdic o examen de salut.

La vigilància de la salut té un component individual, i també ha de tenir un component col·lectiu, recollint dades individuals per a valorar, amb eines d'epidemiologia, com les condicions de treball repercuteixen no solament en un treballador concret sinó també en el col·lectiu de treballadors. L'OIT indica que

«un sistema general de vigilancia de la salud de los trabajadores debe incluir, además de las evaluaciones individuales y colectivas de la salud, el registro y la notificación de las lesiones y enfermedades profesionales que se produzcan, la notificación de eventos centinela, encuestas, investigaciones e inspecciones».

L'OIT també dona quatre criteris essencials que ha de complir tot programa de vigilància de la salut: «necessitat, pertinència, validesa científica i eficàcia.»

Referència bibliogràfica

OIT. *Principis directius tècnics i ètics relatius a la vigilància de la salut dels treballadors*. Ginebra, Oficina Internacional del Treball, 1998 (Sèrie Seguretat i Salut en el Treball, núm. 72). Disponible a <http://www.ilo.org>.

Reglament dels serveis de prevenció

L'article 37.3.f del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció recull l'obligació d'analitzar els resultats de la vigilància de la salut i de l'avaluació de riscos amb criteris epidemiològics.

2. Objectius de la vigilància de la salut

La finalitat de la vigilància de la salut individual és observar i analitzar la interacció dels factors de risc laboral amb la salut de l'individu amb els objectius següents:

- Detectar els danys a la salut que estiguin causant aquests factors de risc sobre la salut d'aquest individu el més precoçment possible.
- Detectar les persones a les quals aquests factors de risc laboral puguin afectar, els especialment sensibles a aquests factors de riscos (pel seu estat de salut previ, per les seves característiques personals, per com han interaccionat ja aquests factors de risc amb la seva salut, etc.).
- Donar solució a les interaccions inadequades entre salut i treball especialment (ja que és una tasca per a la qual els especialistes sanitaris del servei de prevenció estan en una situació privilegiada, ja que coneixen la salut del treballador i els factors de risc laboral) per mitjà de l'adaptació de la tasca a l'individu.

L'objectiu de la vigilància de la salut col·lectiva és aprofitar tota la informació recollida¹ per a millorar la salut del conjunt de treballadors, estudiant els aspectes en els quals es pot incidir per a produir aquesta millora, especialment en relació amb els factors de risc laboral i en les mesures preventives que s'hagin aplicat.

La vigilància de la salut dels treballadors aïllada difícilment pot assolir cap dels seus objectius, ni col·lectius ni individuals, ja que ha d'alimentar-se i alimentar la resta de l'activitat preventiva de l'empresa, com també altres professionals sanitaris.

Per a poder detectar els danys a la salut que estiguin causant els factors de risc laboral i les persones especialment sensibles a aquests riscos, s'ha de tenir un coneixement detallat d'aquests factors de risc, coneixement que poden proporcionar les altres especialitats que formen part de la prevenció de riscos laborals.

Per a donar solució a la interacció inadequada entre salut i treball, si es detecta un dany a la salut que s'hagi de tractar o estudiar, en la majoria de casos s'ha de derivar a altres professionals sanitaris (principalment, als responsables del tractament i la gestió dels accidents de treball i malalties professionals), i si s'ha d'adaptar el treball a la persona, es necessiten els coneixements dels altres

Art. 25 LPRL

L'article 25 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals recull l'obligació de l'empresari de protegir de manera específica els treballadors que per les seves característiques personals o estat biològic conegut siguin especialment sensibles als riscos, i l'article 15 recull com a principi preventiu adaptar el treball a la persona.

⁽¹⁾ En el context de la vigilància de la salut individual o per uns mètodes creats expressament per a estudiar una hipòtesi o amb un altre objectiu.

Art. 4 LPRL

L'article 4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos indica que el servei de prevenció ha de tenir caràcter interdisciplinari, i el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció parla en diferents articles de la coordinació que hi ha d'haver entre els integrants del servei de prevenció.

especialistes del servei de prevenció per a caracteritzar les tasques concretes que presenten els factors de risc laborals que perjudiquen la salut d'aquest treballador en concret.

Quant a millorar la salut del conjunt dels treballadors, per molt que es determinin i s'estudiïn els aspectes que han de millorar-se a partir de les dades de salut dels treballadors, es necessita la resta de les especialitats, primer per a concretar aquests aspectes i, segon, per a determinar, decidir i implantar les mesures preventives per a millorar-los.

Posteriorment, la vigilància de la salut col·lectiva pot utilitzar-se per a determinar l'efectivitat que han tingut aquestes mesures en la salut dels treballadors.

La vigilància de la salut aïllada no és útil. El treball del servei de prevenció ha de ser interdisciplinari.

