

La obligatoriedad de los reconocimientos médicos dentro de la Prevención de Riesgos Laborales: propuestas de futuro.





Introducción

- ❖ Una de las **múltiples obligaciones que tiene el empresario en materia de seguridad y salud laboral** es la de **vigilar el estado de salud de sus trabajadores** de manera periódica y en función de los riesgos inherentes al trabajo que éstos desarrollan (artículo 22 de la Ley 31/1995 de PRL).
- ❖ La única especialidad que no puede asumir el empresario, aunque tuviera los requisitos técnicos necesarios para ello. Neutralidad. Contrario a los derechos fundamentales de los trabajadores

Introducción

- ❖ La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral:
 - ❖ tiene como actuación básica **la vigilancia del estado de salud de los trabajadores**
 - ❖ se ha de desarrollar de manera **coordinada** con los empresarios y los **representantes de los trabajadores**
 - ❖ Está configurada, con carácter general, como una **obligación del empresario y un derecho del trabajador** (salvo excepciones)



Condiciones



CECA MAGÁN ABOGADOS



- a) Reconocimientos **periódicos**, dependiendo del trabajado que se realice y en relación de los riesgos que entrañe el mismo (art. 37.3.b) RSP);
- . **no sólo se requiere una evaluación inicial de la salud de los trabajadores**
 - . **Evaluación necesaria de los trabajadores que reanuden su actividad tras una ausencia prolongada por motivos de salud (finalidad protectora: descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger al trabajador).**
 - **periodicidad no concretada (convenios colectivos);**
 - **especialidades: riesgos EEPP y trabajadores nocturnos.**
 - **incluso posteriores a la finalización de la relación laboral (sistema Público de Salud)**

Condiciones

b) En función de los riesgos inherentes al trabajo: especificidad (RSP art 37)

- ✓ Para que la vigilancia de la salud sea específica y pueda cumplir la orientación especialmente preventiva que debe guiarla ha de realizarse **en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado por el trabajador.**
- ✓ Por tanto, tiene que haberse efectuado una **evaluación de riesgos laborales** en la que han debido participar al menos parcialmente los profesionales sanitarios de los servicios de prevención como parte de un equipo interdisciplinario (art. 3.1-.h del RD 843/2011)
- ✓ En los reconocimientos médicos además de los riesgos específicos del puesto del trabajo se deben tener en cuenta **las particularidades propias del trabajador (objetiva y subjetiva)**

Condiciones



CECA MAGÁN ABOGADOS



Para ello el personal sanitario deberá conocer al menos:

- ❖ **Los datos del puesto de trabajo.**
- ❖ **El tiempo de permanencia en el mismo.**
- ❖ **Los riesgos detectados.**
- ❖ **Las medidas preventivas adoptadas.**



Condiciones

De hecho, la **falta de especificidad** en los reconocimientos médicos pueden generar **responsabilidades** distintas:

❖ **Seguridad social: Recargo de prestaciones (30 al 50%):** si la empresa llevaba a cabo reconocimientos médicos anuales pero sin contener ninguna especificidad relativa a los riesgos del concreto puesto de trabajo (STS unif de doctrina 18 de mayo de 2011).

❖ **Civil: Responsabilidad por indemnización de daños y perjuicios derivados de patología laboral** (STS de 24 de enero de 2012) cuando se han hecho reconocimiento médicos anuales y rutinarios pero no específicos.

