CCOO

www.ccoo.cat

FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

DRETS DELS I DE LES PACIENTS EN L'ÀMBIT LABORAL

Març, 2008

Les consultes individuals i col·lectives que ens arriben al sindicat pel que fa als dubtes o les vulneracions clares dels drets dels i de les pacients a les actuacions sanitàries derivades de les relacions laborals són nombroses. Atenció que quan utilitzem el terme "pacient" no ens referim només a l'assistència sanitària que necessita el treballador o la treballadora quan es troba malament o està malalt, sinó a qualsevol activitat sanitària, incloses les relacionades amb la prevenció de riscos laborals (seria el cas de la vigilància de la salut).

En aquest full ens centrem en els drets dels i de les treballadores en la seva condició com a pacients, en:

- *Contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals), assistència sanitària i gestió de la incapacitat temporal per part de les mútues.*
- *Contingències comunes (malalties comunes i accidents no laborals), gestió econòmica de la IT, per part de les mútues (només en cas que l'empresa tingui concertada aquesta gestió amb la mútua).*[1]
- *Prevenció de riscos laborals: actuacions de vigilància de la salut (per exemple, exàmens mèdics) per part del Servei de Prevenció.*
- *Actuacions mèdiques de control d'absentisme per part dels Serveis Mèdics (propis de l'empresa o externs contractats).*[2]

Està clar que els drets genèrics que expliquem en aquest full també són d'aplicació a les activitats de l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), però la seva concreció la deixem per a un proper full informatiu ja que en el moment de redactar-lo està en fase de constitució i desenvolupament un sistema d'atenció a l'/la usuari/ària.

L'objectiu d'aquest full informatiu és informar i oferir instruments per a l'acció sindical entorn als drets dels i de les pacients a les actuacions sanitàries en l'àmbit de les relacions laborals.

Amb el finançament de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Aquest full informatiu el podeu trobar en suport informàtic i en castellà a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartado "fulls informatius")

---

[1] Aquesta és una funció limitada. Podreu trobar més informació a la guia de mútues, al capítol V (Les mútues i la gestió econòmica per incapacitat temporal per contingències comunes). Podeu trobar aquesta guia a la pàgina web www.ccoo.cat/salutlaboral/ o a la vostra federació o territori.

[2] Aquesta és una funció limitada. Podreu trobar més informació a la guia de mútues, al capítol VI (Les mútues com a servei de prevenció aliè), a l'apartat "Quines diferències existeixen entre vigilància de la salut, reconeixement mèdic i control d'absentisme". Podeu trobar aquesta guia a la pàgina web www.ccoo.cat/salutlaboral/ o a la vostra federació o territori.

On es regula legalment...

D'una manera més àmplia, trobem una primera regulació a l'article 43 de la Constitució de 1978 (Dret a la salut) i l'article 18.1 (Dret a la intimitat).

Per tal de desenvolupar aquest dret constitucional, i concretament un aspecte del mateix (com els drets dels pacients), està regulat per lleis:

- Llei 21/2000, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació que concerneixen a la salut i a l'autonomia del pacient, i a la documentació clínica. DOGC núm. 3303 11/01/2001. Només d'aplicació a Catalunya.
- Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i deures en matèria d'informació i documentació clínica. BOE núm. 274 15/11/2002. Aplicació a tot l'Estat.
- Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge. BOE núm. 115, 14/05/1982. Aplicació a tot l'Estat.

D'altra banda, la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, que qualifica les dades relatives a la salut dels ciutadans/es com a dades especialment protegides, i que estableix unes regles molt rigoroses per a la seva obtenció, custòdia i eventual cessió.

Finalment, el Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya, el 24 de juliol de 2001, va aprovar en sessió de govern la Carta de drets i deures dels ciutadans en relació amb la salut i l'atenció sanitària, la qual, encara que no és una norma jurídica d'aplicació directa, suposa uns criteris interpretatius i una concreció i ampliació dels drets dels pacients, complementaris a les normes jurídiques anteriorment esmentades.

De què estem parlant (definicions principals)...

