



FUNCIONES DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Como representantes de los trabajadores/as en materia de PRL, en lo relativo a la vigilancia de la salud, van a tener las siguientes funciones:

CONSULTA (Art. 33 LPRL):

Deben ser consultados con carácter previo acerca de la organización y desarrollo de las actividades de prevención, entre ellas, la organización de la vigilancia de la salud.

Esto va a permitir negociar con la empresa la forma más adecuada de realizar la vigilancia de la salud (horarios, lugar, organización de reconocimientos en función de turnos...).

INFORMACIÓN SOBRE LA OBLIGATORIEDAD (Art. 22 LPRL):

Antes de realizar los reconocimientos, la empresa debe informar sobre aquellos puestos en los que el reconocimiento médico es obligatorio y por qué.

De esta manera los Delegados/as podrán informar adecuadamente a los trabajadores/as afectados.

INFORMACIÓN de RESULTADOS (Art. 36 LPRL):

Los Delegados/as de Prevención, al igual que la empresa, tienen acceso a los resultados colectivos de la vigilancia de la salud.

De esta manera se analizarán las conclusiones de manera conjunta para planificar la adopción de medidas de prevención.

CONTROL:

El Delegado/a debe asegurarse de que se cumplen las condiciones del Art. 22 LPRL, entre ellas, que los reconocimientos médicos se ofertan a todos los trabajadores/as, que son específicos en relación a los riesgos del puesto de trabajo y que están basados en los protocolos médicos sanitarios aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Con la financiación de AT-0050/2015



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante, UGT-Euskadi, y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D.L.: BI - 988 - 2016

Contacta con la Oficina Técnica



LUCHAMOS
por lo TUYO



TELÉFONOS DE CONTACTO

Tel. 94 425 76 65

Tel. 94 425 76 83

Tel. 945 150 028

saludlaboral@ugteuskadi.org
www.ugteuskadi.org

Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras

D.L.: BI - 988 - 2016



Con la financiación de AT-0050/2015



'La vigilancia de la salud no es sinónimo de reconocimiento médico'



La Vigilancia de la Salud (VS) es el conjunto de actividades cuyo objetivo es la detección precoz de alteraciones de salud, principalmente relacionadas con el trabajo, mediante recogida sistemática y análisis de información tanto individual como colectiva.

La vigilancia individual de la salud, se refiere a la aplicación de pruebas y procedimientos médicos para la detección precoz de las repercusiones que tienen las condiciones de trabajo sobre la salud, la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea al individuo.

La vigilancia colectiva de la salud consiste en el análisis de los resultados para valorar el estado de salud de la empresa.

Esto hace posible investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los daños para la salud, establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa, y evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

¿Cuándo debe llevarse a cabo el reconocimiento médico?

Inicial: Tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos para la salud.

Tras ausencias prolongadas por motivos de salud: Con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

Periódicamente: La frecuencia vendrá determinada por la naturaleza de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

Vigilancia de la Salud
(Art. 22 ley PRL 31/1995)
"el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo"

CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

VOLUNTARIA para los trabajadores, salvo algunas excepciones previamente consensuadas con los Delegados/as de Prevención:

- ◆ Que sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
- ◆ Que sea necesario para verificar si el estado de salud constituye un peligro para el propio trabajador o para otras personas.
- ◆ Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

ESPECÍFICA: en función de los riesgos a los que está sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo. Deberán tener en cuenta las condiciones individuales de cada persona, en la medida que éstas puedan hacerle más sensibles a algunos riesgos.

PROPORCIONAL AL RIESGO: realizándose las pruebas que causen menores molestias y que sean proporcionales al riesgo.

PROLONGADA más allá de la finalización de la relación laboral, cuando la naturaleza de los riesgos lo haga necesario. El Sistema Nacional de Salud se ocupará de los reconocimientos post-ocupacionales.

NO DISCRIMINATORIA: Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

GRATUITA: El coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no debe recaer sobre el trabajador. Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o con el descuento del tiempo invertido.

'La vigilancia de la salud se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada'



DOCUMENTADA: Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores/as deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos. Esta documentación estará a disposición de la Autoridad Laboral.

CONFIDENCIAL: se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, al propio trabajador/a y a las autoridades sanitarias competentes.

El trabajador recibe de manera confidencial toda la información referente a su estado de salud: resultados de las analíticas, del examen de salud y demás pruebas que se le hayan realizado.

El empresario recibirá como resultado si el trabajador es:

- ◆ Apto: Los riesgos de su puesto de trabajo no afectan negativamente a su salud.
- ◆ No Apto: Los riesgos de su puesto de trabajo y el estado de salud del trabajador son incompatibles, por lo que se deberá cambiar al trabajador de puesto.
- ◆ Apto con Limitaciones: Hay algún riesgo del puesto de trabajo que afecta a la salud del trabajador, por lo que la empresa deberá adoptar alguna medida preventiva para evitar ese riesgo o bien, impedir que el trabajador realice las tareas que conllevan el riesgo.

