



RECIBO DE PRESENTACIÓN

Oficina: **Registro Auxiliar de la Dir. Gral. Comercio y Consumo**

Fecha y hora de registro: **29-06-2017 14:00:00** Referencia: **45/176224.9/17**

Destinatario: **INSPECCION DE TRABAJO (Inspección de trabajo y S.S. Madrid)**

Asunto: - DENUNCIA INFRACCION MATERIA SALUD LABORAL

Datos del Interesado:

Interesado: **CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT**

NIF **No se informa NIF/NIE**

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código de verificación electrónico

0945843535374810428734

El registro realizado está amparado en el Decreto 21/2002, de 24 de enero, por el que se regula la atención al ciudadano en la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 30, de 5 de febrero) y la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común.



Confederación General del Trabajo (C.G.T.)

Sección Sindical del Sindicato de Correos y Telégrafos de Madrid de la CGT

C/ Conde Peñalver, 19 bis 28070 Madrid
Tfno: 914 314 665 / Fax: 917211083 / Rico 22327
Correo-e: madrid.cgtcorreos@cgt.es



INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID
PLAZA EMILIO JIMENEZ MILLAS, nº1
28008. MADRID

ASUNTO	- Incumplimiento artículo 22 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Empresas	SE Correos y Telégrafos SA, Dirección Territorial Zona IV
Dirección Correos	Calle Conde de Peñalver 19 bis,
CIF Correos	A83052407
Número Seguridad Social Correos	2813667

RAÚL NAVAS GONZÁLEZ, con DNI [redacted] Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa, delegado de prevención de riesgos laborales, con domicilio a efectos de notificaciones en el local Sindical de CGT de Correos de Madrid en el edificio de la Dirección Territorial de la Zona 9, Conde de Peñalver 19 bis; 6º Planta, local 2, 28070 Madrid, y con teléfonos de contacto de número (91) 431 46 65 y 913 962 327; **DIGO:**

Que por medio del presente escrito vengo a formular **DENUNCIA POR INFRACCIÓN DE EN MATERIA DE SALUD LABORAL** contra **SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRÁFOS, S.A.**, que tiene su sede en Madrid 28070, en la calle Conde de Peñalver Nº 19, bis 1ª planta. Se fundamenta la presente denuncia en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: En Correos existe una bolsa de empleo temporal, y contrataciones eventuales de forma estructural. Hasta el momento, para formalizar un contrato de trabajo, bastaba con recibir llamada o notificación al interesado para que acudiera a la sede de Recursos Humanos, situada en calle Conde de Peñalver 19 bis, 1º planta. En este lugar se firman los contratos de trabajo, sin necesidad de más trámites. Únicamente, suelen solicitar a quien trabaja por primera vez un informe de aptitud firmado por un médico colegiado, donde se indica que la persona se encuentra apta para trabajar.

SEGUNDO: Recientemente, Correos esta solicitando a algunos trabajadores un informe de salud completo, donde aparezcan todas sus patologías e historial médico, como requisito fundamental para firmar un contrato. Concretamente, se los cita en Conde de Peñalver sin avisarles de este requisito, y una vez allí se lo comunican. Los advierten que el contrato de trabajo está preparado para firmar, pero que solo se formaliza si se entrega el informe de salud.

TERCERO: En primer lugar, nos sorprende este cambio repentino en la forma de contratar. También resulta curioso que estos requisitos se exijan a unos trabajadores si, y a otros no. Generalmente se requiere estos informes a trabajadores con contratos temporales en activo, como requisito para renovar.

CUARTO: Yo mismo fui testigo de estas prácticas, ayer 27 de junio de 2017. Tres trabajadores subieron a la 6º planta donde se encuentran los locales de las organizaciones sindicales. Nos comunicaron que los habían citado por teléfono, y que les acababan de comunicar que era preciso entregar un informe de salud completo de toda la vida para poder firmar renovación. Baje a la primera planta, donde se encuentran los servicios médicos, y hable con la señora que pidió los informes. La pregunte si era médico, y su número de colegiado pero se negó a dármelo. Únicamente dijo que recibían órdenes de Recursos Humanos. Una de las trabajadoras afectadas preguntó a esta señora donde estaba el informe médico que le había dado hace un rato, y contestó que lo había entregado a Recursos Humanos, lo cual me parece gravísimo. Personal que no tiene relación con la medicina, manipula y requiere informes médicos de trabajadores. Recordamos que el artículo 22.6 de la LPRL establece que: “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.