- ✔ Centre sanitari: conjunt organitzat de professionals, instal·lacions i mitjans tècnics que realitza activitats i presta serveis per a l'atenció de la salut dels pacients i usuaris. En aquest cas parlem dels centres de mútues, d'empreses mèdiques que fan control d'absentisme, etc.
- ✔ Consentiment informat: la conformitat lliure, voluntària i conscient d'un pacient (treballador/a), manifestada en el ple ús de les seves facultats, després de rebre la informació adequada, per tal que tingui lloc una actuació que afecti la seva salut.
- ✔ Història clínica: el conjunt de documents que continguin les dades, les valoracions i les informacions de qualsevol índole sobre la situació i l'evolució clínica d'un pacient al llarg del procés assistencial.
- ✔ Lliure elecció: la facultat del pacient o usuari (treballador/a) d'optar, lliurement i voluntàriament, entre dues o més alternatives assistencials, entre diversos facultatius o entre centres assistencials, en els temes i les condicions establertes pels serveis de salut competents, en cada cas.

Quins són els principals drets dels treballadors/es com a pacients...

Els drets dels treballadors/es com a pacients són universals per a qualsevol de les quatre situacions esmentades. Només hi ha alguna especificitat, com per exemple en el dret al canvi de centre, en què només són d'aplicació al supòsit de les contingències professionals o la gestió econòmica d'IT per contingències comunes.

Els drets del treballador/a en la seva condició de pacient són...	
La informació	- Conèixer tota la informació sobre la seva salut, en qualsevol intervenció de caràcter sanitari. - Informació comprensible i adequada per tal que pugui prendre les decisions de manera autònoma. - El metge responsable i qualsevol professional sanitari que li presti serveis són els responsables de garantir-li el dret a la informació. - És l'únic titular del drets a la informació. No es pot transmetre la informació a un tercer, excepte en el cas de manament judicial, o de consentiment exprés del treballador/a.
La intimitat	- Respecte a la confidencialitat de les dades que fan referència a la salut. - Els centres sanitaris garantiran aquest dret mitjançant procediments protocolitzats al respecte.
L'autonomía Consentiment informat	- Informació prèvia i consentiment específic i lliure per part del treballador/a, a qualsevol actuació a l'àmbit de la seva salut.[3] - El consentiment serà per escrit com a mínim a intervencions quirúrgiques, diagnòstics invasius, i procediments que comportin riscos o inconvenients notoris per a la salut. - Consentiment específic per a cada supòsit, amb informació de què es farà i quins són els riscos per a la salut, així com de quines són o podrien ser les conseqüències tant de donar-lo com de denegar-lo. Si no es coneix sobre en què es dóna el consentiment, per què servirà i si suposa riscos per a la salut, aquest consentiment no té sentit. - En qualsevol moment es pot revocar lliurement el consentiment donat, i el pacient ha d'estar informat i conèixer el procediment per poder-ho fer.
Història clínica	- Accedir a la documentació de la història clínica i obtenir una còpia de les dades de la mateixa. - Ha de tenir un número identificatiu, i els centres sanitaris han de disposar d'un model normalitzat que ha d'incloure les dades identificatives, dades de l'assistència, i dades clíniques i assistencials. - Tot el personal sanitari que accedeixi a la història clínica està subjecte al deure de guardar secret. - El més important de la història clínica són els informes mèdics i les proves complementàries; la resta de documentació no és tan important. - S'ha de conservar la història clínica com a mínim i com a norma general[4]: a. Documents rellevants per a l'assistència: fins a 20 anys després de la mort. b. Documents no rellevants per a l'assistència: 10 anys a partir de la darrera atenció mèdica.
Voluntarietat	- Que de pràcticament totes les actuacions de caràcter mèdic que puguin afectar a la salut del treballador/a, ja sigui de tipus assistencial, preventives, rehabilitadores, etc., el treballador/a tingui la informació suficient per poder decidir l'opció que consideri més oportuna i que la decisió sigui voluntària[5] i sense cap pressió i/o ocultació d'informació. Bàsicament la manera és mitjançant el consentiment informat.
Altres drets	- Possibilitat de canvi de centre assistencial (només aplicable a les contingències professionals –assistència sanitària i gestió de la IT– i per les contingències comunes –gestió econòmica de la IT– per part de les mútues). Per exemple, seria el cas de poder escollir un centre assistencial proper a la feina o domicili del treballador/a.[6] - Que li facilitin els certificats mèdics acreditatius de l'estat de salut. - Fer-se acompanyar a la visita mèdica per qualsevol persona que desitgi (inclòs un delegat/ada de prevenció o altres representants dels treballadors/es). - Fer les reclamacions corresponents així com les denúncies i qualsevol acció legal pertinent en cas de vulneració d'aquests drets com a pacient.

