

SITUACIÓ DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT A CATALUNYA

PERCEPCIÓ DELS DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ DE CCOO CATALUNYA



Informe descriptiu de la situació de l'activitat preventiva de la vigilància de la salut a les empreses catalanes segons els delegats i delegades de CCOO de Catalunya

Elabora: Salut Laboral

CCOO Catalunya

Amb el finançament de:



Desembre 2014

Dipòsit legal B 26853-2014

Índex

1. Introducció
2. Metodologia de l'enquesta: estratègia de participació
3. Resultats i conclusions de l'enquesta:
 - 3.1. Dades sobre les empreses
 - 3.2. Resultats sobre l'activitat de la vigilància a les empreses
 - 3.2.1. Sobre els drets
 - 3.2.2. Com es fa?
 - 3.2.3. Qui la fa?
 - 3.2.4. És útil?
4. Propostes sindicals:
 - 4.1. A què ens comprometem des de CCOO de Catalunya
 - 4.2. Què demanem a les autoritats sanitària i laboral
 - 4.3. Què demanem a la Inspecció de Treball

Annexes :

1. Notes metodològiques
2. Taula sobre el model d'organització preventiva a les empreses.
3. Taules sobre la influència de la discussió de la vigilància de la salut a l'espai de diàleg de l'empresa i: si hi ha proposta d'obligatorietat suficientment raonada; si davant d'una proposta d'obligatorietat, la representació legal dels treballadors i treballadores ha fet l'informe previ; si hi ha consentiment informat; si hi ha informe de resultats col·lectius; si l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores reben l'informe de resultats col·lectius, i si la vigilància és específica en funció dels riscos.
4. Qüestionari.

Primer de tot volem fer un agraïment especial als delegats i delegades de Prevenció i als treballadors i treballadores de les empreses que han participat emplenant l'enquesta i aportant la seva experiència per elaborar aquest informe.

A les assessores i assessors del Gabinet Higia i als responsables sindicals de Salut Laboral de federacions i territoris de la CONC que s'han implicat en la difusió d'aquesta campanya i que han participat activament per tal d'aconseguir el major nombre possible de persones participants per obtenir el màxim d'informació i perquè aquesta sigui fidel.

A María Menéndez, per aportar el seu coneixement i la seva experiència en aquesta matèria i en aquest projecte, i per l'elaboració d'aquest informe. A Dolors Garrido, per tot el suport i el seguiment, i per la introducció de les dades. I a Christian Eduard i a Albert Tomás, per la seva paciència a l'hora de fer el disseny i el manteniment de l'aplicació informàtica.

Sense tots vosaltres no hagués estat possible aconseguir fer aquesta reflexió que ens ha d'ajudar a orientar l'acció sindical en aquest tema per als propers anys.

GRÀCIES!

**Loly Fernández Carou
Responsable de Salut Laboral
CCOO de Catalunya**

Situació de l'activitat preventiva de la vigilància de la salut a les empreses catalanes segons els delegats i delegades de CCOO de Catalunya

1. INTRODUCCIÓ

La vigilància de la salut (VS, d'ara endavant) es defineix com el conjunt d'activitats orientades a recollir informacions que permetin identificar l'impacte que tenen les condicions de treball sobre l'estat de salut dels treballadors i treballadores; la seva finalitat és protegir la salut, prevenir les malalties derivades de la feina i orientar l'acció preventiva a l'empresa.

L'activitat més realitzada en el marc de la VS és el reconeixement mèdic individual o examen de salut, el contingut del qual haurà d'ajustar-se al risc o als riscos inherents al lloc de treball. Però no és l'única; també són activitats de la VS les enquestes de símptomes entre la població treballadora (qüestionaris de salut), les consultes per danys per part dels treballadors i treballadores (tant les espontànies com les programades) i l'anàlisi dels registres de danys a la salut, entre altres.

La VS és un component més de la prevenció de riscos laborals i ha d'estar integrada en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa. No obstant això, volem destacar com, després de més de quinze anys d'existència del marc legislatiu i en concret de la Llei de prevenció de riscos laborals, del Reial decret dels serveis de prevenció i del més recent Reial decret 843/2011¹, en els quals es fa referència a la finalitat preventiva de la VS, a la majoria de les empreses la VS ha estat, i encara està, força allunyada de ser una activitat útil per a la prevenció. La informació provinent de diferents estudis realitzats per l'Administració, els sindicats, la patronal o des de l'àmbit universitari ens mostra que, fins a dia d'avui, és la revisió mèdica general, inespecífica i deslligada de la prevenció la que preval.

Alguns exemples d'aquests estudis es refereixen a dos aspectes fonamentals: la falta d'especificitat dels reconeixements mèdics en funció dels riscos i la no-realització de la vigilància col·lectiva mitjançant l'anàlisi dels resultats de la VS amb criteris epidemiològics.

El 2012, la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRLC, d'ara endavant), integrada per representants dels sindicats i de les patronals més representatius a Catalunya i dels departaments d'Empresa i Ocupació i de Salut de la Generalitat de Catalunya, i com a proposta de CCOO, va constituir un grup de treball sobre la VS amb l'objectiu de consensuar un document d'anàlisi i les propostes sobre aquesta activitat preventiva, i així superar la pràctica actual i les mancances existents en el marc de la prevenció de riscos laborals.

¹ En el Reial decret 843/2011, de 17 de juny, sobre l'organització dels recursos per desenvolupar la vigilància de la salut pels serveis de prevenció, es va reforçar la idea d'especificitat, ja que tota prova o exploració s'ha d'acompanyar de la menció explícita del risc o del problema de salut associat a l'activitat laboral que es pretén examinar.

El document del CRLC² recull que “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, també podríem dir que innecessaris per avaluar l’efecte de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores, tot sovint comporten una despesa innecessària per a les empreses, i, fins i tot, poden arribar a ser perjudicials per a la salut dels treballadors i treballadores a conseqüència de proves i exploracions perilloses o innecessàriament repetitives”.

Malgrat tot el que hem esmentat en relació amb la falta d’orientació preventiva de la VS, aquesta és una de les activitats que més es fa i a la qual es dirigeixen la majoria dels recursos de les empreses.

Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya (enquesta feta a empreses):

- L’activitat de seguretat i salut a la feina que s’ha desenvolupat més sovint en els últims dos anys és la dels reconeixements mèdics, essent el 69,9% de les activitats realitzades.
- En relació amb l’activitat sanitària feta pels serveis de prevenció en l’últim any, contesten que el 54,3% de les activitats realitzades correspon al reconeixement mèdic periòdic.³

Per tot això, CCOO de Catalunya vam aprofitar l’acord pres al CRLC sobre aquest tema i vam iniciar una campanya per millorar aquesta activitat, que es va anunciar el 28 d’abril del 2024 i de la qual forma part la realització d’una enquesta. El seu objectiu era conèixer la situació de l’activitat preventiva de la VS a les empreses catalanes de més de 6 treballadors i treballadores segons els delegats i delegades de CCOO de Catalunya.

2. METODOLOGIA DE L’ENQUESTA: ESTRATÈGIA DE PARTICIPACIÓ

Per poder assolir l’objectiu, ens vam plantejar arribar a totes les empreses de Catalunya de més de 6 treballadors i treballadores amb delegats i delegades de personal (DP) de CCOO. Però a causa de la falta d’informació sobre el nombre d’empreses, i per tant de la impossibilitat d’obtenir una mostra representativa d’aquestes, ens vam haver de centrar en les empreses de més de 6 treballadors i treballadores amb DP de CCOO que figurin al registre de DP de la Generalitat de Catalunya.

En el moment del disseny d’aquesta enquesta, hi havia 1.676 empreses amb DP de CCOO al registre de DP de la Generalitat.⁴

² El Consell de Relacions Laborals de Catalunya és l’espai català de relacions laborals, de diàleg i de concertació social compost de forma tripartida pels agents socials i econòmics més representatius i per la Generalitat de Catalunya (consideracions sobre la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores).

³ II Enquesta de condicions de treball de Catalunya (gràfic 6.1: pàgina 45 i gràfic 6.15: pàgina 56): http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/06_-_seguretat_i_salut_laboral/ii_ecct/arxius/enquesta_empreses.pdf.