Condiciones

- ❖ Los expertos en salud pública afirman que los chequeos generales son **inútiles** si no van orientados a un fin. Son acciones ineficientes e ineficaces sin ninguna eficacia preventiva.
- ❖ La jurisprudencia defiende que estos reconocimientos **no sirven para cumplir con las obligaciones empresariales en PRL**, que se debe hacer de manera específica y respetando los protocolos sanitarios (u otros instrumentos) STS País Vasco 24 de abril de 2007
- ❖ El TS aclara que, si se siguen manteniendo por las empresas se deben encuadrar en apartados como **prestaciones gratificables** que sin embargo pueden resultar obligatorios para el empresario si se han reconocido en convenios colectivos aunque son ajenos a la PRL (TS 20 de julio de 2006). **(derecho adquirido)**

Condiciones



CECA MAGÁN ABOGADOS

CICERO
LEAGUE OF
INTERNATIONAL
LAWYERS

c) Para la realizar la vigilancia de la salud, el empresario deberá **organizar los medios** necesarios para dar cumplimiento a dicha obligación, así como **sufragar los gastos, directos e indirectos que le ocasione** (art. 14.5 LPRL), sin que pueda suponer coste alguno para el trabajador.



Condiciones

d) la vigilancia de la salud es un **derecho para el trabajador** y por tanto hace falta el **consentimiento** del trabajador (con algunas excepciones):

- . Previo
- . Información sobre: contenido, técnicas, fines de la vigilancia de la salud.
- . Específico (y revocable)
- . El rechazo del trabajador deberá constar por escrito (carga de la prueba).



Las excepciones no deben utilizarse de forma abusiva

Por consiguiente, el consentimiento del trabajador sólo dejará de exigirse en los siguientes supuestos:

1. Aquéllos 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**.
2. Aquéllos otros en los que la **realización de éstos sea necesaria 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**
3. Aquéllos reconocimientos que devengan obligatorios por una **disposición legal “en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”**. Así, entre otros, los trabajos con riesgo de amianto (art. 13 OM 31-10-1984), radiaciones ionizantes (art. 42 RD 783/2001), o trabajos con riesgo de enfermedades profesionales.



Las excepciones no deben utilizarse de forma abusiva

1. Aquéllos 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.

* Interpretación restrictiva, puesto que sino se podría afirmar que tal necesidad se produce siempre = reconocimientos obligatorios = es lo contrario a lo estipulado por la norma.

* El trabajador debe cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 29 LPRL)

* Promover los reconocimientos médicos voluntarios; problema: las consecuencias de los resultados en la estabilidad laboral de los trabajadores: si no se superan las pruebas=despido objetivo (20 días/año)

Las excepciones no deben utilizarse de forma abusiva

2. Aquéllos otros en los que la **realización de éstos sea necesaria para 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**

- El derecho a la intimidad cede ante el derecho a la salud del trabajador o de terceros.
- Sentencia del TS de 10 de junio de 2015 (Iuris&Lex –Eleconomista):
 - No se pueden imponer por CC la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, si la Ley no los contempla.
 - Tiene que objetivarse el peligro o riesgo, sino no se puede imponer.
 - Prevención y extinción de incendios: actividad compleja y arriesgada; capacidad física y psicológica; auxilio a personas en catástrofes; por tanto, su estado de salud minimiza el riesgo tanto para el trabajador como para terceros.
 - Principio de proporcionalidad es aplicable a la constitucionalidad de una medida restrictiva de derechos fundamentales: Juicio de idoneidad; es necesaria; equilibrada

Las excepciones no deben utilizarse de forma abusiva

3. Aquéllos reconocimientos que devengan obligatorios por una **disposición legal “en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”**. Así, entre otros, los trabajos con riesgo de amianto (art. 13 OM 31-10-1984), radiaciones ionizantes (art. 42 RD 783/2001), o trabajos con riesgo de enfermedades profesionales.

- **Evaluación de la salud tras una baja de larga duración.**
- **Consecuencias: falta de aptitud/limitación**
 - Ineptitud sobrevenida (20 días/año)
 - Trabajador especialmente sensible (adaptación del puesto/medidas alternativas/20 días/año)

Condiciones

e) Participación:

Cualquiera de estos supuestos **exige previo informe de los representantes de los trabajadores;** informe que, tal y como aclara el Tribunal Supremo, tiene carácter preceptivo pero no vinculante (STS de 10 de junio de 2015 y STSJ Asturias 9 11 2007).