Per tant, integrada en la resta de disciplines preventives i treballant al seu costat, la vigilància de la salut pot col·laborar en uns objectius més amplis, que inclouen mantenir i millorar la salut dels treballadors i la seva capacitat de treball, promoure que els treballadors amb capacitats diferents o amb un estat biològic no basal estiguin en un lloc de treball que no sigui perjudicial per a la seva salut i puguin desenvolupar la seva capacitat de treball, i aprofitar els indicis i les alertes que detectem mitjançant la vigilància de la salut per a millorar l'ambient de treball i les condicions de treball perquè esdevinguin unes condicions més segures i saludables. Com indica l'OIT:

«Su finalidad central es la prevención primaria de los accidentes y enfermedades profesionales y de las relacionadas con el trabajo.»

Per a complir els objectius és imprescindible no ignorar les alertes i els indicis que es detectin i estudiar les malalties susceptibles d'estar relacionades amb el treball, únicament a l'efecte de poder identificar qualsevol relació entre les causes de la malaltia i els riscos per a la salut que puguin presentar-se en els llocs de treball. Els resultats de la vigilància de la salut han de donar peu a accions preventives.

La recopilació, anàlisi i comunicació de la informació relativa a la salut dels treballadors hauria de conduir a l'adopció de mesures concretes.

Art. 16.3 LPRL

L'article 16.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals determina que ha d'investigar-se les causes dels danys a la salut produïts, i els indicis detectats en la vigilància de la salut sobre la insuficiència de les mesures de prevenció. L'article 37.3.f del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, parla d'aquesta recerca en relació amb la vigilància de la salut col·lectiva.

3. Professionals que han de dur a terme la vigilància de la salut

L'OIT recull que

«los profesionales sanitarios deben adquirir y mantener la competencia necesaria para cumplir sus obligaciones. Deberían estar plenamente familiarizados con las correspondientes condiciones de trabajo, de modo que puedan relacionarlas fácilmente con el estado de salud de los trabajadores y adoptar una decisión sensata sobre la aptitud del trabajador para una tarea determinada.»

OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.*

Per a això és molt aconsellable que els professionals responsables de vigilar la salut coneguin els llocs de treball; els visitin; parlin amb els treballadors, els tècnics i la direcció sobre el treball que es duu a terme; estiguin familiaritzats amb el treball i l'ambient de treball, i s'actualitzin per a mantenir-se informats sobre nous coneixements científics i tècnics. Han de treballar coordinadament amb els altres professionals amb qui comparteixen responsabilitats (tècnics del servei de prevenció, i altres professionals sanitaris).

Han de gaudir d'independència professional i vigilar la salut d'acord amb les bones pràctiques i l'ètica professional.

En el context normatiu espanyol, el Reglament dels serveis de prevenció determina que els serveis de prevenció amb funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors han de tenir un metge especialista en medicina del treball o diplomad en Medicina d'Empresa i un ATS/DUI d'empresa sense perjudici de la participació d'altres professionals sanitaris amb la competència tècnica, formació i capacitat acreditades.

El Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció estableix els requisits tècnics i les condicions mínimes exigides als serveis sanitaris dels serveis de prevenció de riscos laborals.

Art. 22.6 LPRL

L'article 22.6 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals recull que les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de dur a terme per part de personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

4. Com ha de ser la vigilància de la salut?

4.1. La vigilància de la salut ha de ser específica

Per a poder complir els objectius de la vigilància de la salut explicats en l'apartat 2 hem de tenir molt clar quines interaccions entre salut i treball volem detectar, ja que, si no sabem el que busquem, no ho detectarem. És per això que la vigilància de la salut dels treballadors hauria de fer-se en funció dels riscos professionals presents en l'empresa, no ha de fer-se de manera rutinària i genèrica perquè segurament això farà o que no busquem d'una manera tan exhaustiva els danys a la salut que puguin interaccionar amb el treball i per tant no els trobem, o que els trobem, però no els prestem l'atenció que mereixen i no intentem solucionar-los.

Solament si coneixem els factors de risc als quals està exposat el treballador podem indagar sobre els efectes en la salut que cal esperar d'aquests factors de risc i sobre les característiques personals i els estats biològics que interaccionen d'una manera negativa amb aquests factors.

Per a això, la vigilància de la salut ha de fer-se protocolitzada segons els factors de risc als quals estigui sotmès el treballador, la qual cosa facilita la detecció de les interaccions negatives entre factors de risc i salut.

És vital conèixer, doncs, els factors de risc als quals està sotmès cada treballador, i normalment l'eina que els professionals de la medicina del treball utilitzen per a això és l'avaluació de riscos que duen a terme els tècnics de prevenció. Si una avaluació de riscos no identifica tots els riscos o, en l'extrem contrari, és molt genèrica, no permet fer una vigilància de la salut que pugui complir els seus objectius.

Així, per exemple, identificar risc químic sense identificar el tipus de risc al qual està exposat el treballador no permet vigilar la salut. No hem de buscar els mateixos danys ni les mateixes característiques personals per a un risc químic per exposició a un agent sensibilitzant respiratori que per a un tòxic de la reproducció.

Una avaluació de riscos ben feta és el primer pas per a una vigilància de la salut que pugui ser útil en l'empresa.