⁴ Font: registre de la Generalitat el 31 de març del 2014.

L'enquesta es va realitzar mitjançant un qüestionari autoadministrat que havia de ser emplenat pels DP. Només se'n va recollir un per empresa, ja que les respostes eren sobre la realització d'aquesta activitat al conjunt de la plantilla i no pas sobre una percepció individual.

El contingut del qüestionari es va elaborar tenint en compte el document del CRLC així com algunes preguntes més obtingudes de la legislació, d'altres guies de control i també de pròpies. Finalment va comptar amb 40 preguntes i un espai obert per a comentaris.

Abans d'implantar el qüestionari, se'n va fer una prova, mitjançant una entrevista, a uns 10 DP per valorar-ne la comprensió i el temps de durada. Els resultats d'aquesta prova van ser els següents:

- Es va valorar molt bé per part dels DP, i hi va haver molt bona acceptació.
- Es va omplir d'una sola vegada sense la necessitat de buscar informació addicional, tot i que el programa permetia reeditar-lo.
- Es va considerar fàcil, senzill i molt comprensible estimant el temps per emplenar-ho, uns 10 minuts.

El qüestionari autoadministrat va tenir una base electrònica i estava disponible al web.

Es va garantir l'anonimat del DP.

L'enquesta es va penjar en un web, al qual s'accedia mitjançant un registre previ (sugerit pel Departament d'Informàtica per tal d'autenticar que ens trobàvem davant d'una persona).

Una vegada registrada la persona usuària, rebia una confirmació al seu correu electrònic per acabar de formalitzar l'autenticació i accedia a l'enquesta, que podia emplenar en línia i a través de diferents dispositius: PC, smartphone i tauleta.

Estratègia de participació dels DP a l'enquesta

La comunicació i la difusió de l'enquesta es va fer al web de SALUT LABORAL de CCOO de Catalunya, i es van aprofitar els cursos de formació sindical i el marc de l'assessorament d'Higia per arribar a més DP. A més, es va informar tota l'estructura sindical mitjançant enviament de correus electrònics a delegats i delegades afiliats i de les seccions sindicals.

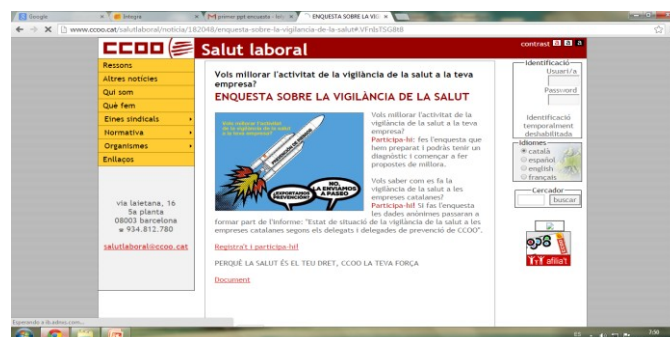


Figura 1: Imatge del web en aquells moments

Hi ha hagut dos moments i dues formes complementàries de recollida de la informació:

- L'enquesta per a la introducció de les dades es va mantenir al web des del maig fins al setembre.

- El juliol es va iniciar el seguiment de l'evolució del web i es va identificar el següent: limitacions a l'accés per dificultats tècniques del web, nombre reduït d'empreses de menys de 30 treballadors i treballadores... i es va planificar un rescat mitjançant trucades telefòniques i visites a empreses per part dels assessors i assessores sindicals a algunes federacions.

Es van aconseguir 750 enquestes, però després d'un procés de revisió vam identificar diferents errors (per exemple més d'una enquesta per centre, enquestes incompletes (solament les dades de l'empresa) o emplenada per algú de l'estructura sindical que no és DP...). Aquest fet ens va portar a acceptar com a vàlides només **526 enquestes**.

3. RESULTATS I CONCLUSIONS DE L'ENQUESTA

3.1. DADES SOBRE LES EMPRESES

Després de la revisió, les característiques que defineixen les empreses que han format part d'aquesta anàlisi són:

3.1.1. En relació amb la titularitat:

La majoria de les empreses són privades: 426 (81%); la resta són públiques: 80 (15%) i mixtes: 17 (4%) (total: 523 respostes).

3.1.2. En relació amb el sector i el territori de les empreses:

Ram	Nre. enquestes	Territori	Nre. enquestes
1 Serveis Privats	24	Barcelonès	160
2 Agroalimentària	33	Baix Llobregat	105
3 FSC	71	Vallès Occidental	89
4 (Comfia) 64 11 (Fecoth) 81 Serveis	145	Vallès Oriental – Maresme – Osona	22
		Girona	48
7 Construcció	20	Lleida	30
9 Ensenyament	47	Tarragona	72
13 Indústria	148	Total	526
18 Sanitat	38		
Total	526		

Taula 1. Nombre d'enquestes de vigilància de la salut segons ram i territori

3.1.2. En relació amb la grandària de l'empresa

La majoria de les empreses es troben en el tram de més de 50 treballadors i treballadores:

Nombre treballadors/es	Nre.	%
<= 30	104	19,8
31-49	62	11,8
50-249	220	41,8
>=250	140	26,6
Total	526	100,0

(<=25: 90 empreses)

Taula 2. Nombre d'enquestes segons la grandària de l'empresa

3.1.3. Modalitat d'organització de la prevenció

La modalitat d'organització de la prevenció (hem tingut en compte que era una pregunta en què es podia contestar més d'una opció) més freqüent és el Servei de Prevenció propi. Entre 183 empreses, aquesta modalitat la tenen 95; combinada amb el Servei de Prevenció aliè, n'hi ha 61; amb l'existència de treballadors i treballadores designades, 17, i amb Servei de Prevenció aliè més treballadors i treballadores designats, 10.

A l'annex s'adjunta la taula amb la distribució de freqüències d'aquesta pregunta.

3.1.4. Característiques dels DP i informació sobre l'impacte de l'acció en salut laboral de l'acció sindical en salut laboral: millora de la imatge del sindicat i de l'afiliació i reconeixement de la tasca pels treballadors i treballadores

La majoria dels DP han rebut formació sindical en salut laboral i han utilitzat el suport o l'assessorament del sindicat. La raó d'això podria estar en l'estratègia de participació en l'enquesta: a través de la formació sindical, de l'estructura sindical i del web, tot i que solament el 57% ha contestat que coneix el Gabinet Higia. Aquest baix percentatge podria explicar-se perquè els DP veuen una sola estructura d'assessorament de salut laboral al sindicat sense saber qui forma part d'Higia concretament.

	Sí	No	Total
Els delegats i delegades de Prevenció heu rebut formació sindical en salut laboral? (493 respostes)	402 (82%)	91 (18%)	493
Per desenvolupar la vostra activitat, utilitzeu l'assessorament i el suport del sindicat? (498 respostes)	432 (87%)	66 (13%)	498
Coneixeu el Gabinet Higia – salut i treball? (466 respostes)	264 (57%)	202 (43%)	466

Distribució de freqüències de preguntes del bloc DADES DE L'EMPRESA

Quant a les preguntes sobre l'impacte de l'acció en salut laboral en la imatge del sindicat i en el reconeixement de la plantilla, els percentatges, al voltant del 50%, es podrien explicar perquè, en aquestes empreses, els DP no treballen la salut laboral amb un pla de treball específic. Amb aquesta enquesta ens hem dirigit i han participat empreses amb les quals no es treballa de manera periòdica des de l'assessorament de salut laboral i, per aquesta raó, l'impacte és molt diferent del trobat a l'estudi fet pel Departament de Salut Laboral "Balanç de l'impacte de l'acció sindical en salut laboral", en el qual van participar empreses en què els DP havien desenvolupat un pla d'acció en salut laboral.⁵

	Sí	No	No ho sé	Total
Considerem que la tasca que es fa en salut laboral està reconeguda per la plantilla?	276 (52%)	158 (30%)	92 (18%)	526
A partir de l'acció en salut laboral creieu que ha millorat la imatge del sindicat a la teva empresa?	270 (51%)	119 (23%)	137 (26%)	526
Heu aconseguit millorar l'afiliació ?	137 (26%)	232 (44%)	157 (30%)	526

Distribució de freqüències de preguntes del bloc DADES DE LA EMPRESA

⁵ El document de "Balanç de l'impacte de l'acció sindical en salut laboral", de desembre del 2012, està disponible al web cco.cat/salutlaboral.

