GUIA DE CONTROL SINDICAL
COMO SE HACE LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN TU EMPRESA

Diciembre 2014

Si la vigilancia de la salud es la actividad preventiva que más se realiza en las empresas, aumentando el control y la participación sindical, debemos **conseguir que sirva para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras y para introducir y evaluar medidas preventivas garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.**

En el marco del Consejo de Relaciones Laborales, y con el objetivo de mejorar la vigilancia de la salud, el pasado 2013 se acordó un documento conjunto entre patronales, sindicatos y la administración catalana para promover orientaciones y consideraciones sobre cómo se debe hacer esta actividad en las empresas catalanas.

Documento "Consideraciones sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras" acordado en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, disponible en nuestra web (www.ccoo.cat/salutlaboral/)

A continuación te presentamos un nuevo instrumento sindical, una guía de control, que te permitirá evaluar si se aplican estas recomendaciones en tu empresa que como ya sabes han sido elaboradas conjuntamente con la patronal y la administración.

Recuerda que, **antes de utilizar esta guía de control,** puedes encontrar más información sobre las características y los elementos principales que debe reunir la vigilancia de la salud para poder intervenir sindicalmente en esta actividad preventiva en las siguientes publicaciones* :

- Hoja informativa "La vigilancia de la Salud: instrumento para la prevención"
- *Guía del delegado i delegada de prevención* (Edición 2013, página 70 y siguientes)
- *Guía de prevención de riesgos en el lugar de trabajo* (Edición 2013, página 408 y siguientes).

(*Puedes encontrar estos documentos en la sede del sindicato y también en soporte informático, en www.ccoo.cat/salutlaboral/, dentro del apartado herramientas sindicales)

Y ahora no te lo pienses más, y **pasa a la acción**, rellena esta guía de control pensando en la práctica en tu empresa para obtener una primera valoración. Verás que para hacerlo más sencillo, hemos agrupado estas recomendaciones en tres bloques:

1. Como debe ser y como se hace la vigilancia de la salud.
2. Quien la hace
3. Es útil.

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

COMO DEBE SER Y COMO SE HA DE REALIZAR LA VIGILANCIA DE LA SALUD

			NO LO SÉ
1) En el espacio de diálogo existente en tu empresa (comité de seguridad y salud o reuniones con la dirección de la empresa), ¿se planifica cómo se llevará a cabo la vigilancia de la salud?			
2) ¿Se ofrece con igualdad de condiciones en el conjunto de la plantilla, independientemente del tipo de contrato, jornada, horario de trabajo, género, edad ...?			
3) ¿Los reconocimientos médicos suponen algún coste (tiempo, dinero, ...) para la plantilla?			
4) ¿Es voluntaria?			
5) La empresa ha propuesto que sea obligatoria para algún puesto de trabajo, para algún riesgo y / o para algunos trabajadores / as? SI LO ES :			
a) ¿La propuesta de obligatoriedad presentada por la empresa está suficientemente razonada, es decir, incluye la justificación técnica de las pruebas que se harán y con qué riesgos están relacionadas?.			
b) ¿La empresa le ha presentado la propuesta de obligatoriedad de forma previa, para que pueda ejercer el derecho de hacer un informe al respecto?			
6) ¿Es específica, es decir, se realizan pruebas y exploraciones relacionadas con los riesgos específicos de tu puesto de trabajo?			
7) ¿La vigilancia se ofrece de manera periódica?			
8) ¿Los reconocimientos médicos se ofrecen:			
a) Antes de la contratación?			
b) Después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos?			
c) Después de una ausencia prolongada por motivos de salud?			
9) ¿Se presta especial atención a los menores de edad, las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, o aquellos que por circunstancias personales sean o puedan ser considerados especialmente sensibles a determinados riesgos?			
10) ¿Se garantiza el derecho a la confidencialidad de los datos de salud?			
11) ¿Se ha encontrado algún caso de discriminación personal o laboral como consecuencia de los resultados?			
12) ¿Se garantiza el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona?			
13) ¿Se da la información para que los trabajadores /as conozcan la finalidad y los objetivos de la vigilancia de la salud?			

