

LA SEGURIDAD DEL PACIENTE EN SALUD LABORAL: CONFIDENCIALIDAD DE LA HISTORIA CLÍNICO-LABORAL

M^a José Vallejo Palma (R-2 Enfermería del Trabajo-Granada)
María José Valenzuela Sánchez (R-1 Enfermería del Trabajo-Málaga)

INTRODUCCIÓN-OBJETIVOS

La historia clínico-laboral (HCL) es el documento que recoge la información relativa a la vigilancia y control de la salud de los trabajadores. Contiene tanto la historia médica como la historia laboral del trabajador. Permite, entre otras cosas, establecer una posible causa- efecto entre los riesgos a los que ha estado expuesto y la patología que pueda presentar en un momento dado.

La HCL debe ser tratada de manera confidencial, evitando su posible uso con fines discriminatorios pero preservando los principios de la vigilancia de la salud.

Se pretende:

- Conocer la normativa vigente y aplicable en este aspecto
- Conocer quién puede tener acceso a esta información y en qué circunstancias

MÉTODO

Se lleva a cabo una búsqueda bibliográfica de la normativa y la legislación vigente, y se consultan las bases de datos Pubmed, Medline, Cuiden y Scielo empleando las palabras clave: confidencialidad, historia clínico-laboral, vigilancia de la salud (confidentiality, case- working history, health surveillance)

RESULTADO

- A pesar de la importancia que tiene para la seguridad del trabajador el correcto tratamiento de la información que contiene la HCL, hay pocas referencias sobre ello en las bases de datos consultadas.
- La Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal establece que las HCL son consideradas ficheros y que, como tal, deben ser tratadas por parte de las empresas. También dice que “el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de los datos recogidos en la misma”. Los mecanismos de custodia serán diferentes según el soporte empleado (papel o informático)
- El artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que “el acceso a la información médica (...) se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas, salvo consentimiento expreso del trabajador”.
(...) El empresario y los responsables en materia de prevención “serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos en términos de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”.
- La Ley 41/2002 básica reguladora de la Autonomía del paciente y Derechos y Obligaciones en materia de información y documentación clínica, junto con el el Reglamento de los Servicios de Prevención, especifican y regulan cuál es el contenido básico de la HCL.
- Al margen de la normativa, existen las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que son documentos que desarrollan las disposiciones normativas vigentes y facilitan la aplicación técnica de las exigencias legales, sin carácter vinculante ni de obligado cumplimiento. Destaca la NTP 959 (la Vigilancia de la Salud en la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales, año 2012).
- El trabajador tiene derecho de acceso a su historia, y derecho de rectificación y cancelación.

CONCLUSIONES

- La HCL cumple tres funciones: asistencial, investigación, docencia y evaluación, y jurídica.
- Los mecanismos de custodia difieren según sea su soporte: papel o informático.
- A ella pueden acceder todos los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención implicados en la vigilancia sanitaria del trabajador, el personal de la administración sanitaria con funciones de inspección, los auditores de prevención de riesgos laborales, los jueces y el propio trabajador o su representante legal.
- El personal administrativo sólo tendrá acceso a los datos relacionados con sus funciones, siempre sujeto al deber de secreto.
- El empresario sólo podrá conocer el resultado del proceso de vigilancia sanitaria del trabajador en términos de aptitud para el desempeño de su puesto, salvo consentimiento expreso del trabajador.
- De manera general, la HCL debe conservarse hasta cinco años después de que el trabajador finalice la relación laboral con la empresa. Este plazo puede ampliarse según se apliquen otros reglamentos específicos.
- La normativa vigente, tanto a nivel nacional como autonómico, es muy rigurosa en cuanto a la confidencialidad y protección de los datos contenidos en la HCL.
- El no cumplimiento de esta normativa está castigado por el Código Penal.

BIBLIOGRAFÍA

1. Canga. A., Mallada. L., Espina. C., La historia clínico- laboral en los servicios de prevención de riesgos laborales: actualización. Scielo (Internet) 2009. vol. 55. n.217. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000400007
2. Ballester. M., La historia clínico- laboral: custodia y confidencialidad de los datos de salud del trabajador. Gestión Práctica de Riesgos Laborales (Internet) n.31, pg.22, octubre 2006.
3. Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. (Boletín Oficial del Estado, número 298, de 14-12-99)
4. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial del Estado, número 269, de 10-11-95)