4.2. La vigilància de la salut ha de ser confidencial

La vigilància de la salut dels treballadors ha de garantir la intimitat dels treballadors i la confidencialitat de les dades relatives al seu estat de salut.

Eficàcia dels reconeixements mèdics

Múltiples estudis han avaluat l'eficàcia dels reconeixements mèdics generals de rutina en adults i han trobat que, globalment, no redueixen la morbiditat ni la mortalitat i que poden portar a la pràctica de proves innecessàries.

Protocols específics

L'article 37.3.c del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció indica que la vigilància de la salut ha d'estar sotmesa a protocols específics o altres mitjans pel que fa als factors de risc als quals estigui exposat el treballador.

Les dades recollides han de ser proporcionals a l'objectiu marcat per la vigilància de la salut que vol estudiar la interacció entre treball i salut.

Solament han de comunicar-se les dades que donen lloc a l'adopció de mesures concretes. En el cas de la vigilància de la salut individual, s'ha de comunicar l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o dades respecte a la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció.

El treballador sí ha d'estar informat dels riscos als quals està exposat, de les lesions i malalties potencials i de les mesures que poden prevenir-les. Quant a la vigilància de la salut, l'òptim és que se li expliquin àmpliament els resultats d'aquesta, però com a mínim se li ha de donar accés als resultats de les proves dels danys a la salut detectats, i a les mesures a adoptar per a millorar el seu estat de salut. També se l'ha d'informar dels riscos, condicions de treball i exposició sobre els quals té contraindicacions.

L'OIT marca que

«La vigilancia de la salud de los trabajadores debería estar acompañada de garantías sobre su objetivo y calidad, así como sobre la protección de los intereses de los trabajadores y la recopilación, transmisión y utilización de los datos médicos, y en general de los datos relativos a la salud.

Los datos sobre la salud de los trabajadores, recopilados en el marco de la vigilancia de la salud de los trabajadores deberían utilizarse para proteger su salud (física y mental, así como su bienestar social) tanto individual como colectiva.»

OIT. Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Quant a la vigilància de la salut col·lectiva, amb vistes a la seva utilització amb finalitats preventives, s'ha de proporcionar a l'empresari la informació adequada perquè pugui adoptar mesures efectives de protecció de la salut dels treballadors i per a prevenir més danys a la salut derivats dels riscos, respectant la intimitat i la confidencialitat individuals.

4.3. La vigilància de la salut ha de ser gratuïta

Atès que la vigilància de la salut ha de ser garantida per l'empresari i és una mesura destinada a millorar el sistema de prevenció de l'empresa, el cost econòmic d'aquesta vigilància de la salut no hauria de recaure sobre el treballador.

4.4. La vigilància de la salut ha de ser documentada

La vigilància de la salut ha d'estar documentada. Generalment, en relació amb l'activitat sanitària dels serveis de prevenció s'elabora un document denominat **planificació de la vigilància de la salut**, en què es recullen els llocs de treball amb els seus factors de risc laborals i els protocols que s'han d'aplicar en cada lloc de treball, com també informació sobre altres proves, sobre l'obligatorietat, la periodicitat, etc.

Art. 22.2 LPRL

L'article 22.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals recull que la vigilància de la salut ha de respectar la intimitat del treballador i la confidencialitat relacionada amb les seves dades de salut.

Art. 14.5 LPRL

L'article 14.5 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals indica que el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no ha de recaure de cap manera sobre els treballadors.

També es documenten els resultats dels controls de la salut dels treballadors (els informes mèdics), que s'envien al treballador.

A l'empresa, en canvi, s'envien certificats d'aptitud sobre els treballadors als quals s'ha avaluat incloent la necessitat d'introduir o millorar si cal les mesures preventives.

També sol documentar-se l'estudi epidemiològic que s'ha dut a terme, en un document al qual els diferents serveis de prevenció donen diferents noms: *memòria anual, estudi epidemiològic o vigilància de la salut col·lectiva*.

La informació que els professionals sanitaris del servei de prevenció remetent a l'empresari ha de conservar-se mentre l'empresa sigui seva i, si no, ha de cedir-la al nou propietari o a l'autoritat laboral en cas que cessi l'empresa.

L'encarregat de conservar la informació mèdica de caràcter personal és el servei de prevenció que l'ha elaborat, el qual la pot transmetre al servei següent de prevenció que es faci càrrec de la vigilància de la salut dels treballadors amb la finalitat de facilitar-ne el seguiment mèdic.

4.5. La vigilància de la salut ha de ser periòdica

Els diferents tipus d'avaluacions de la salut que solen oferir-se en el nostre medi són:

1) **Reconeixements inicials**, després que el treballador s'incorpori a la feina o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.

Tenint en compte els objectius de la vigilància de la salut, s'entén que, abans d'exposar el treballador a uns factors de riscos, cal valorar si hi pot ser especialment sensible.