3.2. RESULTATS I CONCLUSIONS SOBRE L'ACTIVITAT DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT A LES EMPRESES (DADES DE LES PREGUNTES I COMENTARIS OBERTS DE L'ENQUESTA)

3.2.1. Sobre els drets

En aquest apartat, que recull les respostes a les preguntes 1-10 de l'enquesta, hem volgut aprofundir sobre els drets individuals i col·lectius en la pràctica de VS.

Segons els resultats, a la majoria de les empreses, el 76%, la VS és voluntària, i solament en un 30% de les empreses s'ha plantejat un supòsit d'obligatorietat. Volem ressaltar que hi ha un alt percentatge d'empreses, un 18%, en què els DP han respost que no saben si s'ha presentat una proposta d'obligatorietat.

*La veu dels protagonistes*⁶

“En nuestra empresa se partía del punto de vista de la obligatoriedad para toda la plantilla de producción y no admitía renuncia. Gracias al asesoramiento del sindicato se logró el consenso que cualquier persona podía ejercer el derecho de renuncia y que para el próximo año se identificarían los puestos obligatorios por parte del Servicio de Prevención con consenso de los delegados y delegadas de Seguridad y Salud.”

I per tal d'aprofundir sobre aquesta dada, hem analitzat només les respostes de les empreses en les quals s'ha presentat un supòsit d'obligatorietat. Entre aquestes empreses, aquesta proposta ha estat suficientment raonada en un 67 %, i solament en el 33% la representació dels treballadors i treballadores ha exercit el dret de fer un informe previ, tal com estableix l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

És important destacar que si es discuteix com dur a terme la VS a l'espai de diàleg a l'empresa, la proposta d'obligatorietat està suficientment raonada en un 76% de les empreses i la representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) ha fet l'informe previ en un 43%.

Per tant, podem dir que la VS és voluntària en la majoria de les empreses, però el baix percentatge d'empreses en què els DP diuen haver fet l'informe previ quan es presenta una proposta d'obligatorietat ens fa pensar que, en aquests casos, no hi ha garantia que els drets dels treballadors i treballadores quedin protegits, i, com a conseqüència, que no s'estigui vulnerant el dret a la voluntarietat.

Segons els resultats de l'enquesta, a la majoria de les empreses es garanteixen els drets a la intimitat, a la confidencialitat i a la no-discriminació. Són alts els percentatges de DP que responen que no ho saben: un 14%, un 15% i un 11%, respectivament. Així mateix, és molt alt el percentatge d'empreses en què els DP no saben si es garanteix el dret que la VS no suposi cap cost per a la plantilla.

⁶

Text literal extret de l'apartat obert de "COMENTARIS" emplenat per moltes de les persones participants.

En la pràctica de la VS existeix una situació generalitzada de falta d'informació sobre la finalitat i els objectius d'aquesta. En general, podem afirmar que els treballadors i treballadores no tenen informació suficient sobre els beneficis individuals i col·lectius que es poden obtenir de la VS, del protocols i d'altres procediments que s'aplicaran. A més, no **s'assegura la informació prèvia de forma individual a través d'un document informatiu per tal que els treballadors i treballadores puguin donar el seu consentiment de manera autònoma i lliure.** Segons les dades de l'enquesta, això solament es fa en un 39% de les empreses. A les empreses en què es discuteix com dur a terme la VS a l'espai de diàleg, és a dir, quan hi ha participació, hi ha consentiment informat en un percentatge molt més gran, en el 52% de les empreses.

Solament en el 50% de les empreses, la representació i la direcció de l'empresa reben informació col·lectiva que garanteix els drets de confidencialitat i la intimitat. A les empreses en les quals es discuteix la VS, l'empresa i la RLT reben l'informe de resultats col·lectius en un 64% d'elles. En el 48% de les empreses els DP coneixen la memòria anual de la VS i en un 39% no. El control de la informació és un altre aspecte en què es manifesta el conflicte de poder a les empreses.

	Sí	No	No ho sé	Total
S'ofereix amb igualtat de condicions al conjunt de la plantilla, independentment del contracte, horari de treball, gènere...?	414 (79%)	69 (13%)	43 (8%)	526
Els treballadors i treballadores poden decidir lliurement si participen, és a dir, és voluntària?	398 (76%)	86 (16%)	42 (8%)	526
Hi ha algun supòsit en què sigui obligatòria?	156 (30%)	273 (52%)	97 (18%)	526
Si és obligatòria, estan suficientment raonats el perquè i els beneficis preventius que s'obtindran?	104 (67%)	38 (24%)	14 (9%)	156
Si és obligatòria, la representació legal dels treballadors i treballadores n'heu fet un informe?	52 (34%)	86 (55%)	18 (11%)	156
Es garanteix el dret a la confidencialitat de les dades de salut?	439 (83%)	14 (3%)	73 (14%)	526
Els resultats es fan arribar a cada treballador o treballadora de manera íntegra i confidencial?	434 (82%)	26 (5%)	66 (13%)	526
Es garanteix el dret a la intimitat personal i a la salut?	427 (81%)	19 (4%)	80 (15%)	526
Us heu trobat en algun cas de discriminació personal o laboral com a conseqüència dels resultats de la vigilància de la salut?	59 (11%)	379 (72%)	88 (17%)	526
Es garanteix que no hi ha cap cost per a la plantilla?	368 (70%)	76 (14%)	82 (16%)	526
Existeix un document informatiu de les proves que es realitzaran, la justificació per fer-les i l'explicació de les conseqüències de les alteracions que es puguin identificar?	205 (39%)	218 (42%)	102 (19%)	526
La representació dels treballadors i treballadores i la direcció de l'empresa reben informació col·lectiva tot garantint els drets d'intimitat i confidencialitat? (pregunta 18: COM ES FA)	260 (50%)	181 (34%)	85 (16%)	526
Coneixeu la memòria anual de les activitats de la vigilància de la salut? (pregunta 35: ÉS ÚTIL)	257 (49%)	205 (39%)	64 (12%)	526

Distribució de freqüències del bloc DRETS (preguntes 1-10)

3.2.2. Com es fa?

En aquest apartat, que recull les respostes a les preguntes 11-22 de la enquesta, volíem conèixer els aspectes que tenen a veure amb la realització de la VS a les empreses, i si aquesta es fa amb paràmetres de qualitat i amb la participació dels representants dels treballadors i treballadores.

Els resultats confirmen les **dificultats per a la participació sindical en aquesta activitat**. Solament al 56% de les empreses s'ha discutit com dur a terme aquesta activitat a l'espai de diàleg existent a l'empresa (Comitè de Seguretat i Salut –CSS– o reunions amb l'empresariat). Aquest percentatge, l'hem d'interpretar tenint en compte que és ben segur que els DP que han respost l'enquesta són els més actius i que, per tant, aquesta participació en les decisions sobre la VS podria ser menor en el total d'empreses. La VS ha estat vista fins ara per gran part dels treballadors i treballadores i també per part dels seus representants com un tema sobre el qual no es podia dir res perquè "és mèdic".

La participació, a més a més de ser garantia del compliment de la llei, també és garantia de la qualitat de la prevenció, tal com diuen els DP.

La veu dels protagonistes

"Hem de dir que molta de la informació i del seguiment de què es parla a l'enquesta s'ha fet gràcies a la insistència del CSS i, en especial, dels DP."

"La VS és la gran desconeguda per a la major part del personal dels centres de treball. Si la part sindical està ben formada pot exercir més pressió perquè les coses es facin com s'han de fer, tot i així costa en aquesta especialitat perquè és com un món a part..."

La VS és específica en funció dels riscos a poc més de la meitat de les empreses. En aquelles en què la VS es discuteix a l'espai de diàleg de l'empresa, la VS és específica en funció dels riscos en un percentatge molt més elevat, un 74%. Aquesta falta d'especificitat es confirma amb nombrosos comentaris dels DP:

La veu dels protagonistes

"Como delegados creemos que sería positivo que las revisiones médicas fueran por departamentos, contemplando los puestos de trabajo y las repercusiones que pudieran haber, ya que son de naturaleza variada, y que no sean revisiones de tipo genérico."

