

La cláusula viene a separar estos dos documentos que a menudo encontramos de forma conjunta:

- Vincular el **informe de aptitud** únicamente a aquellos **reconocimientos médicos obligatorios**.

Y también cláusulas derivadas de los resultados del informe de aptitud:

- En caso de un resultado de **no apto**, se debe priorizar, en primer lugar, la aplicación de **medidas preventivas**; en segundo lugar, el cambio de puesto de trabajo conforme a los **principios de movilidad funcional**; y en tercer lugar, en caso de cambio a distinta categoría, conservar el derecho al conjunto de **retribuciones** anteriores.

Promoción de la salud

Se trata de aunar los esfuerzos de las empresas, los trabajadores y trabajadoras y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Se trata de regular estas actividades voluntarias tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras:

- Realización de reconocimientos médicos para realizar **diagnóstico precoz** de determinadas enfermedades comunes: mamografías, electrocardiogramas, PSA en analíticas, revisiones ginecológicas, etc.
- Realización de **campañas específicas** para mejorar la salud de la plantilla, como por ejemplo: deshabituación tabáquica, fomento de la actividad física, alimentación saludable, técnicas de relajación y meditación, etc.

La Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta sindical para promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de acciones de información, asistencia técnica, divulgación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La OTPRL da soporte y asesoramiento a las personas interesadas en la salud laboral y de forma prioritaria, a los delegados y delegadas de prevención.

Ofrecemos

- Un servicio de asesoramiento personalizado llevado a cabo por un grupo de técnicos en prevención, expertos en diferentes especialidades preventivas y el mundo sindical. Asesoramiento presencial con cita previa, vía telefónica, vía correo electrónico o a través de la web de UGT Catalunya, www.ugt.cat.
- Nuestras publicaciones en PRL: trípticos, guías, la revista Sense Risc, artículos de prensa, novedades y noticias de acceso en la web www.ugt.cat.
- Nuestros eventos: charlas, jornadas y actos divulgativos sobre novedades en materia de prevención de riesgos laborales.

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL)

Rambla del Raval, 29-35, 4a planta

08001 Barcelona

Tel: 93 304 68 32/33 – 93 329 82 73

www.ugt.cat/salutlaboral

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Negociación colectiva: Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos

Financiado por

AT2018-0075



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



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



UGT

La vigilancia de la salud (VS) es aquel conjunto de actividades que incluye la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de datos de salud de las trabajadoras y trabajadores con la finalidad de proteger la salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo, y para influir y orientar la acción preventiva de la empresa. Entre las actividades a realizar se encuentran los reconocimientos médicos.

Se ha de diferenciar entre:

- **Vigilancia individual;** conjunto de actuaciones sanitarias aplicadas individualmente a los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de valorar su estado de salud en relación con los riesgos laborales para orientar actividades y estrategias preventivas.
- **Vigilancia colectiva;** visión de conjunto de la salud de colectivos o grupos de trabajadores/as para conocer la distribución de los problemas de salud.

Más información en:

- Vigilancia de la salud y delegados de prevención.
<https://cutt.ly/8eJLc07>
- Promoción de la salud en el trabajo.
<https://cutt.ly/xelJlWI>

La **negociación colectiva** es la herramienta fundamental para luchar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras estableciendo cláusulas en los convenios para mejorar la gestión de la vigilancia de la salud dentro de la gestión de la prevención de las empresas.

Negociación colectiva: Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos

Orientaciones para la negociación colectiva

Las cláusulas en VS de los convenios deben ir orientadas a especificar y mejorar la normativa vigente: el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRPRL) 31/1995, los artículos 37, 38 y 39 del RD 39/1997, el Reglamento de los Servicios de prevención y el Real Decreto 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Periodicidad de los reconocimientos médicos

- Establecer la **periodicidad** de los reconocimientos médicos que no estén legislados específicamente. Habitualmente, de forma anual o bianual.
- Establecer el tiempo concreto sobre qué se entiende por **ausencia prolongada** para realizar los reconocimientos médicos de los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Información de los resultados de la vigilancia de la salud

- Resultados VS individual: **comunicación** de los resultados individuales por el **personal sanitario** de forma personalizada explicando los posibles problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
- Resultados VS colectiva: elección de los ítems para el **tratamiento de datos** de los resultados con el fin de preservar la confidencialidad de los datos de salud individuales, puestos de trabajo, secciones, categorías profesionales, sexo, edad, etc.

Gratuidad de los reconocimientos médicos

Se determinan aspectos prácticos con el fin de que los reconocimientos médicos no sean un coste para los trabajadores y trabajadoras, tal y como establece el art. 14 de la LRPRL.

- Realización de los reconocimientos médicos prioritariamente **en horario de trabajo**.
- Si no fuera posible en horario de trabajo, establecer cómo se **compensará el tiempo** personal invertido; tiempo libre de trabajo, valor económico de las horas, valor económico como horas extras, etc.
- Elección del **medio de transporte** para acudir al centro que realiza los reconocimientos médicos y método de pago del coste del mismo: en nómina, por kilómetros, pago del billete de transporte público, parque, etc.

Informe de aptitud

La empresa debe recibir dos documentos derivados de la VS individual:

- Las **conclusiones derivadas de la VS del trabajador o trabajadora** (que no deben contener información médica) únicamente deben informar si hay que introducir medidas preventivas en el puesto de trabajo.
- El **informe de aptitud**, esto es, la capacidad del trabajador o trabajadora para trabajar sin riesgo para sí mismo o para terceras personas, es decir, aquel estado de salud que supone no añadir riesgos a los que de por sí ya determina el lugar de trabajo para uno mismo o para terceros.