[3] Excepte en cas de les revisions mèdiques obligatòries de vigilància de la salut.

[4] En cas d'exposicions laborals a certs factors de risc pot haver-hi límits superiors, com ara els 40 anys en el cas, entre d'altres, d'exposats a l'amiant (RD 396/2006).

[5] Amb algunes limitacions a la voluntarietat establertes a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals pel que fa a la vigilància de la salut.

[6] Aquest dret no és d'aplicació en el cas de vigilància de la salut i de control d'absentisme.

Què podem fer a les empreses...

- **Conèixer, revisar i fer seguiment de la informació disponible a l'empresa i els diferents procediments existents** en relació amb aquests aspectes. Per això és fonamental aconseguir la informació següent:
  1. **Els contractes que regulen les activitats sanitàries:** la major part de les activitats sanitàries són realitzades per empreses externes i, en aquest cas, sempre hi ha d'haver un contracte entre les parts. Els documents a què ens referim són els següents:
     - Contingències professionals, assistència sanitària i gestió de la IT: DOCUMENT D'ADHESIÓ DE L'EMPRESA AMB LA MÚTUA.
     - Contingències comunes, gestió econòmica de la IT (en cas que estigui contractada): ANNEX AL DOCUMENT D'ADHESIÓ DE L'EMPRESA AMB LA MÚTUA.
     - Vigilància de la salut (en cas que es realitzi per un servei de prevenció aliè): CONCERT DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA; concretament, l'apartat de vigilància de la salut.
     - Control d'absentisme: CONTRACTE AMB L'EMPRESA MÈDICA EXTERNA QUE REALITZA AQUESTA TASCA.
  2. **Els procediments interns** de l'empresa que regulen l'actuació a les activitats de caràcter sanitari (les recollides en el punt anterior relatiu a contractes).

Si no hi ha procediments interns cal fer una proposta a l'empresa per establir-los.

És freqüent que les empreses no disposin d'aquest tipus de procediments interns i l'experiència ens diu que és un bon instrument per a què tothom conegui com actuar i, sobretot, perquè estiguin clars quins són els drets i deures dels treballadors i treballadores en cadascuna de les actuacions que estem tractant. Aquests procediments interns és important que siguin acordats amb la representació dels treballadors/es. Si necessites un cop de mà per abordar aquest tema no dubtis en demanar suport a la teva estructura federativa o territori.

A més, és molt important recollir i intentar donar solució als problemes que els treballadors/es de la nostra empresa hagin tingut en relació amb aquests drets.

- **Informar els treballadors/es de la teva empresa** dels drets que tenen com a pacients en qualsevol de les quatre actuacions anteriors (contingències professionals, contingències comunes, vigilància de la salut i control d'absentisme). En cas que necessitis ajuda per impulsar i dissenyar com transmetre aquesta informació als treballadors/es pots dirigir-te a la teva federació o territori.
- A partir d'aquesta informació del primer punt (relativa als contractes i procediments interns relatius a l'assistència sanitària) i mitjançant el corresponent assessorament sindical, podem identificar els problemes, les mancances i les necessitats existents a la nostra empresa en cadascun dels drets del pacient d'aquest full, i **fer una proposta de procediment** per a cada un d'ells, que, entre d'altres coses, reculli la protecció d'aquests drets. Es tracta de negociar aquesta proposta amb la nostra empresa.
- **Establir un sistema de recollida de la informació** que ens puguin donar els treballadors/es sobre possibles vulneracions d'aquests drets.
- En cas que es detecti **incompliment i vulneracions d'aquests drets** i/o no hi ha acord amb la nostra empresa, hem de fer:
  - ✔ Si la mútua hi està implicada (contingències professionals o contingències comunes)[7] el treballador/a haurà d'omplir el full oficial de reclamacions on consti la possible vulneració del seu dret.
  - ✔ Parlar amb el responsable del centre i/o organisme on s'ha produït aquesta possible vulneració de drets del treballador/a, amb l'objectiu que es tornin a respectar aquests drets que té el treballador/a com a pacient (en cas de mútua, amb el responsable del centre assistencial; en cas de vigilància de la salut, amb el responsable del Servei de Prevenció, etc.).
  - ✔ Posar-ho en coneixement de l'empresa per intentar aconseguir la seva intervenció i buscar-ne la complicitat aprofitant la seva capacitat de persuasió.
  - ✔ En cas que cap actuació de les anteriors doni resultat, cal denunciar la vulneració de drets. Per això és bàsic que us adreceu a la vostra estructura federativa o territori per rebre l'assessorament necessari.

