

## 2. Recibir y analizar la información necesaria:

- **Recibir el conjunto de informaciones que reconoce la ley de prevención de riesgos laborales a los delegados y delegadas de prevención.**

Los delegados de prevención deben recibir la misma documentación que el empresario, con las conclusiones derivadas de la vigilancia individual del trabajador así como el análisis colectivo de los resultados y cualquier otra documentación que se genere relacionada con la salud de los trabajadores.

- **Garantizar la confidencialidad de los datos que incorpora. Esta limitación es la misma para todos los agentes implicados en la prevención, que solo han de tener información sobre las conclusiones de la vigilancia de la salud.**

Los delegados, el empresario y todo aquel que no sea personal sanitario del servicio de prevención o autoridad sanitaria no pueden tener acceso a la documentación sanitaria individual de cada trabajador.

- **Generar la información con finalidad preventiva, comprensiva y útil para tomar decisiones.**

La documentación generada por el servicio de prevención debe ser elaborada en un lenguaje claro y sencillo y con propuestas específicas en cada empresa y cada puesto de trabajo en particular. Si se detecta algún documento que no se entiende por su complejidad, por ejemplo, análisis colectivo de la salud de la empresa, analíticas o pruebas complementarias, etc., se debe recordar que el servicio de prevención es un órgano de asesoramiento para todas las partes implicadas y por tanto, deben estar a disposición del delegado para realizar las aclaraciones oportunas.

- **Entregar la información con suficiente antelación para que pueda ser analizada y valorada por la representación de los trabajadores y trabajadoras.**

La empresa y el servicio de prevención han de entregar la documentación con la suficiente antelación para que los delegados puedan estudiar la documentación, solicitar asesoramiento externo, etc.

## 3. Hacer propuestas y participar activamente para conseguir:

- **Hacer que el contenido, el procedimiento, la planificación y la periodicidad de esta actividad sean los adecuados y necesarios.**

La planificación y la periodicidad de las actividades de vigilancia de la salud se deben recoger en la planificación de actividades preventivas de todas las especialidades que se debe pactar en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Respecto a la periodicidad mínima de los reconocimientos médicos, es a criterio del médico del trabajo correspondiente pero se pueden pactar mejoras.

- **Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de la salud a través de la información clara y precisa sobre sus objetivos y sus beneficios, tanto de forma general como a través del consentimiento informado.**

Los delegados deben fomentar que los trabajadores se presenten a los reconocimientos médicos específicos.

- **Contribuir para que la vigilancia de la salud sea uno de los instrumentos útiles para la prevención de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.**

De igual forma que las otras especialidades preventivas..

- **Definir mecanismos para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la práctica de la vigilancia de la salud y fundamentalmente en lo que hace referencia a la confidencialidad, intimidad, voluntariedad, información y no discriminación por motivos de salud.**

En caso de detectar incumplimientos, informarlos a la empresa, y de no recibir respuesta, el delegado de prevención tiene la potestad de denunciar tanto a la autoridad laboral como a la autoridad sanitaria.



## Gestión de la prevención Delegado de prevención y vigilancia de la salud

Con la financiación de

AT 0060/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

DL B 22055-2016



www.ugt.cat



«El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales»

Durante el 2013, la Comisión de seguridad y salud laboral del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya, integrada por representantes de los sindicatos y patronales más representativos constituyó un grupo de trabajo sobre la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con el objetivo de consensuar un documento de análisis de esta actividad preventiva titulado Consideraciones sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

De dicho documento, extraemos en este tríptico las consideraciones más importantes que deben conocer los delegados de prevención respecto a su función en la vigilancia de la salud desarrollada con más información del ámbito técnico y sindical.

Es importante que los delegados y delegadas de prevención conozcan perfectamente su papel, sus derechos y deberes sobre la vigilancia de la salud.

Recordad que en caso de duda, podéis acudir a la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT de Catalunya donde ofrecemos asesoramiento específico en vigilancia de la salud, tanto a delegados de prevención como a trabajadores en particular.

Los delegados como en cualquier disciplina preventiva, ya sea seguridad, higiene o ergonomía y psicología, deben participar en todo el proceso de planificación de la vigilancia de la salud fundamentalmente con tres funciones concretas:

## Gestión de la prevención Delegado de prevención y vigilancia de la salud



### 1. Hacer seguimiento y control del cumplimiento de la normativa y en concreto:

- **Vigilar la vinculación de la vigilancia de la salud con las condiciones de trabajo y los riesgos específicos de cada lugar de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias de género, sexo y edad.**

Para ello han de disponer de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva con el fin de conocer los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Después compararlo con el protocolo de reconocimiento médico que se vaya a aplicar. El objetivo es comprobar que todos los riesgos evaluados se revisen en los reconocimientos médicos y que no se revise ningún ítem que no haya sido evaluado. Además, los delegados deben comprobar que el protocolo de los reconocimientos médicos tengan en consideración las cuestiones de género, sexo o edad, por ejemplo, en trabajadores menores de edad o en trabajadores de edad avanzada.

- **Garantizar el derecho a la voluntariedad y sus excepciones, con el cumplimiento de un informe previo de los representantes de los trabajadores y trabajadoras ante una excepción de voluntariedad.**

Siempre es voluntario excepto en estos tres casos.

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, que establezca dicha obligatoriedad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

Los delegados de prevención han de elaborar un informe, de acuerdo con la excepcionalidad de la voluntariedad especificando las razones.

- **Asegurar que el coste (tiempo, desplazamiento, compensación horaria, etc.) que se invierta en la realización de reconocimientos médicos y otras actividades de la vigilancia de la salud no supongan ningún coste a los trabajadores y trabajadoras.**

En caso de que no se den las situaciones ideales, de que los reconocimientos se realicen dentro de la empresa y en horario laboral, se ha de pactar qué medidas de compensación se aplicarán en el seno del comité de seguridad y salud. Por ejemplo, devolución del importe de transporte público, devolución del tiempo invertido fuera de horas de trabajo, etc.

- **Vigilar que los trabajadores y trabajadoras reciban la información de los resultados, garantizando el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.**

Comprobar que los canales de comunicación por los que se informa a los trabajadores sean adecuados y garanticen la confidencialidad. Ejemplos comunes son: entrega de los resultados en sobres cerrados; acceso a la página web corporativa mediante identificación personal en caso de servicios de prevención ajenos, etc.

- **Vigilar que se haga el análisis colectivo de los resultados con criterios epidemiológicos para valorar la efectividad de las medidas preventivas, entre otras, y que su finalidad no responda al control del absentismo.**

El servicio de prevención no debe elaborar ningún estudio de absentismo ni por causa médica ni por otra.

Con la financiación de

IT 0064/2013



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

Más información  
en la web de UGT de Catalunya  
[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)