

**Resumen y conclusiones**

**CHARLA NEGOCIACION COLECTIVA Y**

**VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS  
MÉDICOS**

**11 de diciembre 2019**

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



El pasado 11 de diciembre de 2019 se celebró la charla **Prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: vigilancia de la salud y reconocimientos médicos** en la sede de UGT de Catalunya.

#### **Programa**

**9.30 h Registro y entrega de documentación.**

**10.00 h Presentación de la Charla. Núria Gilgado**, secretaria de Política Sindical de UGT de Catalunya.

**10.10 h Estado de la gestión de la vigilancia de la salud en la actualidad.** Presentación del tríptico *“Negociación colectiva: Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos”*. **Mamen Márquez**, técnica de la OTPRL de UGT de Catalunya.

**10.20 h Aspectos prácticos de la negociación colectiva. F. Xavier Borrajo.** Responsable de Salud Laboral de la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos (FeSP) de UGT de Catalunya.

**10.35 h Coloquio.**

**10.45 h Clausura.**

En esta charla se explicó el estado de la medicina del trabajo y la vigilancia de la salud en particular, así como las cláusulas de negociación colectiva que pueden ayudar a mejorarla.

En primer lugar, Núria Gilgado, secretaria de Política Sindical de UGT de Catalunya, realizó la presentación de la jornada explicando la importancia de la negociación colectiva como prioridad sindical, y como tal se refleja un punto general de prevención de riesgos laborales en el decálogo de la negociación colectiva que se puede consultar en la página web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) donde se puede encontrar todo tipo de cláusulas relacionadas con la salud laboral, como por ejemplo, crédito horario de los delegados y delegadas de prevención, protección a la maternidad, absentismo, discapacidad sobrevenida, temas psicosociales, etc.



A continuación, comentó que es la propia Constitución Española la que establece los derechos fundamentales a la seguridad y al trabajo de las personas trabajadoras. Pero que a casi 25 años de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todavía hay muchas empresas que no cumplen ni las normas de prevención de riesgos laborales, ni los propios convenios colectivos. Por ello, para dar herramientas a las delegadas y delegados de prevención y delegados de personal y personas que están en las mesas donde se pactan los convenios en las empresas, se ha realizado tanto esta jornada como el tríptico *“La negociación colectiva y la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos”*.

Mamen Márquez, técnica de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT de Catalunya, en su intervención comentó el estado de la gestión de la vigilancia de la salud en la actualidad. Explicó que la normativa sitúa la vigilancia de la salud como elemento clave en la gestión de la prevención, pero no hace una definición precisa ni establece unos objetivos concretos. Eso ha llevado a una mercantilización de los reconocimientos médicos que se realizan de forma poco específica, con poca relación con los riesgos y con un gran gasto económico, sin que sirva para que mejoren las condiciones de trabajo en las empresas.



Seguidamente, explicó el concepto de medicina del trabajo, que son todas aquellas actividades del personal médico y de enfermería del servicio de prevención, a diferencia de la vigilancia que solo estudia las repercusiones en la salud de las personas trabajadoras de las condiciones de trabajo con el fin de aplicar medidas preventivas.

A continuación, explicó el contenido del tríptico *“Negociación colectiva: vigilancia de la salud y reconocimientos médicos”*, donde se ofrecen buenas prácticas. La negociación colectiva en vigilancia de la salud viene a especificar y mejorar la normativa en los diferentes temas. La ponente realizó recomendaciones en diversos temas relacionados con la vigilancia de la salud. Respecto a la periodicidad recomendó

establecer la periodicidad de los reconocimientos médicos periódicos y qué se entiende como ausencia prolongada por motivos de salud (3, 6, 9 meses, 1 año...). Se debe concretar y que sea en todos los casos igual. Respecto a la información de los resultados, aconsejó que los resultados individuales sean informados personalmente por el personal sanitario del servicio de prevención sobre todo si hay problemas de salud, y recoger en el convenio el tratamiento de datos de los resultados de la vigilancia de la salud colectiva con el fin de asegurar la confidencialidad de los datos personales así como asegurarse de la utilidad de los mismos. También recomendó concretar en los convenios como se va a garantizar la gratuidad de los reconocimientos, ya sea del tiempo personal empleado o del medio de transporte. También insistió en reflejar la separación del informe de aptitud de los resultados de la vigilancia de la salud, realizarlo únicamente en aquellos puestos donde los reconocimientos sean obligatorios y pueda haber riesgo para sí mismo o para terceros, así como reflejar en el convenio las actuaciones en caso de un resultado de no aptitud y como se va a proceder para proteger los derechos de las personas trabajadoras. También recomendó que se acuerden en las negociaciones del convenio colectivo los conceptos de promoción de la salud que se van a ejecutar vinculados a los reconocimientos médicos, por ejemplo, pruebas para diagnóstico precoz de enfermedades comunes como mamografías, PSA, electrocardiograma, etc. Es importante tener claras qué actividades son de la vigilancia de la salud y cuáles son actividades de promoción de la salud, voluntarias por parte de la empresa.



