

Resumen y conclusiones

CHARLA NEGOCIACION COLECTIVA Y

**TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE EDAD
AVANZADA**

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.



Conclusiones charla sobre prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: Trabajadoras y trabajadores de edad avanzada

Miércoles 11 de diciembre de 2019.

Lugar: Sala de las Brigadas Internacionales. UGT de Rambla de Santa Mònica, 10 de Barcelona

11.15 h Registro y entrega de documentación.

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

11.40 h Estado de la prevención de riesgos en personas de edad avanzada en las empresas. Presentación del tríptico “Trabajadoras y trabajadores de edad avanzada”. **Eduard Salvador**, técnico en prevención de riesgos laborales de la OTPRL.

11.50 h Aspectos prácticos de la negociación colectiva. **Moisés Berruezo**, responsable de Salud Laboral FeSMC.

12.05 h Coloquio.

12.15 h Clausura.

Esta charla, dirigida a delegados y delegadas de prevención, cumplió con el objetivo de facilitar la información y las herramientas necesarias para que se garantice que las condiciones de trabajo del colectivo de trabajadores de edad avanzada se corresponde con sus capacidades y estado de salud.

En primer lugar, **Núria Gilgado** realizó la presentación de la jornada explicando la importancia de la negociación colectiva como prioridad sindical, yendo más allá de lo establecido por normativa, por lo que se ha recogido en el decálogo que puede consultarse en la página web de UGT de Catalunya y que sirve de modelo para la introducción de los temas relacionados con la PRL, temas poco tratados en los convenios colectivos actuales. En esta línea es necesario incluir en la negociación colectiva cláusulas para regular los riesgos psicosociales en los convenios, derivados de los retos actuales del mercado laboral, como el envejecimiento de la población, el teletrabajo, las TIC, el derecho a la desconexión o el acoso laboral.

Hay que impulsar definitivamente la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas ya que es inadmisibles que a estas alturas, casi 25 años después de la aprobación de la Ley de prevención de riesgos laborales siga incumpléndose la normativa

mientras que la siniestralidad laboral sigue inmutable. Por ello, con el fin de suministrar herramientas a las delegadas y delegados de prevención, delegadas 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 las trabajadoras y trabajadores de edad avanzada”*.



Eduard Salvador, técnico de la OTPRL de la UGT de Catalunya, intervino a continuación exponiendo la necesidad de que las empresas garanticen la seguridad y la salud del colectivo de trabajadores de edad avanzada, ya que pueden ser más vulnerables ante la exposición a determinados riesgos a causa de la pérdida de capacidades y de facultades que supone el propio proceso de envejecimiento. Esta necesidad es más pronunciada aún debido al envejecimiento de la población laboral y a las políticas de prolongación de la vida laboral que están aplicando los gobiernos europeos. Por todo ello, es prioritario que los planes y actividades preventivas integren el factor edad en las evaluaciones de riesgo y adapten los puestos de trabajo para que las exigencias de los mismos se correspondan a las capacidades para garantizar la seguridad y salud de este colectivo y permitir un envejecimiento activo más saludable y sostenible.

En la actualidad este tema se trata exclusivamente a través del artículo 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, relativo a trabajadores especialmente sensibles, por lo que solo se realiza la adaptación del puesto en casos aislados, debidamente reconocidos por el servicio de prevención, y cuando ya se ha producido una patología o pérdida de capacidad laboral. Es necesario hacer una actuación efectiva aplicando los artículos 15 (adaptación del trabajo a la persona) y 16 (evaluación de riesgos), de forma que los puestos de trabajo se diseñen para poder ser ocupados por este colectivo.

A continuación presentó el contenido del tríptico, centrado en las siguientes orientaciones:

- Incluir el factor edad en las evaluaciones de riesgo.
- Adaptar las condiciones y exigencias de los puestos a las capacidades de los trabajadores de edad avanzada.
- Garantizar la movilidad funcional en los cambios de puesto de trabajo de los trabajadores especialmente sensibles.
- Cláusulas relativas a medicina del trabajo: reconocimientos médicos complementarios vinculados a la edad, programas de promoción de la salud, y programas de reincorporación al trabajo después de bajas prolongadas.
- Medidas organizativas: pausas y tiempos de descanso, formación, no computar como absentismo las bajas por enfermedades crónicas, conciliación, etc.



A continuación intervino **Moisés Berruezo, Secretario de Acción Sindical de FeSMC de UGT de Catalunya**, quien nos expuso de qué forma se estaba abordando desde la negociación colectiva el tratamiento del colectivo de trabajadores de edad avanzada a través de tres líneas de actuación diferenciadas:

- Cláusulas relativas a la jubilación: considerando las duras condiciones de trabajo de muchos de los sectores que engloba la federación (limpieza, hostelería, restauración, comercio, transportes, etc.), se intenta introducir en los convenios colectivos cláusulas que promuevan el acceso a las jubilaciones anticipadas o parciales para facilitar la transición a la jubilación y permitir a los trabajadores que tengan problemas de salud o necesidades personales de conciliación disponer de un retiro progresivo de la actividad laboral. También se ha establecido en algunos convenios la edad máxima ordinaria obligatoria de jubilación, para estimular también de esta manera la contratación de trabajadores jóvenes.
- La segunda línea de actuación se refiere a establecer la adaptación de los puestos de trabajo del colectivo de trabajadores de edad avanzada, principalmente estableciendo medidas que permitan el teletrabajo de este colectivo en especial en los sectores y actividades donde pueda implantarse. La incorporación de cláusulas relativas al

derecho al cambio de puesto de trabajo y al desarrollo de procedimientos que lo regulen también están en esta línea.

- Cláusulas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral, principalmente a través de la flexibilización del horario de trabajo, estableciendo descansos a cargo de la empresa y fomentando la realización de jornadas continuadas.



Podéis descargar el tríptico “Negociación colectiva: Trabajadoras y trabajadores de edad avanzada” en: http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/triptico_envejecimiento_2019_web.pdf

