



www.meyss.es/itss/index.html

Sergio Bescós Rubio – Inspector de Trabajo y Seguridad Social



Índice

- 1. Concepto y definiciones legales**
- 2. Carácter voluntario u obligatorio.**
 - 2.1 STC 196/2004**
 - 2.2 STS 28 diciembre de 2006.**
- 3. Efectos de la negativa del trabajador a llevar a cabo la vigilancia de la salud.**
- 4. Otras consideraciones relacionadas con el artículo 22 Ley 31/1995**
- 5. Actuaciones inspectoras relacionadas con la vigilancia de la salud**



- **CONCEPTO Y DEFINICIONES LEGALES**



Concepto y definiciones legales

- **La vigilancia del estado de la salud de los trabajadores persigue una serie de objetivos:**
 - 1. Detectar enfermedades que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del trabajo realizado.
 - 2. Identificar a trabajadores especialmente sensibles para la asunción de determinados puestos de trabajo.
 - 3. Alertar sobre situaciones de riesgos en la empresa.
- **Existencia de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social derivadas de las contingencias profesionales. (Riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal derivada de AT o EP).**



Concepto y definiciones legales

- **Artículo 22 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**
- 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. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



Concepto y definiciones legales

- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- 3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.



Concepto y definiciones legales

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

(...)



Concepto y definiciones legales

OBLIGATORIEDAD O VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS





Voluntariedad u obligatoriedad

PRINCIPIO GENERAL: Carácter voluntario para el trabajador.

EXCEPCIONES:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- 2 Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro, tanto para sí como para otras personas.
3. Cuando así esté establecido en una disposición legal

* La vigilancia de la salud afecta a la esfera de la intimidad de los trabajadores:
DERECHO FUNDAMENTAL, artículo 18 CE.



Voluntariedad u obligatoriedad

STC 160/2004. La OBLIGATORIEDAD tiene que cumplir los siguientes requisitos:

PROPORCIONALIDAD al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos);

INDISPENSABILIDAD de las pruebas (por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado),

INTERES PREPONDERANTE DEL GRUPO SOCIAL o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable



- **CONSENTIMIENTO:** la STC 196/2004, de 15 de noviembre,
- Bastará, en principio, desde la perspectiva constitucional, que quepa verificar la voluntad real de someterse a la prueba médica, lo que en absoluto excluye la eficacia del consentimiento verbal o incluso la de la realización de actos concluyentes que expresen dicha voluntad, todo ello sin perjuicio de los requisitos que eventualmente pueda establecer la normativa infraconstitucional sobre la materia o de lo que cupiera decir en casos diversos al ahora analizado por afectación de otros derechos



- **STS 28 de diciembre de 2006.**
- El propio Tribunal Supremo reconoce que las excepciones legales establecidas conllevan que la anulación real del requisito general según el cual es necesario que el trabajador preste su consentimiento, de tal forma que la excepción se convierte en norma general siempre que además:
 - A. No se acuerde fraudulentamente (se actúe de buena fe).
 - B. Se respete la dignidad y la confidencialidad.
 - C. El objeto sea vigilar el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.



DISPOSICIONES LEGALES QUE PRESCRIBEN EL RECONOCIMIENTO MÉDICO OBLIGATORIO

1. El RD 396/2006, establece los reconocimientos previos a la contratación en los trabajos con riesgo de amianto,
2. El RD 783/2011, radiaciones ionizantes.
3. Reconocimiento médico obligatorio previo en aquellas empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional, según lo previsto en el artículo 196 LGSS.



- **CONCLUSIONES, ¿cuándo un reconocimiento médico es obligatorio?:**
- 1. Cuando nos encontremos en alguno de los tres supuestos previstos en el artículo 22 LPRL, a) Disposición legal, b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- 2. Proporcionalidad, indispensabilidad e interés preponderante del grupo social (STC 196/2004)
- 3. No se acuerde fraudulentamente (se actúe de buena fe), se respete la dignidad y la confidencialidad y el objeto sea vigilar el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. (STS 28 de diciembre de 2006)



- **CONSECUENCIAS LEGALES DE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A LA VIGILANCIA DE LA SALUD**
- **Supuesto de hecho STSJ Extremadura 44/2013, Sala de lo Social**



SUPUESTO DE HECHO

- Vigilante de seguridad que prestaba servicios en Mérida. Se le asigna un puesto en Cáceres para la vigilancia, en solitario, de instalaciones ubicadas en un lugar despoblado y a horas nocturnas. El cliente de la obra en cuestión exigía que todos los vigilantes de seguridad hubiesen pasado el oportuno reconocimiento médico. La empresa demandada requirió en varias ocasiones al actor para que se sometiera al examen de salud.
- El demandante se negó reiteradamente a someterse al reconocimiento médico. No obstante, acudió a su médico de cabecera que le facilitó un informe en que se declaraba que el trabajador no estaba afectado de enfermedad infectocontagiosa ni mental y que estaba capacitado para desempeñar las tareas de vigilante de seguridad. La empresa demandada remite comunicación escrita de despido por indisciplina y desobediencia.



- **DESPIDO DISCIPLINARIO:** Artículo 54.2 B) ET. “Indisciplina o desobediencia en el trabajo”.
- La desobediencia en el trabajo para que sea susceptible de ser sancionada con despido ex artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores , ha de tratarse de un tratarse de incumplimiento grave y culpable, transcendente e injustificado, "en la medida que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato".
- Declara el despido procedente por las siguientes razones:



- 1. La negativa reiterada a someterse al reconocimiento médico supone un incumplimiento grave y culpable de las órdenes empresariales, al negarse hasta 6 veces a asistir al reconocimiento médico , incluso aceptando el dinero entregado por la empresa para el desplazamiento,
- 2. Conducta arbitraria e injustificada del trabajador.
- 3. El reconocimiento no supone lesión injustificada para el derecho fundamental a la intimidad al estar limitado este derecho por la obligación de la empresa a destinar al trabajador a un puesto adecuado a sus aptitudes físicas y a que no se encomienden al trabajador funciones que supongan un riesgo para sí o para terceros,



- **OTRAS CONSIDERACIONES RELACIONADAS CON LA VIGILANCIA DE LA SALUD.**



- Artículo 14.5 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.
- **CONSECUENCIA:** La realización de los reconocimientos médicos se realizará dentro de la jornada laboral. Si la vigilancia se ha de hacer fuera del horario del trabajador, deberá efectuarse el descuento en la jornada del tiempo invertido en la misma.



- **CONFIDENCIALIDAD (artículo 22.4 LPRL):**
- La información médica derivada de la Vigilancia de la Salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.
- El empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención conocerán:
 1. La aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
 2. La necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.



- **Actuaciones inspectoras relacionadas con las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.**



-
- Actuación inspectora puede venir de los siguientes supuestos:
 - 1. Iniciativa propia
 - 2 Denuncia
 - 3. Orden superior



- Una vez detectado un incumplimiento:
 1. Requerimiento: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas. (artículo 43 ley 31/1995).
 2. Inicio del procedimiento sancionador. Infracciones previstas en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



- **INFRACCIONES GRAVES:**

- Artículo 12.2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- Artículo 12.15 a). No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.



- **INFRACCIONES MUY GRAVES**

- Artículo 13.5 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Fin

Muchas gracias por vuestra atención



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social