"En nuestra empresa se hacen las pruebas de vigilancia de la salud tipo estándar, como corderos, para rellenar el expediente y listo, sin tener en cuenta los puesto de trabajo."

"A la meva empresa en particular no hi ha una revisió mèdica específica dels riscos de cada lloc de treball; crec que ho fan per una tema purament burocràtic i per tenir controlats els treballadors i treballadores en temes, sobretot, de contingències professionals, ja que et fan preguntes, com per exemple si fas esport i quina mena d'esport practiques, i a partir d'aquí fer-ho servir en contra teu en cas de malaltia professional."

La VS no es realitza en funció del riscos, és a dir, no és específica. I és encara molt freqüent trobar reconeixements mèdics que no estan orientats a aportar elements per a la prevenció i que, en molts casos, són revisions mèdiques generals (tenint inclús l'obligatorietat de la justificació de qualsevol prova amb els riscos segons el RD 843/2011).

En relació amb la utilització de protocols específics en funció dels riscos, en un gran nombre d'empreses, els DP no ho saben.

“El protocolo que se usa, cómo sabemos si es el correcto, y cuál es el protocolo a utilizar, y cómo intervenimos en el protocolo que se utiliza.”

En la majoria de les empreses, la VS s'ofereix de manera periòdica, però hem d'esbrinar en quin criteri es basa aquesta periodicitat. El fet que la VS s'ofereixi després d'una absència perllongada per motius de salut és un tema contradictori, ja que tot i que, en alguns casos, es demana des de la representació dels treballadors i treballadores, aquest tipus de reconeixement és el que més pot generar discriminació. A més, considerem que el baix percentatge d'empreses en les quals la VS s'ofereix després d'una absència perllongada per motius de salut reflecteix la inexistència de programes o de planificació del retorn a la feina.

Hi ha un alt percentatge d'empreses, un 22%, en les quals es fan reconeixements abans de la contractació. No tenim informació sobre les causes d'això, però és important assenyalar que hi ha una confusió important entre les activitats de VS i altres accions relacionades amb les potestats empresarials relacionades amb el control de l'absentisme i el control de l'estat de salut en l'accés a l'ocupació. La utilització de la VS a algunes empreses forma més part de la política de recursos humans que de les polítiques de prevenció, cosa que provoca la pèrdua de confiança entre els treballadors i treballadores.

	Sí	No	No ho sé	Total
A l'espai de diàleg existent a la teva empresa (Comitè de Seguretat i Salut o reunions amb la direcció de l'empresa) s'ha plantejat i/o discutit com es durà a terme la vigilància de la salut?	297 (56%)	194 (37%)	35 (7%)	526
La vigilància de la salut és la mateixa per a tots els llocs de treball?	414 (79%)	69 (13%)	43 (8%)	526
La vigilància de la salut es fa en funció dels riscos identificats a l'avaluació de riscos de cada lloc de treball?	291 (55%)	165 (32%)	70 (13%)	526
Hi ha protocols específics per a cada lloc de treball?	244 (46%)	166 (32%)	116 (22%)	526
Es procura que el reconeixement i/o les proves practicades generin les menors molèsties als treballadors i treballadores?	382 (73%)	73 (14%)	71 (13%)	526
Es fa una història clínica laboral de cada treballador o treballadora en què es relacionin llocs de treball ocupats, riscos i danys produïts?	176 (34%)	168 (32%)	181 (34%)	526
La vigilància de la salut s'ofereix de manera periòdica?	430 (82%)	59 (11%)	37 (7%)	526
La vigilància de la salut s'ofereix abans de la contractació?	114 (22%)	294 (56%)	118 (22%)	526
La vigilància de la salut s'ofereix després d'una absència perllongada per motius de salut?	115 (22%)	287 (54%)	124 (24%)	526

Distribució de freqüències del bloc COM ES FA (preguntes 11-22)

3.2.3 Qui la fa?

En aquest apartat, que recull les respostes de les preguntes 23-30 de l'enquesta, volíem obtenir informació específica de qui la fa, ja que la legislació estableix clarament uns requisits en relació amb el personal i amb les instal·lacions on s'ha de realitzar aquesta activitat.

Les dades mostren que els DP desconeixen si els professionals que realitzen la VS tenen una formació específica especialitzada, el que es confirma en comentaris dels DP:

La veu dels protagonistes

“Tampoc teníem constància del tipus de titulació que han de tenir les persones que vénen a fer les revisions. Els hem de demanar nosaltres aquesta acreditació o, com que s'encarrega a un servei extern, en són ells els responsables?”

Pels DP, la relació salarial dels professionals sanitaris del Servei de Prevenció amb l'empresa és un obstacle per poder actuar amb imparcialitat:

La veu dels protagonistes

“La vàlua i la capacitat professional del personal del Servei de Prevenció propi és inqüestionable, però la dependència jeràrquica d'aquest servei respecte de la Subdirecció General de Recursos Humans limita –en moltes ocasions– la possibilitat d'actuació independent o el desenvolupament de temes relatius a la salut dels treballadors i treballadores, principalment sobre les matèries que tenen una repercussió econòmica per a l'empresa.”

“Deberíamos, entre todos, intentar que los médicos de las mutuas y los de empresa se comportasen como profesionales de la medicina y no como asalariados de las empresas para las que trabajan y de las que cobran.”

Tot i que en un 68% de les empreses l'espai (centre, unitat mòbil, etc.) on es realitza la VS és adient, en paraules dels DP:

La veu dels protagonistes

“Crec que realitzar la revisió anual en una autocaravana no és el més adient perquè els treballadors i treballadores es prenguin seriosament aquest servei.”

L'existència de coordinació entre els professionals sanitaris i els tècnics és una altra de les qüestions desconegudes pels DP, ja que un 33% no ho saben. Així mateix, al 51% de les empreses, els DP no saben si el resultat es traslladen als tècnics del Servei de Prevenció.

També és molt baix, un 20%, el percentatge d'empreses en què els DP són consultats sobre l'elaboració i la conservació de la documentació de la VS a les seves empreses.

	Sí	No	No ho sé	Total
Les persones que la realitzen són persones amb formació sanitària especialitzada?	396 (75%)	20 (4%)	110 (21%)	526
Formen part de l'organització preventiva de la teva empresa (Servei de Prevenció propi, aliè...)?	330 (63%)	135 (26%)	61 (11%)	526
Les persones que la realitzen ho fan amb independència, imparcialitat i confidencialitat?	331 (63%)	27 (5%)	168 (32%)	526
Es presta atenció diferent a les persones que es poden considerar especialment sensibles a determinats riscos?	226 (43%)	141 (27%)	159 (30%)	526
Consideres que l'espai on es realitza és adient per fer-ho?	356 (68%)	116 (22%)	54 (10%)	526
Consideres que hi ha coordinació entre els professionals sanitaris i els tècnics del Servei de Prevenció?	190 (36%)	163 (31%)	173 (33%)	526
Us han consultat com a delegats i delegades de Prevenció sobre procediments d'elaboració i conservació de la documentació de la vigilància de la salut?	105 (20%)	362 (69%)	59 (11%)	526
Et consta que s'hagin presentat queixes sobre l'actuació dels professionals que fan la vigilància de la salut a la teva empresa?	140 (26%)	256 (49%)	130 (25%)	526

Distribució de freqüències del bloc QUI LA FA (preguntes 23-30)

3.2.4. És útil?

Per últim, en aquest apartat, que recull les respostes de les preguntes 31-40 de l'enquesta, volíem saber si aquesta activitat preventiva té finalitat preventiva, ja que un objectiu fonamental d'aquesta activitat justament és generar informació útil per a la visualització dels danys derivats del treball i per a la millora de les condicions de treball.

La no-utilitat de la VS per a la prevenció es posa de manifest en la no-realització del informes col·lectius, el baix percentatge de la revisió de l'avaluació de riscos a partir dels resultats de la VS i de definició de mesures preventives a partir de la investigació dels danys i de la realització dels informes col·lectius i, molt important, la percepció dels treballadors i treballadores sobre si la VS serveix per millorar les condicions de treball.

La veu dels protagonistes

“Con respecto a las medidas de prevención, las empresas solo cumplen el trámite legal, no actúan buscando el origen a situaciones.”

Hi ha un gran nombre de comentaris sobre l'absència de finalitat preventiva de la VS:

La veu dels protagonistes

“La vigilancia de la salud es un puro trámite para evitar las sanciones, no va encaminada a mejorar la salud del trabajador o trabajadora, no se realizan estudios que detecten las lesiones que puedan generar los puestos de trabajo aunque el riesgo si aparece en la evaluación, no es una herramienta que beneficie a la plantilla como yo entiendo que debería ser.”

“... y una vez que tienes los resultados, no sirve de nada.”

“Per mi la vigilància de la salut és un tràmit que marca la llei. Els treballadors i treballadores se la fan perquè ho veuen com una analítica que et fan en hores de feina.”

“En mi empresa no tenemos vigilancia de la salud, tenemos un servicio médico de la empresa en el que se dedican a visitar y a curar las heridas; el fin no es identificar el impacto que tienen en las condiciones de trabajo sobre el estado de salud de la plantilla y averiguar la relación entre condiciones de trabajo, exposiciones a riesgos y alteraciones de salud para hacer prevención y proteger la salud de las personas. No se hace prevención.”

El RD 843 és de l'any 2011 i insisteix en la vigilància col·lectiva: art. 3.1.g. Efectuar sistemàticament i de forma contínua la vigilància col·lectiva de la salut dels treballadors i treballadores, en funció dels riscos als quals estan exposats, elaborant i disposant d'indicadors de l'activitat esmentada. Malgrat això, **solament al 32% de les empreses enquestades es realitzen els informes col·lectius**, i aquests informes, en la majoria dels casos, estan inclosos en les memòries dels serveis de prevenció. Si es discuteix la VS a l'espai de diàleg, el percentatge augmenta al 48%.

La veu dels protagonistes

“En el cas dels estudis epidemiològics i l'estudi de causes deriven habitualment de la sol·licitud dels representants dels treballadors i treballadores.”

Hi ha una falta de vinculació dels resultats tant individuals com col·lectius de la VS amb la revisió de l'avaluació de riscos (art. 16.2.a de la LPRL) (solament al 34% de les empreses) i amb la planificació de mesures preventives (solament en un 40% de les empreses).

La veu dels protagonistes

“...malgrat que es realitza un informe col·lectiu, aquest no és d'utilitat per a la planificació de l'acció preventiva.”

Així mateix, la utilitat de la VS quant a la detecció i la notificació de malalties professionals és pràcticament inexistent, per la qual cosa hi ha un alt percentatge d'empreses en què els DP han contestat que no ho saben. Si es detecten danys, **no existeix un flux que vagi des de la detecció de danys a la salut derivats de la feina a l'obligatorietat d'investigar-los, amb la consegüent modificació de les causes que els han originat i la declaració, si correspon, com a contingència professional (malaltia professional o accident de treball)**. Volem destacar el desconeixement per part dels DP de l'obligatorietat de comunicació dels professionals sanitaris de la VS a la mútua si hi ha sospita de contingència professional. L'incompliment per part dels

professionals que està establert en el RD 1299/2006⁷ i l'absència d'assessorament del Servei de Prevenció per establir un procediment que ho garanteixi,⁸ poden ser raons d'aquest desconeixement. Aquest és un dels aspectes en els quals si no intervenim sindicalment no es fa.

L'opinió majoritària dels DP sobre la percepció d'utilitat de la VS dels treballadors i treballadores tant expressada en una pregunta de l'enquesta com en els comentaris oberts és que **no serveix per a la millora de les condicions de treball a l'empresa**.

Si es discuteix la VS a l'espai de diàleg (participació) existent a les empreses, és a dir, l'existència de participació com a condició de qualitat de la prevenció, influeix **en la percepció d'utilitat de la VS pels treballadors i treballadores**.

	Sí	No	No ho sé	Total
Quan hi ha un dany a la salut, s'investiguen les causes?	310 (59%)	116 (22%)	100 (19%)	526
Els resultats de la vigilància s'analitzen de manera sistemàtica amb criteris epidemiològics (hi ha informes de resultats col·lectius)?	171 (32%)	193 (37%)	162 (31%)	526
A partir d'anàlisi de les informacions de les dues preguntes anteriors, es defineixen mesures preventives?	208 (39%)	172 (33%)	146 (28%)	526
A partir de les conclusions de la vigilància es revisa l'avaluació de riscos?	177 (33%)	214 (41%)	135 (26%)	526
Els resultats de la vigilància de la salut es traslladen al altres components del Servei de Prevenció (tècnics)?	179 (34%)	79 (15%)	268 (51%)	526
Si hi ha sospita de contingència professional es comunica a la mútua?	168 (32%)	84 (16%)	274 (52%)	526
Alguna vegada, a partir dels resultats, s'ha notificat una malaltia com a professional a la teva empresa?	90 (17%)	238 (45%)	198 (38%)	526
Es fa un estudi del absentisme per malaltia comuna com a part de la vigilància de la salut?	153 (29%)	205 (39%)	168 (32%)	526
En general, creus que els treballadors i treballadores perceben que és útil i serveix per millorar les condicions de treball ?	171 (33%)	244 (46%)	111 (21%)	526

Distribució de freqüències del bloc ÉS UTIL (preguntes 31-40)

⁷ Artículo 5. Comunicación de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales cuando los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad de las incluidas en el anexo 1 que podría ser calificada como profesional, o bien de las recogidas en el anexo 2, y cuyo origen profesional se sospecha, lo comunicarán a los oportunos efectos, a través del organismo competente de cada comunidad autónoma y de las ciudades con estatuto de autonomía, a la entidad gestora, a los efectos de calificación previstos en el artículo 3 y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. **Igual comunicación deberán realizar los facultativos del Servicio de Prevención, en su caso.**

⁸ [□] Punt 4. Pàgina 6 del quadern: Acció sindical en salut laboral: idees i propostes per a la intervenció a l'empresa de la visualització a la prevenció de les malalties professionals.

A TALL DE CONCLUSIÓ:

Quan s'ha conquistat l'espai de participació a l'empresa augmenten les possibilitats que:

- Els reconeixements mèdics prevegin l'especificitat dels riscos del lloc de treball.
- Es realitzin informes col·lectius.
- Es fa un consentiment previ informat.
- Es practiquin els drets d'informació i proposta d'obligatorietat raonada.

Tot i així, cal augmentar el control sindical a l'exercici d'aquests drets, ja que els resultats reflecteixen una **absència de formació sobre els drets d'informació, de consulta i de participació dels DP en aquesta activitat preventiva.**

Per tant, podem concloure amb contundència que és necessària la participació i l'acció col·lectiva dels treballadors i treballadores, és a dir, dels seus representants, fent propostes sobre instruments i procediments que facilitin el canvi de pràctiques. És necessari que en l'àmbit de la representació unitària dels treballadors i treballadores s'especifiquin els criteris normatius i ètics i els procediments per garantir els drets, i incloure'ls en els pactes d'empresa i/o en les clàusules de negociació col·lectiva per aconseguir veritablement que aquesta sigui una activitat preventiva i sigui útil per millorar les condicions de treball a les empreses.

4. PROPOSTES SINDICALS

4.1. A què ens comprometem des de CC OO de Catalunya

Els resultats d'aquesta enquesta corroboren que la prevenció de riscos laborals i la salut laboral és un procés no solament tècnic, sinó també social, que es dona a l'espai de les relacions laborals a l'empresa on es presenten conflictes d'interessos entre l'empresa i els treballadors i treballadores.

Això explica perquè no és suficient l'existència d'un marc normatiu ni l'existència de coneixements tècnics perquè l'empresariat prengui decisions en relació amb l'aplicació de mesures preventives dirigides a l'eliminació o a la reducció dels riscos per millorar les condicions de treball i la salut dels treballadors i treballadores, i que perquè això sigui útil i eficaç s'ha de fer de manera participativa.

Tot i així, aquesta experiència ens ha portat a identificar algunes mancances que hauríem de resoldre i que haurien de guiar la nostra acció sindical del proper període.