14) ¿Existe un documento informativo (consentimiento informado) sobre las pruebas que se realizarán y la justificación para hacerlas?			
15) ¿El consentimiento informado, se hace de manera que permita la aprobación de determinadas pruebas y la renuncia a otras?			

¿QUIEN LA HACE?

			NO LO SÉ
16) ¿Son personas con formación sanitaria especializada?			
17) ¿Las personas que la realizan, consideras que lo hacen con independencia, imparcialidad y confidencialidad?			
18) ¿Hay coordinación entre los profesionales sanitarios y los técnicos del servicio de prevención de la empresa?			
19) ¿Consideras que el espacio donde se realiza (centro, unidad móvil, ...) es adecuado para hacerlo?			
20) ¿Te consta que se hayan presentado quejas sobre la actuación de los profesionales que realizan la vigilancia de la salud en tu empresa?			

¿ES ÚTIL?

	S í	NO	NO LO SÉ
21) A partir de los resultados de la vigilancia de la salud:			
a) ¿se revisa la evaluación de riesgos?			
b) ¿se hacen recomendaciones sobre medidas preventivas?			
c) se verifica la efectividad de las medidas preventivas?			
22) ¿Los reconocimientos médicos han sido útiles para la detección precoz de daños a la salud?			
23) Si hay sospecha de contingencia profesional, ¿se comunica a la mutua?			
24) A partir de los resultados de la vigilancia de la salud, ¿se ha notificado alguna enfermedad como profesional?			
25) ¿Los profesionales de la vigilancia de la salud, estudian las ausencias por motivos de salud para determinar el posible origen laboral de las bajas?.			
26) ¿Los resultados de la vigilancia de la salud se analizan de manera sistemática con criterios epidemiológicos?			
27) En general, ¿crees que los trabajadores / as perciben que la vigilancia de la salud es útil y sirve para mejorar las condiciones de trabajo?			

Otras consideraciones

Y una vez cumplimentada esta guía de control…¿qué?

En cada una de las preguntas has encontrado tres posibilidades de respuesta que te han dado una primera información. Así, si la respuesta ha sido:

- SÍ, seguramente estamos ante una buena práctica.
- NO, significa que é es un aspecto a mejorar.
- NO LO SÉ, nos indica que vale la pena enterarnos sobre qué pasa y si hay que intervenir

Utiliza la hoja informativa "Elabora un plan de acción para mejorar la vigilancia de la salud en tu empresa" que a partir de estos resultados te ayudará a convertir los "NO" y los "NO LO SÉ" en un **"SÍ** "y conseguir garantizar nuestros derechos y que la vigilancia de la salud sea una herramienta de prevención más para la mejora de las condiciones de trabajo.

(Encontrarás esta hoja en la sede del sindicato y también, en soporte informático, a www.ccoo.cat/salutlaboral/ , dentro del apartado de herramientas sindicales)

¿CÓMO CONSEGUIR QUE TODO ESTO SEA EFECTIVO?

La vigilancia de la salud está recogida en la legislación de manera general, y el documento del Consejo de Relaciones Laborales ofrece la interpretación de su práctica en las empresas catalanas acordada por los agentes sociales en el contexto del marco catalán de relaciones laborales.

Ahora toca conseguir que esto se aplique a cada empresa, por eso valdría la pena que acordéis que este documento de recomendaciones sea de obligado cumplimiento y que vincule las decisiones a tu empresa en esta materia.

Para conseguirlo puedes consultar la hoja informativa: "La acción en salud laboral: acordar e implementar medidas preventivas", donde se describen los pasos a seguir para conseguir que los acuerdos tengan eficacia jurídica y así poder exigir su cumplimiento.

RECUERDA..

Ven al sindicato, a tu federación o territorio donde, a través del responsable de salud laboral y la persona de Higia (gabinete de asesoramiento técnico sindical CCOO) asignada a su estructura, os daremos todo el apoyo que sea necesario.

Para ponerse en contacto, encontrareis los datos en la web *www.ccoo.cat/salutlaboral/* , *dentro del apartado* "Quienes somos".