[7] Podreu trobar més informació a la guia de mútues, als capítols IV i V (Les mútues com a col·laboradores a la gestió d'aatt i mmpp) i (Les mútues i la gestió econòmica per incapacitat temporal per contingències comunes).

Model d'escrit perquè el treballador/a sol·liciti la seva història clínica...

A L'ATENCIÓ DE

(ESPECIFICAR EMPRESA, MÚTUA, SERVEI DE PREVENCIÓ, ETC.)

Jo, (NOM I COGNOMS DEL TREBALLADOR/A), amb DNI núm. ....., amb domicili a efectes de notificacions a ....., en aplicació de l'article 13 de la Llei 21/2000, de 29 de desembre, "sobre els drets d'informació concernent a la salut i autonomia del pacient, i a la documentació clínica", i de l'article 18 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, "básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica",

SOL·LICITO:

- Còpia de la totalitat de l'historial mèdic que obre en poder d'aquesta entitat sobre la meva persona.

- (POSAR QUALSEVOL ALTRA INFORMACIÓ QUE ES VULGUI DEMANAR).

Tanmateix, els comunico que en el termini d'una setmana passaré a recollir aquesta documentació per les seves instal·lacions.

Barcelona, (POSAR DATA)

Rebut: (EMPRESA, MÚTUA, ETC.)

Data rebut:

RECORDA QUE ELS TREBALLADORS/ES COM A PACIENTS...

- Els seus drets com a pacients, en l'àmbit de l'empresa, es poden exigir a partir de quatre situacions:
  1. Assistència sanitària i gestió de la IT per contingències professionals.
  2. Gestió econòmica IT per contingències comunes.
  3. Vigilància de la salut en el context de la prevenció de riscos laborals.[8]
  4. Control mèdic d'absentisme.[9]

- Aquests drets fan referència a:
  1. Tenir la informació suficient sobre les activitats mèdiques que li faran.
  2. A la intimitat, bàsicament amb la confidencialitat de les dades clíniques.
  3. A l'autonomia, bàsicament al consentiment informat abans de cada actuació mèdica (que inclogui molt específicament informació sobre les conseqüències previstes o previsibles de tota mena que es puguin produir en cas d'accedir o declinar a donar aquest consentiment).
  4. A la història clínica, bàsicament a tenir els informes mèdics i les proves complementàries si se sol·liciten.
  5. Al canvi de centre assistencial i a conèixer el procediment per fer-ho.
  6. A fer les reclamacions i les denúncies necessàries en cas d'incompliment d'aquests drets i a conèixer el procediment per fer-ho.

- Els delegats/des de prevenció hem de procurar:
  1. Revisar i controlar els procediments existents a l'empresa que puguin afectar aquests drets.
  2. Informar els treballadors/es i recollir els problemes que tinguin sobre els seus drets com a pacients al si de l'empresa.
  3. Disposar d'un sistema d'identificació de problemàtiques.
  4. Quan es produeixin vulneracions d'aquests drets a la nostra empresa fer servir les reclamacions i les denúncies.

Recorda:

Si necessites suport per a qualsevol de les actuacions que vols fer a la teva empresa, pots trobar-lo a les estructures del sindicat. Pots trobar-hi les dades de contacte a www.ccoo.cat/salutlaboral a l'apartat "Qui som".

[8] En aquest cas hi ha drets del pacient que no són d'aplicació. En cas de dubte consulta amb la teva federació o territori.

[9] En aquest cas hi ha drets del pacient que no són d'aplicació. En cas de dubte consulta amb la teva federació o territori.