

Reconocimientos médicos

¿Voluntarios u obligatorios? Garantía de la intimidad y análisis para la detección de drogas o alcohol

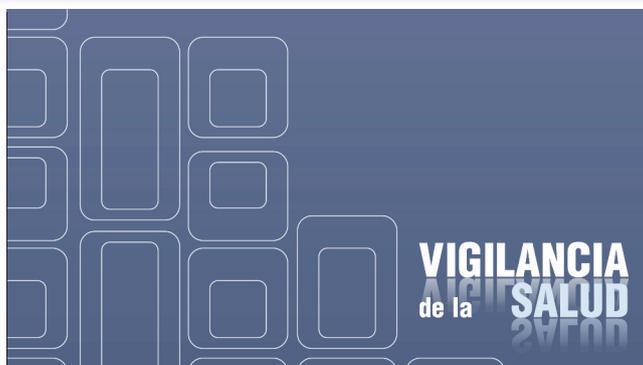
En el ámbito de la relación laboral nos encontramos con frecuencia con casos de abuso en los que los datos obtenidos de los reconocimientos médicos realizados a trabajadores y trabajadoras son utilizados para decidir la contratación o para evaluar al empleado, respondiendo a un puro interés empresarial y no de vigilancia de la salud.

El empresario tiene la obligación de ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico. Ahora bien, éstos últimos deciden si quieren realizárselo o no, salvo algunos casos en los que es obligatorio.

Los reconocimientos médicos tienen, en principio, un carácter voluntario y los trabajadores tienen que dar su autorización para someterse a las pruebas médicas que disponga la empresa. En el caso de que el trabajador no quiera realizarse el reconocimiento, tiene que firmar una renuncia voluntaria.

El artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales limita la facultad empresarial de vigilancia, estableciendo como principio inspirador general la voluntad del trabajador para la realización de los reconocimientos médicos.

No obstante, la citada Ley posibilita acordar directamente reconocimientos médicos obligatorios cuando su realización sea imprescindible para los siguientes casos:



- Evaluar los efectos de las condiciones laborales sobre la salud de los trabajadores.

- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la empresa.

- La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (trabajos con riesgo de amianto, ruido durante el trabajo, radiaciones ionizantes, trabajos con riesgo de enfermedades profesionales).

La justificación del reconocimiento se centra en la necesidad de proteger la salud del propio trabajador frente a los riesgos derivados del trabajo, por lo que el reconocimiento solo puede atenerse a los parámetros que se considere que pueden verse afectados o ser representativos de unas condiciones laborales inadecuadas, y no a cualesquiera otros aspectos de la salud del trabajador.

En todo caso, los reconocimientos establecidos en cualquier disposición están sujetos a las reglas que fija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el informe pre-

El trabajador decide de forma voluntaria si quiere o no someterse a un reconocimiento médico, salvo ciertos supuestos que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los que el reconocimiento es obligatorio

vio, el uso de la información o lo limitado del reconocimiento y el carácter subsidiario del mismo.

Además, dado que se encuentran comprometidos los derechos fundamentales del trabajador, es necesario que concurre la nota de proporcionalidad y justificación con la suficiente entidad para imponer la restricción de los derechos fundamentales a la intimidad y a la dignidad.

¿Cómo deben hacerse los reconocimientos médicos?

En ningún caso se puede utilizar la información obtenida de los reconocimientos ni para discriminar al trabajador, ni para depararle ningún perjuicio, como la adopción de una medida disciplinaria. Aunque sí para la adopción de medidas de prevención o para adecuar las características del puesto de trabajo a su situación.

En cuanto a la forma en que se tienen que llevar a cabo los reconocimientos, los aspectos a destacar son:

- En caso de ser posible técnicamente varias posibilidades de realización de una prueba, se adoptará la que menos molestias ocasione al trabajador.
- Las pruebas las realizarán exclusivamente personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. No es posible que el reconocimiento y vigilancia de la salud de los trabajadores lo asuma el propio empresario.
- La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador.
- Los exámenes de salud incluirán, en todo caso una historia clínico-laboral, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.
- El personal que realiza la vigilancia de la salud está sujeto a estricto secreto profesional. Los datos son confidenciales, los resultados médicos sólo los pueden facilitar a las autoridades sanitarias en los términos establecidos legalmente. No es posible informar de los resultados al empresario salvo que el trabajador preste su conformidad de manera expresa. En todo caso, el trabajador será informado de los resultados del reconocimiento.
- El empresario y los órganos con responsabilidad en materia preventiva tienen derecho a conocer las conclusiones de los reconocimientos, en relación con la aptitud del trabajador para desempeñar el puesto, o con la necesidad de introducir medidas de prevención. Sin embargo, no tiene derecho a conocer los datos médicos derivados del reconocimiento.