Finalmente, presentó la campaña de promoción de la salud: *“Mejora tu salud”*, que se había entregado en la entrada. Para ello, explicó cada uno de los productos de la campaña: la pegatina que anima a utilizar las escaleras para colocarla en la contrahuella de las mismas; la pegatina para animar al uso de escaleras para colocarla en la puerta de los ascensores; la pegatina para animar al abandono del consumo de tabaco, para colocarla en los exteriores donde se acostumbre a fumar en cada empresa; y el tríptico del consumo saludable del café.

A continuación, F. Xavier Borrajo, responsable de Salud Laboral de la **Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos (FeSP)** de UGT de Catalunya comentó los aspectos prácticos de la negociación colectiva en vigilancia de la salud. En primer lugar, explicó que en su federación se pueden encontrar empresas de la Administración, empresas públicas, concertadas y empresas privadas con negociación colectiva general. Las empresas públicas, en lugar de negociación colectiva, llegan a acuerdos en las mesas



correspondientes, en este caso, en la mesa de salud laboral.

A continuación, el ponente dio su opinión, sobre la **negociación de las cláusulas de salud laboral** en la Generalitat de Catalunya, de donde él forma parte de la mesa de salud laboral. En su opinión, piensa que hay acuerdos muy interesantes y con una visión bastante progresista de la vigilancia de la salud. Pero también ha podido comprobar que el papel lo aguanta todo, pero no se establecen suficientes medios para cumplir los acuerdos, la directiva no siempre está por la tarea, hay cuestiones que se dejan a la interpretación de recursos humanos y que es necesario que la participación sindical sea más significativa e importante. Seguidamente, explicó diferentes acuerdos muy interesantes y potentes que recientemente han firmado, como el acuerdo del retorno progresivo después de una baja de incapacidad temporal por enfermedades oncológicas o de especial gravedad, o el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

También explicó cuáles son los **problemas más urgentes en materia de PRL** en su empresa que pueden mejorar mediante la negociación de acuerdos, como la adaptación de los puestos de trabajo, por el envejecimiento de la plantilla en policías, bomberos, sanitarios, etc.; gestión de enfermedades crónicas como la fibromialgia, fatiga crónica; tratamiento del acoso laboral dentro de la administración o la utilización de catálogos de adaptaciones que utilizan en sectores como enseñanza en relación con la protección de la maternidad. Considera correcto tener un catálogo de medidas preventivas o puestos de trabajo como ayuda al personal médico de la empresa, pero es necesario que se realicen las adaptaciones de forma individualizada, con criterios sanitarios y preventivos.

Así mismo, explicó qué actuaciones se realizan dentro de la promoción de la salud en la empresa, como analíticas de PSA, mamografías, campañas de la gripe, ejercicios de estiramiento, relajación guiada, etc. para la mejora de la salud de las personas trabajadoras. También, expuso diferentes cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, que se trabajan de forma transversal como el acoso laboral, acoso sexual, alcoholismo, drogodependencias, etc.

Finalmente, hizo una reflexión respecto a la **mercantilización de los reconocimientos médicos**. Por un lado, la falta grave de personal médico y de enfermería especialistas en el trabajo que provoca que cueste cubrir ciertos servicios de prevención y, por otro lado, la sustitución de los reconocimientos médicos por entrevistas de salud. Se deben evitar este tipo de actuaciones para asegurarse que se cumplen los requisitos necesarios para una correcta gestión de la vigilancia de la salud.

Durante el **coloquio**, hubo numerosas intervenciones en relación a cláusulas de negociación colectiva relacionadas con la gestión de la salud de los trabajadores i trabajadoras, como por ejemplo, negociación de cláusulas que obliguen al consenso en la elección de la mutua, la temporalidad de los reconocimientos médicos relacionado con las listas de espera de servicios de prevención externos, y la reciente sentencia



del Tribunal Constitucional del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que permite el despido por absentismo causado por incapacidad temporal.

En conclusión:

- Actualmente, muchas empresas, principalmente con servicios de prevención externos, no gestionan la vigilancia de la salud de forma correcta. La negociación colectiva es una herramienta muy útil para mejorarla.
- Es necesario tener los conceptos claros sobre qué es la vigilancia de la salud y su aplicación en la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de no mezclar conceptos y garantizar los derechos de las personas trabajadoras.
- Es necesario vigilar el cumplimiento efectivo y correcto de las cláusulas y acuerdos firmados.