Aquestes propostes d'acció s'agrupen en dos blocs :

En termes generals:

- Hem de fer visible el Gabinet Higia – Salut i Treball, ja que hi ha hagut un nombre important de delegats i delegades que han dit que no el coneixien. Per tant, hem de donar més informació als nostres delegats i delegades sobre el recurs disponible per donar suport a la seva acció.
- Els resultats són molt millors quan hi ha una actuació planificada i autònoma sindicalment; per tant caldria insistir en la proposta d'elaborar plans d'acció específics en l'àmbit de les seccions sindicals, comitès d'empresa i/o delegats i delegades de Prevenció.

En termes específics i en relació amb la VS:

- Hem d'augmentar l'assessorament individual i col·lectiu en relació amb els **drets de participació** en aquest àmbit, tant a través de l'assessorament de les estructures com als delegats i delegades, ja que encara hi ha mancances en aquest sentit. Caldria:
 - Revisar els continguts i la pràctica de la formació sindical en aquest tema.
 - Insistir en l'assessorament col·lectiu que pot realitzar Higia sobre aquest tema, i impulsar una acció proactiva i planificada prèviament des de l'autonomia sindical.
 - Revisar i realitzar sessions amb assessors sindicals per donar-los les eines d'acció per a l'assessorament individual i impulsar l'acció col·lectiva.
- **Garantir que hi ha uns continguts clau mínims** que tothom coneix i exigeix:
 - 1) **La VS és voluntària...** i l'obligatorietat ha de ser excepcional, justificada i motivada. S'ha de garantir: la informació als treballadors i treballadores afectats, i, prèviament, als representants dels treballadors i treballadores, perquè puguin fer l'informe preceptiu davant d'aquesta proposta; i la negativa motivada a l'informe per part de l'empresariat. En cas que sigui obligatòria, cal un procediment pactat a les empreses per tal de garantir els drets dels treballadors i treballadores.
 - 2) **La VS ha de ser específica.** L'especificitat és en relació amb els riscos dels llocs de treball, per tant s'ha de partir d'una completa identificació del risc tenint en compte les desigualtats per lloc de treball i gènere en l'exposició als riscos. L'especificitat ha de ser explicada, se n'ha de fer un protocol, i consensuada amb els delegats i delegades de Prevenció.
 - 3) **Tenim drets d'informació** específics en relació amb la pràctica de la VS, i recordar-ho i sistematitzar la seva sol·licitud i l'anàlisi a l'empresa. **Els drets d'intimitat, confidencialitat i no-discriminació** han de garantir-se en la comunicació de resultats individuals i col·lectius, i garantir també que siguin útils per a la prevenció.

- 4) **Promoure la realització d'acords, pactes d'empresa i/o clàusules de negociació col·lectiva per garantir la finalitat preventiva** de la VS i els drets a la intimitat, la confidencialitat i la no-discriminació i que, en tot cas, plantegin programes de retorn al treball.
 - 5) **Promoure la realització d'acords, pactes d'empresa i/o clàusules de negociació col·lectiva per garantir la visualització dels danys a la salut, i en els quals** es recullin procediments per la declaració de danys i es generin protocols de sospita de malaltia professional que impulsin la seva notificació.
- Utilitzar, per difondre-les i sistematitzar-les, les experiències de les empreses on els delegats i delegades de Prevenció hagin tingut experiències d'acció sindical sobre VS i ho puguin compartir a través del web.

4.2. Què demanem a les autoritats sanitària i laboral

1. Que cerquin mecanismes per posar a disposició dels serveis de prevenció instruments i mètodes que puguin ser utilitzats per recollir periòdicament informació sobre els danys a la salut que puguin produir-se com a conseqüència de l'exposició als riscos del lloc de treball.
2. Que facin la revisió dels protocols mèdics, i que posin a l'abast dels serveis sanitaris dels serveis de prevenció mètodes eficaços per a la detecció precoç de danys a la salut.
3. Que elaborin un model de sistema de gestió de la informació que faciliti la integració de les dades provinents dels reconeixements mèdics per una banda, i de les exposicions per una altra, és a dir, un model d'anàlisi dels resultats amb criteris epidemiològics amb la finalitat d'obtenir indicadors que mostrin l'evolució de la salut dels treballadors i treballadores i que permetin avaluar l'efectivitat de les mesures preventives.
4. Que elaborin un model o una proposta de resultats tant individuals com col·lectius que puguin substituir el resultat d'"aptitud" del treballador o treballadora pel de "necessitat o no de mesures preventives", expressat pel professional sanitari, a més de l'informe de resultats col·lectius amb informació no relacionada amb l'exposició als riscos i el llistat de treballadors i treballadores aptes i no aptes.
5. Per tal de poder desenvolupar el punt anterior, entenem com a necessari que:

ELS RESULTATS INDIVIDUALS permetin:

- La detecció precoç dels efectes sobre la salut que té l'exposició als riscos, per evitar el progrés del dany.
- Que les conclusions s'expressin en termes de necessitat o no de: 1) planificar noves mesures preventives o revisar les mesures ja existents; 2) revisar l'avaluació de riscos.
- La identificació de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos o que han de ser objecte de protecció específica i/o adaptació del lloc de treball mitjançant mesures preventives o de protecció especials.

- La identificació de danys a la salut que han de ser declarats com a malalties professionals o accidents de treball.

ELS RESULTATS COL·LECTIUS permetin:

- Una anàlisi dels resultats amb criteris epidemiològics; prèviament s'ha d'acordar la presentació dels resultats per diferents unitats d'anàlisi, sempre que es garanteixi la confidencialitat: edat, sexe, seccions, llocs de treball, tipus de contracte, tipus de jornada...
6. Que es garanteixi, mitjançant criteris i instruccions clares, que la finalitat de la VS no pot ser una altra que la millora de les condicions de treball i salut dels treballadors i treballadores i mai es pot utilitzar per discriminar-los o, fins i tot, acomiadar-los.
 7. Que a partir de la seva intervenció i de les seves conclusions, s'elabori un informe, criteri o instrucció que permeti la intervenció de la Inspecció de Treball i/o l'autoritat laboral davant de les empreses i d'un assessorament tècnic no adequat. Així si no es fan adequadament els reconeixements mèdics dins la VS dels treballadors i treballadores –els quals donen informació sobre si la seva salut ha estat protegida– s'impedeix que l'empresariat pugui complir amb la seva obligació de protegir la salut dels treballadors i treballadores, suposa una infracció i afecta la qualitat del servei d'assessorament, i, per tant, podria suposar la revisió de l'autorització com a servei de prevenció.

4.3. Què demanem a la Inspecció de Treball

1. Que faci una actuació inspectora més en relació amb la qualitat i no només adreçada a comprovar el compliment de la norma. És a dir, que es revisi el que veritablement es fa a la pràctica en els reconeixements mèdics, ja que de la documentació que s'aporta a la pràctica hi ha molta diferència.
2. Que s'exigeixi als serveis de prevenció l'elaboració dels resultats individuals en relació amb el fet de fer recomanacions preventives del lloc de treball de cada treballador o treballadora, tot seguint els criteris que pugui establir l'Administració sanitària competent.
3. Que s'exigeixi que l'informe de resultats col·lectius aporti informació per fer el seguiment i l'avaluació de les mesures preventives, i es potenciï la seva utilitat preventiva.
4. Que s'exigeixi la consulta i l'acord amb els representants dels treballadors i treballadores sobre tots els procediments que garanteixin el compliment de la normativa: dret a la informació, a la confidencialitat de la informació (tant dels resultats individuals com col·lectius), a la intimitat, a la no-discriminació...
5. Que s'exigeixi la consulta prèvia als representants dels treballadors i treballadores sobre les propostes d'obligatorietat dels reconeixements mèdics, tot valorant la suficient informació tècnica que justifiqui la proposta.

ANNEXOS:

1.-Notes metodològiques

Hem eliminat la pregunta 21: “La VS s’ofereix abans de la incorporació a un nou lloc de treball?”, perquè no és correcta la redacció.

Tampoc no hem analitzat la pregunta que fa referència a l’última vegada que es va consultar Higia, en cas que es conegués.