2) **Reconeixements després d'una absència perllongada per motius de salut**. Tenint en compte els objectius de la vigilància de la salut, aquest tipus de reconeixements pot ser útil per a detectar una interacció inadequada entre treball i salut. D'una banda, per a detectar si aquesta absència pot tenir un origen laboral i, per tant, han d'estudiar-se les causes i prendre mesures preventives per a aquest i per als altres treballadors; i d'altra banda, per si la malaltia que ha provocat aquesta absència perllongada pogués haver canviat l'estat de salut del treballador convertint-lo en un treballador especialment sensible.

No hi ha un període determinat per a definir el que és «absència perllongada». Podria ser un període diferent segons si la malaltia que l'ha causat és d'origen laboral, segons les característiques del lloc de treball, de les alteracions presen-

Avaluació de la salut

L'article 37.3.b del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, parla d'avaluació de la salut inicial, periòdica i després d'una absència perllongada.

tades prèvies i de les característiques personals. Alguns serveis de prevenció donen a les empreses un període orientatiu del que consideren «absència perllongada» (generalment, entre trenta i noranta dies).

3) Reconeixements periòdics. L'objectiu principal d'aquests reconeixements és la detecció precoç dels danys a la salut produïts pels factors de riscos laborals i, per tant, la periodicitat i el contingut estan determinats per aquests factors de risc. Tradicionalment, en les empreses espanyoles es feia un reconeixement anual genèric als treballadors i, per això, moltes vegades la periodicitat és anual encara que no sigui el que per factors de risc determinarien (com indica l'OIT que hauria de ser) la necessitat, pertinència, validesa científica i eficàcia.

4) Avaluació de la salut postocupacional. Quan el factor de risc té una latència llarga, per a detectar-ne els danys precoçment, és possible haver de seguir el treballador després que en cessi l'activitat. En el nostre medi, aquest tipus de reconeixement el fa el Sistema Públic de Salut i no el servei de prevenció, i aquest seguiment s'ha dut a terme especialment en el cas dels exposats a l'amiant que ja estan jubilats.

5) Reconeixements previs. Algunes normatives exigeixen la pràctica de reconeixements previs, però si es fan amb l'objectiu d'evitar la contractació, en no entrar dins dels objectius de la vigilància de la salut (que busca adaptar el treball a la persona), no es consideren dins de les funcions dels serveis de prevenció.

6) Reconeixements especials. És freqüent que els serveis de prevenció tinguin una via per a quan es detecten interaccions entre salut i factors de riscos laborals que hagin de ser avaluats i no entrin dins de les avaluacions que s'ofereixen sistemàticament. Se sol anomenar *reconeixements especials*, encara que no hi ha un nom establert, ja que, malgrat que són molt necessaris tenint en compte els objectius de la vigilància de la salut i les necessitats reals de les empreses i dels treballadors, aquest tipus de reconeixements no els recull la normativa. Dins d'aquest tipus de reconeixements cabrien:

a) Reconeixements per detecció d'un dany d'origen laboral a un treballador, que fan sospitar que altres treballadors de llocs de treball amb riscos similars puguin ser afectats pel mateix factor de risc i siguin susceptibles de ser tractats en cas de detectar-se precoçment (o pugui ajudar la valoració d'aquests treballadors en l'estudi dels factors que han causat aquesta malaltia).

b) Avaluació de la salut sol·licitada pels treballadors. Encara que no estigui previst reglamentàriament, hauria de potenciar-se que si el treballador ha detectat un conflicte entre la seva salut i la seva feina (perquè considera que té un dany en la salut d'origen laboral o perquè ha detectat que és especialment sensible a un factor de risc de la seva feina), pugui tenir accés a una avaluació especialitzada de la seva salut amb relació a la seva feina.

c) **Avaluació de la salut sol·licitada per l'empresari.** Si l'empresari té dubtes de si un treballador té unes característiques personals o un estat biològic que el fan especialment sensible als riscos derivats del treball, hauria de tenir una via per a poder-li donar la protecció que la llei exigeix.

S'ha d'oferir una avaluació de la salut inicial, a intervals periòdics i després d'absències perllongades. Així mateix, és convenient oferir avaluacions de la salut en cas de detectar-se conflictes entre la feina i la salut d'algun treballador.

4.6. La vigilància de la salut ha de ser voluntària

L'empresari ha de garantir la vigilància de la salut en funció dels riscos inherents al treball, i té l'obligació d'oferir-la al treballador.

Respecte a si el treballador l'ha de rebre o no, no hi ha un criteri clar sobre aquest tema. La Directiva europea 89/391/CEE, que va donar peu a la nostra Llei de prevenció de riscos laborals, l'establia com a voluntària, i la Comissió Internacional de Salut en el Treball en el seu Codi internacional d'ètica, per als professionals de la salut en el treball considerava que

«La vigilancia debe llevarse a cabo con el consentimiento voluntario informado de los trabajadores. Como parte del proceso de obtención del consentimiento, se debe informar a los trabajadores acerca de las posibles consecuencias positivas o negativas resultantes de su participación en la aplicación de los programas de detección y de vigilancia de la salud».

L'OIT marcava que

«Antes de cada examen médico o de cada evaluación de la salud, es necesario contar con el consentimiento informado y voluntario del trabajador en aquellos casos en que la vigilancia de la salud no está estipulada por la legislación ni por las disposiciones reglamentarias nacionales.»

OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.*

A Espanya, l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, va establir que com a norma general el treballador hi ha de prestar el seu consentiment. Però alhora va assenyalar tres excepcions els límits de les quals encara no han estat del tot definits per la jurisprudència:

1) Quan estigui establert en una legislació específica que ha de ser obligatòria. Unes poques normatives espanyoles parlen de l'obligatorietat per al treballador, entre aquestes, la que segurament té més transcendència, perquè hi ha molts treballadors exposats, és el Reial decret 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll, que estableix que el treballador ha de sotmetre's a les audiometries.

Referència bibliogràfica

Comisión Internacional de Salud en el Trabajo. ICOH. *Código internacional de ética, para los profesionales de la salud en el Trabajo.* Accesible a <http://www.icohweb.org>.

Una altra normativa que causa molts problemes (quant als seus límits per a aplicar-la) és el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, que en l'article 243 estableix que en els llocs amb el risc de malaltia professional han de fer-se reconeixements previs i periòdics, i que no poden ocupar aquests llocs treballadors que no tinguin la seva aptitud per a treballar-hi. Establir els límits d'aquesta normativa no és senzill perquè, si ho entenem de manera estricta, és difícil trobar un lloc de treball sense cap tipus de risc de malaltia professional i, interpretat així, gairebé tots els llocs de treball passarien a tenir vigilància de la salut obligatòria.

2) Per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones. La segona part d'aquesta excepció és la que a la pràctica sol aplicar-se més freqüentment en les feines en què hi pot haver risc per a tercers (personal d'aviació, conductors, etc.).

3) Quan la pràctica dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut. Novament és un supòsit tan ampli que també hi cabrien gairebé tots els llocs de treball.

Amb aquesta legislació tan ambigua, és lògic que hagi estat una font constant de conflicte judicial, amb la qual cosa, una interpretació clara encara no és possible. El que sí sembla que està establert per les sentències judicials és que per a poder ser obligatòria...:

- Hauria de ser una vigilància de la salut justificada pels riscos laborals (no demanar proves que no tinguin relació amb els riscos laborals).
- S'haurien de fer les proves indispensables per a allò que s'ha de valorar i que siguin proporcionals al risc, i que no hi hagi un altre procediment per a aconseguir informació sobre la magnitud del risc i sobre la incidència en la salut dels treballadors.
- Caldria el respecte necessari del dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de la informació.
- Caldria que no es decidís de manera fraudulenta (s'hauria de parlar amb els representants dels treballadors).

En cas de ser considerada voluntària, el treballador ha de ser informat del contingut i les conseqüències de la vigilància de la salut. Si decideix no utilitzar-la és convenient conservar alguna constància conforme se la hi ha ofert.

En cas de considerar-se obligatòria, hi ha d'haver un informe previ dels representants dels treballadors.

STS 33/2019

Hi ha molta jurisprudència sobre l'obligatorietat de la vigilància de la salut, per exemple, una sentència del Tribunal Suprem (STS 33/2019) establia l'obligatorietat per a conductors del parc mòbil de l'Estat perquè portaven passatgers i podien ser un perill per a altres persones.

4.7. La vigilància de la salut ha de ser proporcional

La vigilància de la salut ha de fer-se amb les proves o reconeixements que causin menys molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc que es vol evitar. Per exemple, una prova invasiva que pugui tenir un risc en la salut del treballador solament es pot recomanar després de valorar els beneficis i els riscos, i que el treballador doni el seu consentiment. Les proves s'han d'ajustar als objectius de la vigilància de la salut, no amb un objectiu defensiu o amb l'objectiu d'acomiadar el treballador o de discriminar-lo.

La indispensabilitat de la vigilància ha de dependre del risc i de la inevitabilitat de la mesura perquè no hi ha un altre procediment que ens permeti conèixer la interacció dels factors de risc laborals amb la seva salut.

5. Contingut de la vigilància de la salut

5.1. Protocols

La vigilància de la salut ha de programar-se en funció dels seus objectius de posar en evidència les interaccions entre salut i treball. En tenir objectius individuals i col·lectius, hauria de desenvolupar-se una estratègia que combini adequadament tots dos.

El contingut de la vigilància de la salut ha d'estar definit i protocolitzat en funció dels riscos laborals, ha de contenir proves i contingut rellevant i vàlid, i els procediments haurien de ser consistents amb l'evidència científica disponible.

Amb l'objectiu de complir amb aquests requisits, el Ministeri de Sanitat i algunes comunitats autònomes han creat protocols de vigilància sanitària específica per a alguns factors de risc o per a alguna malaltia d'origen laboral amb la finalitat de compilar el coneixement científic i donar criteris uniformes i fonamentats. En alguns casos són massa exhaustius, en altres els falta actualització, però són un bon punt de partida.

Aquests protocols no són normes jurídiques, però són les guies que tenim a la nostra disposició, i quan no les usem ha de poder justificar-se des del punt de vista de necessitat, pertinència, validesa científica i eficàcia.