QUINTO: Estas prácticas se traducen en una situación de indefensión por parte de los trabajadores temporales, que se ven chantajeados bajo la amenaza de o ceder sus datos médicos o no poder firmar un contrato de trabajo. Algunos se encuentran con que su médico de cabecera se niega a entregar dichos informes, otros entregan un informe en el que se especifica que esta apto para el trabajo. En Recursos Humanos indican que no piden informes de aptitud, sino informes de salud con todo el historial médico. Recordamos que el artículo 22.4 de la LPRL establece que “Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”. En este sentido, si estos datos son utilizados con fines discriminatorios, con perjuicio al trabajador, y con chantaje incluido.

SEXTO: Consideramos que se está vulnerando la intimidad de los trabajadores, y que se está requiriendo por parte de servicios médicos y recursos humanos, de forma fraudulenta y engañosa, sin que quede constancia de a donde van esos informes, quien los recoge y para que los solicitan. Esta práctica incumple la Ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal. Recordamos que el artículo 7 de dicha ley establece que “los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual, solo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando por razones de intereses general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente”. Mientras tanto, el artículo 4 indica que “los datos de carácter personal solo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas explícitas para las que se hayan obtenido”. Además, el artículo 7 también establece que “se prohíbe la recogida de datos por medios fraudulentos, desleales o ilícitos”.

SEPTIMO: Recordamos que las capacidades psicofísicas de los trabajadores para desempeñar el puesto de trabajo ha sido demostrada mediante el trabajo diario y los certificados médicos expedidos por los facultativos correspondientes, de los cuales la empresa tiene conocimiento.

OCTAVO: El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la vigilancia de salud establece que “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”.

NOVENO: Recordamos que la Ley de Infracción de Orden Social establece en su artículo 5.2 que “*Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley*”.

DECIMO: El artículo 112 de nuestro convenio colectivo establece que se “reconoce expresamente el derecho a la intimidad, a la confidencialidad, y al secreto de los datos personales y médicos. Nunca podrán ser usados estos datos con fines discriminatorios”. En este sentido, si a unos trabajadores se les requieren datos médicos y a otros no, se produce una discriminación, y también se atenta contra la confidencialidad si estos informes se piden en la ventanilla de Recursos Humanos, sin notificarse por escrito avisando de la confidencialidad del asunto.

ONCEAVO: En todo caso, en las bases de la bolsa de empleo temporal se establece como requisito “no padecer enfermedad o limitaciones físicas o psíquicas para el normal desempeño de las tareas y funciones a realizar, acreditado por los servicios médicos de Correos. Los reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio”. En este sentido, los servicios médicos de Correos no están acreditando, ni reconocimiento, sino exigiendo informes médicos firmados por médicos de cabecera. En ningún caso se establece que para trabajar en Correos haga falta un informe de salud con todo el historial médico del trabajador.

DOCEAVO: La Ley 41/02 básica de los derechos del paciente señala que los pacientes tienen derecho a conocer toda la información disponible sobre su salud. El titular de dicha información es el paciente. Por tanto, el hecho de que terceras personas (recursos humanos) soliciten verbalmente informes médicos, supone un claro abuso empresarial, más aún con la amenaza de prohibir firmar el contrato en caso no entregar dichos informes. Por último, recordamos que la propia ley 41/02 en su artículo 7 sobre el derecho a la intimidad establece que “toda persona tiene derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud”.

Por lo expuesto, **SOLICITO A ESA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:**

- Que se investiguen los hechos relatados en el cuerpo del escrito y, previa su comprobación e incoación del correspondiente expediente, se dicte resolución sobre los mismos, fijando a la responsabilidad a que haya lugar por parte de la empresa denunciada, conforme con la legislación aplicable al caso.
- Requerimiento para que Correos cese en estas prácticas.
- Requerimiento para que cualquier información médica que haya pedido recogerse de manera fraudulenta y sin garantizar los derechos de los trabajadores al acceso, cancelación y oposición de dichos datos, sean eliminados.
- Requerir información a Correos sobre los ficheros de tratamiento de datos de los trabajadores de la empresa, así como cuales son los datos que contienen y si existe algún fichero determinado sobre la salud de los trabajadores, y se explique si estos ficheros están datos de alta en la agencia de protección de datos de carácter personal.

En Madrid, a 29 de junio de 2016.

Raúl Navas González