En les preguntes sobre si els DP han rebut formació sindical en salut laboral, si s’utilitza l’assessorament o el suport del sindicat i si es coneix el Gabinet Higia – Salut i Treball, la resposta: “No ho sabem”, l’hem considerada com a no contestada i, per tant, el total de respostes s’ha reduït per calcular els percentatges.

Per fer l’anàlisi es va tenir en compte tant la distribució de freqüències de totes las preguntes, com els comentaris oberts dels DP. I tot i que no hem calculat una mostra representativa de les empreses de menys de 6 treballadors i treballadores amb DP i el registre de la Generalitat, hem volgut saber si hi havia alguna relació entre l’existència de participació (discussió sobre com dur a terme la VS a l’espai de diàleg amb l’empresa: Comitè de Seguretat i Salut o reunió amb l’empresari o empresària, amb les preguntes sobre la pràctica de la vigilància a les empreses.

Com que no és una mostra, no hem fet cap prova de significació estadística, però les diferències dels percentatges són prou importants com per assenyalar l’existència d’influència o no d’aquestes variables.

2. Taula sobre el model d'organització preventiva a les empreses

Modalitat d'organització preventiva	Nombre d'empreses
Assumpció per l'empresari/ària	3
Assumpció per l'empresari/ària + treballador/a designat	1
Assumpció per l'empresari/ària + SPA	4
SPA	149
SPA + treballador/a designat	52
SPP	95
SPP + treballador/a designat	17
SPP + treballador/a designat	10
SPP+ SPA	61
SPM	49
SPM + treballador/a designat	14
SPM + treballador/a designat	3
SPM + SPA	5

SPA: servei de prevenció aliè

SPP: servei de prevenció propi

SPM: servei de prevenció mancomunat

3. Taules sobre la influència de la discussió de com dur a terme la VS a l'espai de diàleg de l'empresa, i:

- Si davant d'una proposta d'obligatorietat, està suficientment raonada (taula 1).
- Si davant d'una proposta d'obligatorietat, la RLT ha fet l'informe previ (taula 2).
- Si la vigilància és específica en funció dels riscos (taula 3).
- Si hi ha consentiment informat (taula 4).
- Si hi ha informe de resultats col·lectius (taula 5).
- Si l'empresa i la RLT reben l'informe de resultats col·lectius (taula 6).

Taula 1: Espai de diàleg a l'empresa i l'obligatorietat és raonada

	L'obligatorietat és raonada			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	75	17	7	99
	75,8%	17,2%	7,1%	100,0%
No	21	19	7	47
	44,7%	40,4%	14,9%	100,0%
No ho sé	8	2	0	10
	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Total	104	38	14	156
	66,7%	24,4%	9,0%	100,0%

Taula 2: Espai de diàleg a l'empresa i la RLT ha fet un informe previ

	La RLT ha fet informe			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	43	44	12	99
	43,4%	44,4%	12,1%	100,0%
No	7	34	6	47
	14,9%	72,3%	12,8%	100,0%
No ho sé	2	8	0	10
	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
Total	52	86	18	156
	33,3%	55,1%	11,5%	100,0%

Taula 3: Espai de diàleg a l'empresa i VS és específica per riscos

	VS específica per riscos			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	220	60	17	297
	74,1%	20,2%	5,7%	100,0%
No	62	96	36	194
	32,0%	49,5%	18,6%	100,0%
No ho sé	9	9	17	35
	25,7%	25,7%	48,6%	100,0%
Total	291	165	70	526
	55,3%	31,4%	13,3%	100,0%

Taula 4: Espai de diàleg a l'empresa i hi ha consentiment informat

	Consentiment informant			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	150	98	49	297
	50,5%	33,0%	16,5%	100,0%
No	42	115	36	193
	21,8%	59,6%	18,7%	100,0%
No ho sé	13	5	17	35
	37,1%	14,3%	48,6%	100,0%
Total	156	205	218	102
	29,7%	39,0%	41,5%	19,4%

Taula 5: Espai de diàleg a l'empresa i hi ha informes de resultats col·lectius

	Hi ha informes de resultats col·lectius			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	141	85	71	297
	47,5%	28,6%	23,9%	100,0%
No	24	101	69	194
	12,4%	52,1%	35,6%	100,0%
No ho sé	6	7	22	35
	17,1%	20,0%	62,9%	100,0%
Total	205	171	193	162
	39,0%	32,5%	36,7%	30,8%

Taula 6: Espai de diàleg a l'empresa i la RLT i l'empresa reben informació col·lectiva

	La RLT i l'empresa reben informació col·lectiva			Total
	Sí	No	No ho sé	
Espai diàleg a Sí l'empresa	191	74	32	297
	64,3%	24,9%	10,8%	100,0%
No	61	100	33	194
	31,4%	51,5%	17,0%	100,0%
No ho sé	8	7	20	35
	22,9%	20,0%	57,1%	100,0%
Total	171	260	181	85
	32,5%	49,4%	34,4%	16,2%

4. Qüestionari

Sobre quin tema tracta aquesta enquesta?

La vigilància de la salut es defineix com el conjunt d'activitats orientades a identificar l'impacte que tenen les condicions de treball sobre l'estat de salut de la plantilla i esbrinar la relació entre condicions de treball, exposicions a riscos i alteracions de la salut, amb la finalitat de fer prevenció i protegir la salut de les persones. A la pràctica, aquesta vigilància es redueix als exàmens o als reconeixements mèdics.

Com és aquesta enquesta?

L'enquesta té diferents apartats en relació amb els elements principals d'aquesta activitat (si es garanteixen els drets, com es fa, qui la fa i si té utilitat preventiva). Et recordem que tens a la teva disposició el full informatiu sobre aquest tema: "La vigilància de la salut com a instrument per a la prevenció", que pots trobar al web: <http://conc.ccoo.cat/salutlaboral/fulls.htm>, la *Guia del delegat de prevenció*, pàgina 70 i següents que tens disponible al web:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9836>, la *Guia de lugares de trabajo*, pàgina 408 i següents, disponible a l'enllaç:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9863>. I també pots demanar-nos ajuda en cas que et trobis alguna dificultat.

Què et demanem?

Que emplenis l'enquesta, i si a la vostra empresa sou més d'un delegat o delegada de Prevenció us demanem que la feu, i que hi anoteu les reflexions i les respostes conjuntament i que recolliu també el sentir i la valoració dels vostres companys i companyes, ja que pot ser una bona forma de provocar una reflexió en relació amb aquesta activitat, que potser no ens hem plantejat fer-la mai.

I una vegada emplenada, què?

Perquè puguis interpretar els teus resultats, pensa que a cadascuna de les preguntes o dels ítems trobaràs tres possibilitats de resposta:

- **Sí:** entenem que és una bona pràctica.
- **No:** vol dir que és un aspecte que cal millorar.
- **No ho sé:** ens indica que val la pena assabentar-nos de què passa i si cal intervenir-hi.

De manera col·lectiva, posteriorment, elaborarem un informe amb el conjunt de les respostes (Informe sobre l'estat de la situació de l'activitat preventiva de la vigilància de la salut a les empreses catalanes, segons els delegats i delegades de CCOO de Catalunya), que ens permetrà fer una descripció de la situació i orientar millor els instruments de suport als delegats i delegades de Prevenció de Comissions Obreres de Catalunya, així com elaborar propostes de treball concretes.

Gràcies per la teva col·laboració!



comissió obrera
nacional de Catalunya

DADES DE L'EMPRESA

Per entrar t'hem demanat dades identificatives, per autenticar que ets una persona, però les dades que utilitzarem per analitzar els resultats són:

Codictreb	
Empresa	
Ram	
Sector	

En el cas que les dades relatives a l'empresa no siguin correctes, omple l'enquesta igualment i posa't en contacte amb Dolors Garrido (dgarrido@ccoo.cat, 93 481 29 87) per modificar-les perquè puguin formar part de l'informe col·lectiu.

La teva empresa és	Pública	Privada	Mixta
Com s'organitza la prevenció a la teva empresa? <i>Pots assenyalar més d'una resposta.</i>			
Assumpció per l'empresari/ària			
Servei de Prevenció aliè			
Treballadors/es designats			
Servei de Prevenció propi			
Servei de Prevenció mancomunat			
Els delegats i delegades de Prevenció, heu rebut formació sindical en salut laboral?	Sí	No	No ho sé
Per desenvolupar la teva activitat, utilitzes l'assessorament i el suport del sindicat?	Sí	No	No ho sé
Coneixes el Gabinet Higia – Salut i Treball? (1)	Sí	No	No ho sé
En cas que sí; quan va ser l'última vegada que vas consultar alguna cosa a Higia?	- 1 any		+ 1 any
Consideres que la tasca que es fa en salut laboral està reconeguda per la plantilla?	Sí	No	No ho sé
A partir de l'acció en salut laboral creus que ha millorat la imatge del sindicat a la teva empresa?	Sí	No	No ho sé
Has aconseguit millorar l'afiliació?	Sí	No	No ho sé

(1) El Gabinet Higia – Salut i Treball és l'instrument d'assessorament i suport a l'acció sindical que té CCOO de Catalunya. Està compost per tècnics i tècniques en Prevenció que donen suport al conjunt de les estructures. Són a Tarragona, Lleida i Girona, i a cada federació hi ha una persona de referència.

DRETS

En aquest apartat volem aprofundir sobre els drets individuals i col·lectius en la pràctica de la vigilància de la salut; es tracta d'explorar si la pràctica preventiva de vigilància de la salut pot suposar una amenaça als drets bàsics en l'àmbit de les relacions laborals i de la salut.

	Sí	No	No ho sé
1. S'ofereix amb igualtat de condicions al conjunt de la plantilla, independentment del contracte, horari de treball, gènere...?			
2. Els treballadors i treballadores poden decidir lliurement si hi participen, és a dir, és voluntària?			
3. Hi ha algun supòsit en què sigui obligatòria?			
4. Si és obligatòria, està suficientment raonat el perquè i els beneficis preventius que se n'obtidran?			
5. Si és obligatòria, la representació legal dels treballadors i treballadores ha fet un informe a aquest respecte?			
6. Es garanteix el dret a la confidencialitat de les dades de salut? (1)			
7. Es garanteix el dret a la intimitat personal i a la salut? (2)			
8. T'has trobat amb algun cas de discriminació personal o laboral com a conseqüència dels resultats de la vigilància de la salut?			
9. Es garanteix que no hi ha cap cost per a la plantilla? (3)			
10. Existeix un document informatiu de les proves que es realitzaran, la justificació per fer-les i l'explicació de les conseqüències de les alteracions que es puguin identificar? (4)			

(1) Per confidencialitat entenem que cap persona de l'empresa, excepte la persona directament interessada, s'assabenta del resultat en allò relacionat amb la salut.

(2) Per dret a la intimitat entenem que el contingut de la vigilància de la salut ha de ser el necessari i l'imprescindible per aconseguir l'objectiu que es persegueix.

(3) Per cost ens referim a despeses econòmiques o de temps, per exemple que el temps empleat no es consideri temps efectiu de treball.

(4) Aquest document es coneix com a "CONSENTIMENT INFORMAT".

COM ES FA?

En aquest apartat volem repassar els aspectes que tenen a veure amb la part de la seva aplicació. No obstant això, volem saber si es fa amb paràmetres de qualitat a la teva empresa, és a dir, si s'ha planificat amb una finalitat preventiva. També es important saber què en pensen els destinataris i destinatàries d'aquesta activitat: els teus companys i companyes.

	Sí	No	No ho sé
11. La vigilància de la salut és la mateixa per a tots els llocs de treball?			
12. Es fa en funció dels riscos identificats a l'avaluació de riscos de cada lloc de treball?			
13. Hi ha protocols específics per cada lloc de treball? (1)			
14. A l'espai de diàleg existent a la teva empresa (Comitè de Seguretat i Salut o reunions amb la direcció de l'empresa), s'ha plantejat i/o discutit com es durà a terme la vigilància de la salut?			
15. Es procura que el reconeixement i/o les proves practicades generin les menors molèsties als treballadors/es?			
16. Es fa una història clínica laboral de cada treballador/a on es relacionin llocs de treball ocupats, riscos i danys produïts?			
17. Els resultats es fan arribar a cada treballador/a de manera íntegra i confidencial?			
18. La representació dels treballadors/es i la direcció de l'empresa reben informació col·lectiva tot garantint els drets d'intimitat i confidencialitat? (2)			
19. La vigilància s'ofereix de manera periòdica?			
20. S'ofereix abans de la contractació?			
21. S'ofereix abans de la incorporació a un nou lloc de treball?			
22. S'ofereix després d'una absència perllongada per motius de salut?			

(1) Els protocols són guies amb els passos que s'han de seguir per realitzar l'activitat de vigilància de la salut. En general ens estem referint als protocols elaborats pel Ministeri de Sanitat i pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, o alguna institució de reconegut prestigi.

(2) La informació col·lectiva és aquella que es fa amb criteris epidemiològics. El criteri epidemiològic és aquell que s'aplica per analitzar les dades en relació amb les característiques que tenim iguals o diferents. El lloc de treball, l'antiguitat (exposició al risc), el gènere, l'edat... són factors que ens ajuden a identificar epidemiològicament les causes dels efectes sobre la salut.

QUI LA FA?

En aquest apartat volem reflexionar sobre la part més específica de qui la fa, ja que la legislació estableix clarament uns requisits en relació amb el personal i les instal·lacions on s'ha de realitzar aquesta activitat.

	Sí	No	No ho sé
23. Les persones que la realitzen són persones amb formació sanitària especialitzada? (1)			
24. Formen part de l'organització preventiva de la teva empresa (Servei de Prevenció propi, aliè...)?			
25. Les persones que la realitzen ho fan amb independència, imparcialitat i confidencialitat?			
26. Es presta atenció diferent a aquelles persones que es poden considerar especialment sensibles a determinats riscos?			
27. Consideres que l'espai on es realitza és adient per fer-ho?			
28. Consideres que hi ha coordinació entre els professionals sanitaris i els tècnics del Servei de Prevenció?			
29. T'han consultat com a delegats o delegades de Prevenció sobre procediments d'elaboració i conservació de la documentació de vigilància de la salut?			
30. Et consta que s'hagin presentat queixes sobre l'actuació dels professionals que fan la vigilància de la salut a la teva empresa?			

(1) La llei parla de metges especialistes en medicina del treball i DUE (infermeria) del treball.

ÉS ÚTIL?

Per últim, en aquest apartat volem saber si finalment aquesta activitat preventiva té finalitat preventiva i és de qualitat, ja que un objectiu fonamental d'aquesta activitat, justament, és generar informació útil per prendre decisions i millorar les condicions de treball.

	Sí	No	No ho sé
31. Quan hi ha un dany a la salut, se n'investiguen les causes?			
32. Els resultats de la vigilància s'analitzen de manera sistemàtica amb criteris epidemiològics (hi ha informes de resultats col·lectius)? (1)			
33. A partir de l'anàlisi de les informacions de les dues preguntes anteriors, es defineixen mesures preventives?			
34. A partir de les conclusions de la vigilància, es revisa l'avaluació de riscos?			
35. Coneixes la memòria anual de les activitats de la vigilància de la salut?			
36. Els resultats de la vigilància de la salut es traslladen als altres components del Servei de Prevenció (tècnics)?			
37. Si hi ha sospita de contingència professional es comunica a la mútua?			
38. Alguna vegada, a partir dels resultats s'ha notificat una malaltia com a professional a la teva empresa?			
39. Es fa un estudi de l'absentisme per malaltia comú com a part de la vigilància de la salut?			
40. En general, creus que els treballadors/es perceben que és útil i serveix per millorar les condicions de treball?			

(1) El criteri epidemiològic és aquell que s'aplica per analitzar les dades en relació amb les característiques que tenim iguals o diferents. El lloc de treball, l'antiguitat (exposició al risc), el gènere, l'edat... són factors que ens ajuden a identificar epidemiològicament les causes dels efectes sobre la salut.

COMENTARIS

En aquest apartat et convidem que, de manera oberta, puguis comentar allò que consideris important en relació amb aquest tema.

Et recordem que pots posar-te en contacte amb nosaltres al web: <http://conc.ccoo.cat/salutlaboral/qui.htm>, on trobaràs totes les dades de contacte.

Gràcies per la teva col·laboració!