Hauríem de prescindir dels exàmens de salut que no compleixin els requisits mínims de rellevància, especificitat i sensibilitat.

S'han de revisar els protocols quan convingui i buscar la manera que siguin pràctics (es puguin aplicar) i que siguin útils (quan es trobi una alteració, que no s'ignori sinó que s'hi faci alguna cosa).

La vigilància de la salut dels treballadors ha d'estar en relació amb els factors de risc laboral. Els procediments que recullen els protocols haurien d'ajustar-se als criteris que marca l'OIT: «necessitat, pertinència, validesa científica i eficàcia.»

Enllaç d'interès

Es poden trobar els protocols de vigilància sanitària específica en el web del Ministeri de Sanitat.

Algunes comunitats autònomes tenen alguns protocols que també poden ser d'utilitat, per exemple OSA-LAN.

5.2. Control biològic

Consisteix en la determinació dels agents químics d'ús laboral o dels seus metabòlits o d'efectes biològics en mostres biològiques (generalment, orina o sang) per a avaluar l'exposició dels treballadors a aquest agent químic (comparant-lo amb un valor de referència). El que es mesura en els fluids es denomina *indicador biològic* i, per a poder comparar-se amb els valors de referència, la presa de mostres ha de fer-se com s'indica quant al moment del mostreig (al final de jornada, al final de la setmana laboral, etc.).

En fer-se sobre fluids biològics, se sol fer en el context de la vigilància de la salut, encara que el seu objectiu principal no és detectar interaccions inadequades entre salut i treball (no és detectar danys en la salut relacionats amb el treball, ni personal especialment sensible, encara que en algun cas ho pugui fer, com en el cas de la colinesterasa eritrocitària i l'exposició a organofosforats). El seu objectiu principal és avaluar l'exposició als agents químics complementàriament a l'avaluació higiènica ambiental. Els avantatges que té sobre l'avaluació higiènica ambiental és la integració d'altres vies a més de la respiratòria (en el cas d'alguns agents químics, la penetració dèrmica pot ser molt important). Mai no han de substituir l'avaluació higiènica ambiental i s'ha de donar prioritat a l'avaluació higiènica ambiental respecte al control biològic.

El valor d'un indicador biològic en un treballador concret pot estar influït per diversos factors. Per això, hi ha factors que han de tenir-se en compte a l'hora d'interpretar els resultats del control biològic:

- Els valors trobats en la població general
- Medicació
- Exposició extralaboral
- Càrrega de treball (activitat física)
- Exposicions combinades en el treball o fora del treball
- Característiques i hàbits dels treballadors
- Patologies dels treballadors
- Els controls biològics dels diferents treballadors amb la mateixa exposició

Novament, la interdisciplinarietat del servei de prevenció, en aquest cas amb el tècnic higienista, és important per a poder interpretar les diferències que sorgeixen entre el control ambiental (o avaluació higiènica ambiental) i el control biològic. El control biològic dona un valor afegit a l'avaluació higiènica ambiental:

- Quan l'agent químic s'absorbeix per via dèrmica o per via digestiva.
- Per a evidenciar hàbits d'higiene personal o pràctiques laborals incorrectes.
- Quan el control ambiental no es pot fer o valorar correctament (molta variabilitat, esforç físic a la feina, etc.).
- Per a demostrar l'eficàcia dels equips de protecció individual.
- Per a detectar exposicions extralaborals.

Enllaç d'interès

Es poden trobar els valors de referència espanyols, valors de límits biològics VLB, en el llibre VLEP que cada any publica l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. Solament n'hi ha per a un petit grup d'agents químics. Disponible a <http://www.insht.es/>.

- Per a complir amb alguna disposició legal.
- En cas de dubtes.

Les dades del control biològic juntament amb les dades de l'avaluació higiènica ambiental, interpretades conjuntament amb el tècnic higienista, permeten conèixer millor el grau d'exposició dels treballadors a un contaminant.

6. Conseqüències de la vigilància de la salut

6.1. Treballador especialment sensible

La NTP 959 de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball explica el concepte de treballador especialment sensible indicant que:

«Desde el punto de vista técnico, se debería considerar especialmente sensible a cualquier trabajador que, con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado (por sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato, etc.), presenta unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que le hacen especialmente vulnerable a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo.»

Així doncs, no s'és especialment sensible per tenir reconeguda una discapacitat o per estar en un estat determinat o tenir una patologia, sinó que sempre està relacionat amb la vulnerabilitat d'aquest treballador concret en relació amb aquest treball concret.

Això ha de ser valorat en la vigilància de la salut, i és expressat generalment en forma d'aptitud. L'OIT ja utilitza aquest terme i indica que

«la aptitud solo puede definirse con relación a un empleo particular o un determinado tipo de tarea; del mismo modo, no existe una ineptitud absoluta para el empleo».

OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.*

En relació amb això, alguns professionals de salut laboral prefereixen parlar d'*idoneïtat*, que és un terme amb menys connotacions, però el terme utilitzat preponderantment en el nostre medi és el d'*aptitud*, segurament perquè és el que utilitza la normativa.

