



## **NTI 4**

### **VIGILÀNCIA DE LA SALUT. EXÀMENS DE SALUT LABORAL**

#### **OBJECTE**

Aquesta nota tècnica informativa (NTI) pretén aclarir les obligacions que deriven de la vigilància de la salut prevista en l'article 19 de la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i en el seu posterior desenvolupament reglamentari mitjançant el Reglament que regula els serveis de salut laboral, del 14 de novembre del 2012.

“Article 19. *Vigilància de la salut*”

1. L'empresa ha de vetllar per la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors en funció dels riscos inherents a l'activitat laboral, la qual va a càrrec de persones externes a l'empresa o de serveis de prevenció amb personal capacitat per dur a terme aquesta tasca.
2. L'execució de la vigilància requereix que la persona treballadora doni el consentiment, excepte si el reconeixement mèdic és imprescindible per verificar si l'estat de salut de la persona pot ser un risc per a si mateixa, per als altres treballadors o per a altres persones alienes a l'empresa.
3. La vigilància de la salut s'ha de fer respectant el dret a la intimitat i la dignitat de la persona treballadora i la confidencialitat de la informació relacionada amb el seu estat de salut. Les dades relatives a la salut no poden ser utilitzades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora i estan sotmeses a les garanties que estableix la Llei 15/2003, del 18 de desembre, qualificada de protecció de dades personals.

4. Els resultats del control de la salut s'han de comunicar a la persona treballadora. Només el personal mèdic o les autoritats sanitàries tenen accés a la informació mèdica de caràcter personal, de conformitat amb les garanties que estableix la Llei 15/2003, del 18 de desembre, qualificada de protecció de dades personals.

5. L'empresa ha de ser informada de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud dels treballadors per desenvolupar la feina o en relació amb la necessitat de millorar o d'introduir mesures de prevenció i protecció.”

## **DESENVOLUPAMENT**

1r. Els serveis de salut laboral, que són els serveis sanitaris dels serveis de prevenció, són els encarregats de dur a terme les activitats de vigilància de la salut

Aquesta regulació impedeix que una empresa concertí l'activitat de vigilància de la salut directament a un metge especialista en medicina del treball, llevat que aquest professional formi part de la plantilla de l'empresa.

És un criteri que té sentit i coherència si tenim en compte el conjunt de l'activitat preventiva i el seu caràcter pluridisciplinari, ja que el metge especialista en medicina del treball valorarà conjuntament amb la resta de tècnics del servei de prevenció com poden afectar la feina els resultats obtinguts en els exàmens de salut laboral, l'adaptació o el canvi del lloc de treball, si cal establir programes de formació específics o la investigació de malalties professionals, entre d'altres aspectes.

Aquest mateix argument pot justificar el fet pel qual és tècnicament aconsellable que la vigilància de la salut es dugui a terme amb el mateix servei de prevenció que gestioni la resta de l'activitat preventiva. D'aquesta manera és més fàcil que un únic equip de treball apliqui els mateixos criteris en totes les especialitats preventives.

2n. L'objectiu dels exàmens de salut laboral és fer el control i el seguiment de l'estat de salut dels treballadors per tal de detectar problemes precoçment. Per això la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors s'estableix en funció dels riscos inherents a l'activitat laboral.

D'acord amb el reglament, els exàmens de salut laboral han d'incloure uns mínims, entre els quals cal destacar l'anamnesi, l'exploració clínica i estudis complementaris

en funció dels riscos. Precisament són aquests estudis complementaris els que caldrà afinar per tal que les proves que es realitzin siguin les necessàries i suficients per a cada cas concret.

Els exàmens de salut laboral s'han d'adaptar als riscos inherents a l'activitat laboral que desenvolupa el treballador, evitant les generalitats per aconseguir que:

- Produeixin les mínimes molèsties al treballador.
- Siguin proporcionals al risc a què està exposat el treballador.
- Econòmicament siguin més ajustats.
- Empresari i treballador els percebin com a coherents.

En aquest sentit és important que l'avaluació de riscos estigui correctament realitzada perquè és on es valoren els riscos inherents als llocs de treball, a partir dels quals, i d'acord amb els protocols específics reconeguts i avalats internacionalment, es podran fer les proves mèdiques necessàries i suficients.