Condiciones

f) La vigilancia de la salud debe realizarse **con respeto a los derechos a la intimidad, dignidad y con confidencialidad.**

Se exige al empresario que, en la ejecución de las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, **respete el derecho a la intimidad y a la dignidad de aquéllos y la confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud (art. 22.2 LPRL)

Empresario será informado de las conclusiones en relación con la aptitud del trabajador (no apto, apto, apto con limitaciones temporales o definitivas)

Condiciones

g) respeto al derecho a la no discriminación del trabajador

Art. 4.2.c) ET art. 22.4 LPRL

Los datos obtenidos a través de la vigilancia de la salud no se pueden usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Sin embargo= modificaciones
laborales/despido



Condiciones

h) la vigilancia de la salud debe efectuarse con personal sanitario especializado

El control de la salud deberá efectuarse por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (art. 22.6 LPRL), debiendo cubrirse dicha actividad «mediante el recurso a alguna de las modalidades de organización preventiva» previstas en la LPRL, esto es, servicios de prevención propios o ajenos, que deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Control de cumplimiento de la vigilancia de la salud por parte del empresario (voluntariedad/obligatoriedad de los reconocimientos médicos)

- ❖ La inspección de trabajo y seguridad social.
- ❖ Los técnicos habilitados de las comunidades autónomas.
- ❖ Subinspectores (Escala Seguridad y Salud)



Ante el incumplimiento empresarial

Infracciones

❖ Infracciones relacionados con la obligación de vigilancia de la salud de los trabajadores.

✓ Es infracción **grave: no realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores conforme a la normativa de prevención de riesgos** (artículo 12.2 LISOS). La normativa sobre prevención de riesgos a que se hace referencia en este punto está integrada por el art. 22 LPRL; art. 8 RD 664/1997; art. 8 RD 665/1997; art. 6 RD 487/1997 y art. 4 RD 488/1997; art. 28 RD 3255/1983.

✓ Se puede derivar responsabilidades laborales de recargo de prestaciones (TS unificación de la doctrina de 16 de enero de 2012) o indemnizatorias (TS 6 de marzo de 2012) civiles y penales

✓ Es una infracción **muy grave: incumplir el deber de confidencialidad en el uso de datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores** – que exige el art. 22.4 LPRL– (artículo 13.5 LISOS).

Cuadro sancionatorio en materia de PRL:

CALIFICACIÓN	GRADUACIÓN		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
LEVE	De 40 a 405 €	De 406 a 815 €	De 816 a 2.045 €
GRAVE	De 2.046 a 8.195 €	De 8.196 a 20.490 €	De 20.491 a 40.985 €
MUY GRAVE	De 40.986 a 163.955 €	De 163.956 a 409.890 €	De 409.891 a 819.780 €

Cuadro sancionatorio ordinario:

CALIFICACIÓN	GRADUACIÓN		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
LEVE	De 60 a 125 €	De 126 a 310 €	De 311 a 625 €
GRAVE*	De 626 a 1.250 €	De 1.251 a 3.125 €	De 3.126 a 6.250 €
MUY GRAVE**	De 6.251 a 25.000 €	De 25.001 a 100.005 €	De 100.006 a 187.515 €

CONCLUSIONES:

- *Marco jurídico que regula el derecho a la vigilancia de la salud tiene la finalidad de proteger al trabajador.

- *La materialización de la vigilancia de la salud puede tener consecuencias no deseadas en la relación laboral que obligatoriamente hay que gestionar.

- *No se puede seguir mirando para otro lado:

Implicación de todos- asistencia técnica y económica para poder asegurar la mayor protección laboral, para poder defender una autentica protección a la salud

SI SALUD + LABORAL= PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

MUCHAS GRACIAS



CECA MAGÁN ABOGADOS

#EstiloCeca