Els tipus de qualificacions d'aptitud que generalment es donen són els següents:

- **Apte.** Es dona quan no hi ha cap incompatibilitat entre treball i salut. És la gran majoria de les qualificacions de la vigilància de la salut que es fa en el nostre medi (una anàlisi de les memòries dels serveis de prevenció elaborades a Catalunya per la Sotsdirecció de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat situava aquesta qualificació en el 96%).
- **Apte amb limitacions o restriccions.** Indica que hi ha una incompatibilitat i expressa quines tasques no hauria de fer en relació amb aquesta incompatibilitat. Moltes vegades no hi ha un criteri científic que marqui una línia clara entre el que pot fer un treballador concret o no, per això seria molt recomanable (encara que moltes vegades no es fa) que no es quedés

Referència bibliogràfica

INSST. *NTP 959 La Vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.* Disponible a <http://www.insht.es>.

Art. 22.4 LPRL

L'article 22.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull que les persones amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informades de l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció.

aquí i els professionals sanitaris de salut laboral participessin en l'adaptació del lloc de treball que s'ha de fer a partir d'aquesta restricció, i també, en molts casos, que es tingués en compte l'opinió del treballador afectat.

- **No apte.** Es dona quan hi ha incompatibilitat entre treball i salut. Presumiblement, si un metge del treball dona un no apte és perquè creu que no hi ha possibilitats d'adaptació del seu lloc de treball concret per a aquest treballador. Ha d'estar totalment segur que és així, ja que un dels objectius de la vigilància de la salut és adaptar el treball a la persona, i un no apte dificulta molt aquesta possibilitat.
- **En observació o temporal.** Se sol posar algun d'aquests dos afegitons a les qualificacions anteriors quan el metge considera que la condició de salut que causa aquesta incompatibilitat pot variar amb el temps o sospita que la compatibilitat ha de revalorar-se per algun motiu. Hauria d'indicar el temps en el qual s'ha de revalorar.

6.2. Possibles conseqüències

Quan es detecta una interacció entre treball i salut d'un treballador concret que ha de ser corregida, s'han de buscar els factors del treball que la produeixen i eliminar l'exposició del treballador a aquests o minimitzar-la, fins al punt que ja no siguin perjudicials per a la seva salut, augmentant les mesures preventives, canviant procediments, eliminant algunes tasques, etc. Per tant, una de les conseqüències, un dels objectius de la vigilància de la salut, quan es detecta algun conflicte entre la salut d'un treballador i la seva feina, és l'adaptació de la feina a aquest treballador per a eliminar els factors que en poden perjudicar la salut.

Per a poder fer aquesta adaptació és molt recomanable una actuació conjunta, en el lloc de treball del treballador afectat, del tècnic de prevenció, que coneix en profunditat els factors de risc del treball, amb un dels professionals sanitaris del servei de prevenció, que coneixen la salut del treballador.

Però si no es poden eliminar els factors de risc que interaccionen d'una manera negativa amb la salut del treballador, si no és possible l'adaptació del lloc de treball que ocupa aquest treballador, l'empresari té l'opció de traslladar-lo a un altre lloc de treball que sigui compatible amb el seu estat de salut. L'OIT indica el següent:

«Si un trabajador está desempeñando tareas específicas que resulten ser médicamente contraindicadas, el empleador debería hacer todo lo posible por colocarlo en otro puesto de trabajo o para buscar otra solución adecuada».

OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.*

Si realment no pot adaptar el seu lloc de treball sense posar en perill la salut del treballador, l'Estatut dels treballadors recull la possibilitat que el treballador pugui ser acomiadat per ineptitud sobrevinguda.

El que l'empresari no pot fer és mantenir un treballador en un lloc de treball incompatible amb la seva salut.

Com a primera opció, la conseqüència d'una incompatibilitat de la salut del treballador amb el seu lloc de treball hauria de suposar l'adaptació del lloc de treball. Però el treballador ha de conèixer les altres possibles conseqüències: un canvi de lloc de treball o un acomiadament per ineptitud sobrevinguda.

Art. 52 ET

L'article 52 de l'Estatut dels treballadors preveu, dins de l'extinció del contracte per causes objectives, la ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva en l'empresa.

7. Vigilància de la salut col·lectiva

L'objectiu de la vigilància de la salut col·lectiva és millorar la salut del conjunt de treballadors, determinant i estudiant els aspectes en els quals es pot incidir per a produir aquesta millora, especialment en relació amb els factors de risc laboral i en les mesures preventives aplicades. Per a això, s'han d'extreure les dades de salut que puguin estar relacionades amb el factor de risc que vulguem estudiar i valorar-les col·lectivament amb criteris epidemiològics. També es poden comparar els indicadors en el temps per a mirar l'abans i el després d'aplicar les mesures preventives. També és possible fer avaluacions de costos.

Seria convenient seguir una estratègia per a detectar símptomes d'alerta o partir d'una hipòtesi per a estudiar. Així mateix, que el seu objectiu fos posar al descobert aspectes en els quals es pogués incidir i utilitzar la vigilància de la salut per a això, especialment per a prendre mesures preventives. També seria convenient utilitzar els indicadors de salut o exposicions no relacionats amb el treball només si es té l'objectiu d'activar programes de promoció de la salut o per a avaluar-los.

En la NTP 959 de l'INSST destaca el següent:

«Los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores deberían utilizarse con fines de prevención, en especial para:

- i) describir el estado de salud de las poblaciones trabajadoras y de los grupos socioeconómicos, por medio de la estimación de la incidencia de los accidentes y enfermedades del trabajo (frecuencia, gravedad y tendencias de la mortalidad y la morbilidad);
- ii) estimular la realización de estudios epidemiológicos del trabajo y explicar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, mediante la identificación de los factores físicos, de comportamiento, de organización, psicosociales y de exposición asociados al trabajo, que estén en el origen de lesiones y enfermedades específicas, o que constituyan factores de riesgo;
- iii) predecir la incidencia de los accidentes y de las enfermedades del trabajo y su distribución en la población trabajadora, para enfocarlos de manera específica y prevenirlos;
- iv) preparar una investigación orientada a la acción y a estrategias de intervención epidemiológica con vistas a eliminar los factores causales mediante la prevención, y mitigar sus consecuencias por medio de actividades curativas y de rehabilitación, y
- v) evaluar la eficacia de las medidas de control que se hayan llevado a cabo con anterioridad».

INSST. NTP 959 *La Vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

Les empreses haurien de sol·licitar un estudi epidemiològic específic quan sospitin que un factor de risc laboral està causant danys a la salut en la seva plantilla i els serveis de prevenció li ho haurien de poder oferir en el marc de la vigilància de la salut col·lectiva. En cas de ser els representants dels treballadors els que tenen una sospita sobre una incidència augmentada d'algun dany

Organització de recursos

L'article 3.1.g del Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció, parla d'efectuar sistemàticament i de manera contínua la vigilància col·lectiva de la salut dels treballadors, en funció dels riscos als quals estan exposats, elaborant i disposant d'indicadors d'aquesta activitat.

a la salut, haurien de poder traslladar-la fins al servei de prevenció perquè els professionals sanitaris del servei de prevenció puguin valorar-la i estudiar-la amb criteris epidemiològics.

Molt freqüentment, la vigilància de la salut col·lectiva que es fa actualment en el nostre medi es limita a estudis descriptius de la prevalença en el grup de treballadors sobre els quals s'ha dut a terme la vigilància de la salut individual de diferents dades recollides sense relacionar-la amb els riscos als quals estan exposats (per exemple, prevalença de fumadors en l'empresa, prevalença d'alteracions en l'espirometria, prevalença d'hipoacúsies, etc.) i es comparen amb les prevalences que tenen recollides en el servei de prevenció per als treballadors als quals atenen.

La vigilància de la salut individual i col·lectiva pot ser una bona eina per a detectar on s'han de millorar les mesures preventives, però per a això s'ha de fer bé; i la resta d'especialitats de prevenció han de tenir la informació pertinent i treballar coordinadament per a interpretar-la i decidir on cal intervenir.

Bibliografia

Comisión Internacional de Salud en el Trabajo (2014). *Código internacional de ética, para los profesionales de la salud en el Trabajo*. International Commission on Occupational Health © ICOH. [Data de consulta: 30 d'abril de 2019]. <http://www.ichweb.org/site/multimedia/core_documents/pdf/code_ethics_spa.pdf>

INSST (2012). *NTP 959 La Vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*. Instituto nacional de Seguridad y Salud Laboral. [Data de consulta: 30 d'abril de 2019]. <<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/959w.pdf>>

Krogsbøll, Lasse K.; Juhl Jørgensen, Karsten i altres. *General health checks in adults for reducing morbidity and mortality from disease: Cochrane systematic review and meta-analysis* BMJ 2012;345:e7191

Lousada Arochena, José Fernando; Nuñez-Cortés Contreras, Pilar (2016). *La vigilancia de la salud laboral*. ISBN 10: 8430970320 / ISBN 13: 9788430970322. Editorial: Tecnos.

Montserrat, Jaume de i altres (2013). *Anàlisi de les memòries dels serveis de prevenció a Catalunya 2010*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Secretària d'Ocupació i Relacions Laborals. Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball. [Data de consulta: 30 d'abril de 2019]. <http://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/estudi_memories_sprl_2010.pdf>

OIT (1998). *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72). [Data de consulta: 30 d'abril de 2019]. <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223108284_ES/lang-es/index.htm>

OSALAN (2015). Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales. *Vigilancia epidemiológica en el trabajo. Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención*.

OSALAN. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales. Camino de la Dinamita, s/n – 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Panadès Valls, Rafael; Roca Rafos, Àngels (2012, octubre). *Full monogràfic 19. El control biològic dels treballadors*. Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral. [Data de consulta: 30 d'abril de 2019]. <http://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/fm_control_biologic.pdf>