Una avaluació de riscos incorrecta pot comportar no realitzar certes proves mèdiques importants per controlar la salut laboral del treballador, o al contrari, fer-ne d'innecessàries.

Per això, els exàmens de salut que deriven de la vigilància de la salut laboral no poden ser reemplaçats per un altre tipus de control mèdic (control per part del metge de capçalera, control mèdic d'immigració, control esportiu o qualsevol altre control de salut), atès que són molt específics en funció del lloc de treball.

A més a més, l'objectiu de la vigilància de la salut és molt concret i diferent de qualsevol altra prova mèdica a què es pugui sotmetre el treballador: resulta d'una vigilància periòdica de l'estat de salut del treballador per tal de detectar de manera precoç que no està patint una disminució de la seva salut a causa del treball.

Això no és incompatible, però, amb el fet que es puguin aprofitar determinades proves o resultats realitzats en el decurs d'altres proves mèdiques i que puguin ser aportades pel mateix treballador.

### 3r. La proposta d'exàmens de salut laboral en el cas que no siguin obligatoris

L'empresari proposarà els exàmens de salut als treballadors amb les periodicitats establertes en el Reglament, llevat que hi hagi factors que justifiquin altres periodicitats. El treballador és lliure de decidir si accepta o no accepta sotmetre's a l'examen de salut.

Entenem que l'empresari no té l'obligació legal de tornar a proposar el reconeixement mèdic fins al proper termini i que el treballador no pot exigir-lo abans que s'hagi complert aquest període, llevat que hi hagi altres circumstàncies que ho justifiquin.

### 4t. La realització d'exàmens de salut laboral en el cas que siguin obligatoris

Els exàmens de salut obligatoris dels treballadors inclosos en els supòsits descrits en l'article 5.3 del Reglament que regula els serveis de salut laboral (activitats perilloses, menors d'edat, treballadors especialment sensibles, retorn després de més de sis mesos de baixa i en cas de ser imprescindible per poder valorar el risc) s'han de fer de forma prèvia a la contractació o a l'inici de l'activitat laboral i de forma periòdica en funció del que estableixin els protocols específics.

Tres precisions respecte a aquest tema:

a) L'empresari ha d'assumir el cost de l'examen de salut laboral en tots els casos, inclús quan es realitzi de forma prèvia a la contractació. Això és així perquè l'examen de salut laboral no deixa de ser una prova que forma part d'un procés de selecció o d'aptitud previ a l'inici de la relació laboral, i que ha de ser assumida per l'empresari.

b) En cas que l'empresari decideixi que el treballador se sotmeti a l'examen de salut laboral a l'inici de la relació laboral, com que el Reglament no determina el termini en què s'ha de fer, entenem que s'ha de poder demostrar la planificació d'aquest reconeixement d'una forma objectiva i en el mínim temps possible.

c) Si el treballador s'ha de sotmetre obligatòriament a un reconeixement mèdic, d'acord amb els casos previstos en el Reglament, la seva negativa pot suposar una falta greu, d'acord amb l'apartat 11 de l'article 103 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals. L'acumulació de tres faltes greus pot arribar a comportar l'acomiadament disciplinari del treballador segons l'article 104, apartat 11, de la mateixa Llei.

## 5è. Terminis per proposar o realitzar els exàmens de salut laboral de tots els treballadors

La disposició transitòria de la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball determina que les empreses disposen d'un termini de quatre anys per adaptar la seva organització al compliment de totes les especificitats establertes, entre d'altres, en l'article 19, *Vigilància de la salut*.

S'entén, doncs, que en el decurs d'aquests quatre anys les empreses han pogut planificar i organitzar la manera de dur a terme la vigilància de la salut, és a dir, han de disposar d'un servei de salut laboral propi o concertar-lo a través d'un servei de prevenció aliè i fixar el calendari de reconeixements en funció de si són obligatoris o voluntaris.

El moment en què l'empresari ha de realitzar o de proposar els següents reconeixements mèdics queda determinat per la periodicitat fixada en els mateixos protocols mèdics, en el cas de les revisions obligatòries, o per la periodicitat fixada en el Reglament en funció de l'edat, en el cas que la revisió no sigui obligatòria, segons queda fixat en el Reglament que regula la vigilància de la salut laboral.

Particularment, en el cas de noves contractacions per a llocs de treball inclosos en els supòsits descrits en l'article 5.3 del Reglament que regula els serveis de salut laboral (activitats perilloses, menors d'edat, treballadors especialment sensibles, retorn després de més de 6 mesos de baixa i en cas de ser imprescindible per poder valorar el risc), aquestes revisions són obligatòries de forma prèvia a la contractació, a l'inici o la reincorporació a l'activitat laboral.

## 6è. La vigilància de la salut dels treballadors amb pluriocupació o en cas de canvi de lloc de treball

Quan el treballador canvia de feina, però en una empresa del mateix sector d'activitat, o quan treballa en diverses empreses i també són del mateix sector d'activitat, s'entén que la revisió mèdica ha de ser vàlida durant la periodicitat fixada pels protocols específics o pel Reglament en funció de les franges d'edat.

Per tant, un canvi d'empresa dintre del mateix tipus de treball no per força ha de suposar haver de tornar a fer la revisió mèdica. Poden ser vàlids, doncs, els resultats de la vigilància de la salut de l'empresa anterior.:

Per això és convenient que el treballador disposi, a banda de tota la informació mèdica derivada dels seus exàmens de salut, també de les conclusions que es faciliten a l'empresari, atès que el mateix treballador podrà lliurar aquesta documentació al servei de prevenció del nou empresari o al de les diferents empreses on treballa.

Per aquest motiu cal que aquestes conclusions especifiquin els protocols que s'han tingut en compte per realitzar la revisió mèdica.

Òbviament, el servei de prevenció de la nova empresa ha de valorar l'acceptació i la idoneïtat de les proves mèdiques que li són alienes.

#### 7è. La vigilància mèdica dels menors d'edat

L'article 5 del Reglament que regula els serveis de salut laboral determina que els exàmens de salut són obligatoris per als menors de 18 anys de forma prèvia a la seva contractació o a l'inici de l'activitat laboral i de forma periòdica en funció del que estableixin els protocols específics.

L'article 32 de la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball determina que la contractació dels joves menors d'edat s'ha de fer amb les formalitats, les condicions i les limitacions establertes en el Codi de relacions laborals.

L'article 23 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals determina que el menor de 18 anys s'ha de sotmetre a un examen mèdic amb una freqüència mínima anual, coincidint amb el que determina el Reglament que regula els serveis de salut laboral, tot i que el certificat mèdic lliurat per un metge del Principat no és necessari en el cas de menors escolaritzats a Andorra.

El justificant d'aptitud mèdica que es presenta al Servei d'Inspecció de Treball per tal d'autoritzar un contracte de menors és un certificat mèdic emès pel metge de capçalera de la persona interessada i que paga ella mateixa.

Es considera que a partir del 21 d'abril del 2013 es podran continuar acceptant els certificats mèdics emesos per metges de capçalera per autoritzar els contractes de menors, ja que el Codi de relacions laborals així ho determina.

El Servei d'Inspecció de Treball no pot exigir, a l'hora d'autoritzar un contracte de menors, un certificat emès per un servei de salut laboral, perquè és possible que l'empresari encomani aquest tipus de revisió mèdica a l'inici de la relació laboral.

Per això, i en compliment del Reglament que regula els serveis de salut laboral, l'empresari ha d'encomanar una revisió específica, d'acord amb els riscos inherents de l'activitat laboral que desenvolupi el menor, a l'inici de l'activitat laboral. Si l'empresari decidís encomanar aquesta revisió mèdica prèviament a la contractació, aleshores el certificat corresponent seria acceptat pel Servei d'Inspecció de Treball a l'hora d'autoritzar el contracte de menors.

## **NOTA**

El contingut d'aquesta nota tècnica informativa té caràcter orientatiu, i expressa exclusivament el parer del Servei d'Inspecció de Treball. En tot cas, la competència d'interpretació de les normes laborals està atribuïda als tribunals andorrans.

Escaldes-Engordany, 10 d'abril del 2013

Servei d'Inspecció de Treball