¿Qué pasa con los controles de drogas?

En cuanto a los controles de alcoholemia y drogas, la realización de las pruebas para determinar el grado de intoxicación de las y los trabajadores viene atribuida al Ministerio del Interior, siempre que circulen por las vías públicas (art 5 RD 339/1990).

No hay justificación alguna para que la empresa, al margen de la normativa de prevención de riesgos laborales, se atribuya las competencias de las fuerzas de orden público. No puede realizar un control de alcoholemia o drogas de forma indiscriminada sobre sus trabajadores. Ni es posible que el mismo sea efectuado por personal de la propia empresa, que pese a haber recibido formación adecuada, en ningún caso, es personal especializado.

Un control empresarial sobre el consumo de alcohol o drogas sólo puede alcanzar alguna justificación como medida preventiva cuando sea imprescindible verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro de otro interés preponderante como su propia persona.

Además de los requisitos generales a cualquier proceso de vigilancia de la salud, existen otra serie de limitaciones: dichas pruebas no son válidas para todos los colectivos de trabajadores, sino sólo para aquellos que por razón de su puesto de trabajo o funciones tienen asignados cometidos en los que el consumo de esas sustancias incrementa especialmente el riesgo de daño para aquel interés de mayor entidad.

El Tribunal Constitucional en la sentencia 196/2004 de 15 de noviembre de 2004 analiza el alcance del derecho a la intimidad personal del trabajador garantizado por el art. 18.1 de la Constitución Española, y considera que la prueba médica realizada para determinar si el trabajador ha consumido drogas afecta a la esfera privada de la persona. En los casos en los que se solicite el consentimiento del trabajador, el mismo está sujeto a determinados condicionantes:

- Es necesario que el consentimiento sea expreso.



El empresario no puede realizar un control de alcoholemia o drogas de forma indiscriminada sobre sus trabajadores. Ni es posible que el mismo sea efectuado por personal de la propia empresa, que pese a haber recibido formación adecuada, en ningún caso, es personal especializado

- Es necesario que el trabajador sea informado de los datos que se van a obtener con las pruebas. No se puede identificar el consentimiento a que se practiquen unas pruebas de análisis sanguíneo con la conformidad de que el análisis se extienda a evaluar cualquier tipo de factor o circunstancia personal del trabajador.

El Tribunal Constitucional aclara que como regla general los reconocimientos médicos en la relación laboral no son un instrumento para el control de la salud de los trabajadores, sino expresión de un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. El interés empresarial no justifica una intromisión en la esfera íntima de los trabajadores.

Conclusiones

- Los reconocimientos médicos del trabajador, y cualquier otra indagación o pesquisa sobre su cuerpo (como análisis clínicos de sangre, orina, saliva, aire expirado...) constituyen una intromisión en su derecho fundamental a la intimidad personal y/o corporal, por lo que la obligatoriedad de su realización tiene naturaleza excepcional como salvaguarda de otros derechos fundamentales como la integridad física o la salud.
- En el ámbito de la relación laboral los reconocimientos médicos son la expresión del derecho del trabajador a la vigilancia de la salud y no un instrumento para control de la salud de los trabajadores.
- El trabajador debe quedar informado concluyentemente de todos los elementos determinantes de las pruebas médicas (tipo de pruebas y objeto de las mismas, las sustancias o elementos buscados y, en definitiva, los datos que se pretenden obtener y los fines del reconocimiento). No pueden utilizarse los resultados del reconocimiento para fines distintos de los que justifiquen su obtención.
- Con relación a los reconocimientos médicos legalmente impuestos, como requisitos la norma impone: que el reconocimiento sea imprescindible en cuanto no pueda conseguirse el mismo resultado con otros procedimientos y exista una necesidad objetiva de su realización en función del riesgo a prevenir, lo que deberá venir corroborado por informe técnico o derivarse de la naturaleza de la actividad.
- La obligatoriedad de someterse a controles de drogas y alcohol puede encontrar cobertura legal en el supuesto general del art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Debe constar acreditada la necesidad objetiva de dicho reconocimiento para la prevención del riesgo; y no puede entenderse que el consumo y efectos de tales sustancias en tiempo ajeno al trabajo, constituya por sí mismo un incremento del riesgo.



Asesoramiento on-line en salud laboral

Mutuas

Riesgos psicosociales

Riesgos químicos

Otras consultas

Si necesitas
asesoramiento
pincha aquí

CON LA FINANCIACIÓN DE



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo