USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

18 septiembre 2015. Nº 42

Obligatoriedad de los reconocimientos médicos. Análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Jurisprudencia

Estimados compañeros y afiliados, en este artículo, vamos a comentaros la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2015, recurso nº 178/2014. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro. Dicha Sentencia hace *referencia a: 1) Interpretación del art. 22.1 LPRL: intimidad y salud laboral. 2) La voluntariedad como regla general. 3) Imposibilidad de que el convenio colectivo amplíe los supuestos en que proceden estos reconocimientos. 4) La necesidad de proteger la vida de los trabajadores o de terceros como fundamento de la excepcional obligatoriedad del reconocimiento. 5) Apreciación de circunstancias excepcionales, que amparan la obligatoriedad, en este caso, en las Brigadas para extinción de incendios. El Tribunal Supremo declara ajustada a derecho la exigencia de someter a reconocimientos médicos a los Brigadistas Antiincendios de TRAGSA.*

Disposición Transitoria quinta de la L. 3/2012 de 6 de julio, también de aplicación a la distribución de salarios de Se presenta demanda de CONFLICTO COLECTIVO en relación a los RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS de los Trabajadores de TRAGSA, S.A. (Brigadas para extinción de incendios), por el que se examina el convenio colectivo de empresa que establecía la exigencia de que los trabajadores pasasen reconocimientos médicos obligatorios tras la pérdida de vigencia de la norma convencional, interpretándose el artículo de 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos sobre intimidad y salud laboral a la luz de los derechos constitucionales. Se establece la voluntariedad como regla general, y la imposibilidad de que el convenio colectivo amplíe los supuestos en que proceden estos reconocimientos, necesidad de proteger la vida de los trabajadores o terceros como justificación de la obligatoriedad del reconocimiento. Se aprecian circunstancias excepcionales en el caso concreto, que es el tipo de actividad realizada por los brigadistas y necesidad de estar en buenas condiciones físicas y psíquicas, que amparan la obligatoriedad. El reconocimiento cuestionado cumple con las exigencias constitucionales y legales para que puedan imponerse a los que trabajan en las Brigadas Rurales de Emergencias adscritas a la empresa. No se prejuzga sobre cuestiones ajenas al conflicto colectivo, como confidencialidad de los resultados o consecuencias a la negativa de someterse a las revisiones, etc.

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID

Como ANTECEDENTES DE HECHO destacar los siguientes:

PRIMERO.- Se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en la que se terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare no ajustada a Derecho la exigencia de la empresa de que los trabajadores pasen reconocimientos médicos obligatoriamente, y por tanto, no se condicione la permanencia en el trabajo a la realización y superación de los mismos.

Subsidiariamente y de forma alternativa a esta petición, interesa que se declare que solo podrán realizarse reconocimientos médicos de forma obligatoria cuando resulten imprescindibles para la prevención de enfermedades profesionales reconocidas como tales en la actividad de la empresa, con las pruebas indispensables para su prevención y seguimiento, condenando a la empresa TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A. (TRAGSA) a estar y pasar por esta declaración.

Como FUNDAMENTOS DE DERECHO debemos de tener en cuenta los siguientes:

El presente litigio se centra en la interpretación que deba darse al artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su concordancia con las previsiones del convenio que vino aplicándose a la empresa y la valoración de las tareas desempeñadas por los trabajadores. Todo ello es necesario para determinar si el supuesto enjuiciado constituye una excepción a la regla general sobre voluntariedad de los reconocimientos médicos para vigilancia de la salud.

Debemos destacar la interpretación legal y jurisprudencial que hay que realizar sobre la Vulneración del derecho a la intimidad. Recuerda que el artículo 18.1 CE consagra el derecho a la intimidad, que comporta la protección frente a intromisiones en la esfera íntima. Se reproduce doctrina de las SSTC 70/2009 y 196/2004 , donde se admiten restricciones a tal derecho fundamental pero a condición de que: a) Exista previsión legal; b) Que la restricción sea necesaria; c) Que exista proporcionalidad entre el sacrificio y el beneficio.

Para ello debemos de tener en cuenta que :

Nuestro Derecho contempla la vigilancia de la salud como una obligación de la empresa y un derecho los trabajadores, siempre con el norte de la protección de la salud de los segundos. A su vez, los reconocimientos médicos, cauce paradigmático para que esa vigilancia pueda traducirse en realidad, pueden afectar a la intimidad personal garantizada por el artículo 18.1 CE.

Esa posibilidad de que la intimidad trabajador sea afectada es tan evidente que la Ley explicita la evidente necesidad de salvaguardar el mandato constitucional. « 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 », reza el artículo 22.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

La Ley Fundamental exige que se respete el derecho de los trabajadores a su intimidad. El legislador explicita esa necesidad cuando aborda la regulación de los reconocimientos médicos en el marco del contrato de trabajo. Pero ningún derecho constitucional es ilimitado, por lo que pudieran aparecer supuestos en que la intimidad del trabajador deba ceder para preservar otros derechos igualmente dignos de tutela. Estas tres afirmaciones aparecen correctamente enlazadas por la sentencia que se recurre cuando su Fundamento Segundo expone la base de su criterio:

"La tradicional doctrina constitucional ha señalado que aquél no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médi-

Se vulnerará el derecho de la intimidad personal cuando la penetración en el ámbito propio y reservado del sujeto no sea acorde con la ley, consentida o autorizada.

cos elementos incompatibles con la protección que otorga el articulo 18.1 de la CE, y de este modo la regla general que tales reconocimientos sea eminentemente voluntarios para el trabajador, voluntariedad que no existe cuando se fundan en la excepción recogida en el articulo 22. de la LPRL, que es el marco normativo invocado siempre que se debate esta cuestión ante los órganos judiciales. Tal habilitación legal implica que concurran las normas de proporcionalidad al riesgo, que las pruebas médicas sean indispensables y que exista un interés del grupo social o de la propia colectividad laboral, e incluso una situación de necesidad objetivables, descrita en los términos del artículo mencionado antes, que desfiguren la libertad de decisión del trabajador afectado".

El art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean éstos poderes públicos o simples particulares (STC 85/2003, de 8 de mayo , FJ 21), el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y de ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno (STC 206/2007, de 24 de septiembre , FJ 5, por todas).

Se vulnerará el derecho a la intimidad personal cuando la penetración en el ámbito propio y reservado del sujeto no sea acorde con la ley, no sea eficazmente consentida o, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida (STC 196/2004, de 15 de noviembre , FJ 2, y jurisprudencia allí citada).

Estando en cuestión la posible vulneración del art. 18.1 CE en el marco de una relación laboral, debe recordarse que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a su intimidad personal (por todas, STC 98/2000, de 10 de abril , FJ 6).

La propia jurisprudencia constitucional que, de forma acertada, invoca el recurso acepta la existencia de excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos para la vigilancia de la salud. Pese a la ausencia de previsión explícita en el propio artículo 18.1 CE , el derecho en cuestión puede ceder ante razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la Ley, entre las que, sin duda, se encuentra la evitación y prevención de riesgos y peligros relacionados con la salud. Ese interés público es, desde luego, causa legítima que puede justificar la realización de reconocimientos médicos también en el marco de la relación laboral (STC 196/2004).

Desde la perspectiva de la intimidad del trabajador, ello significa que el derecho a la intimidad puede ceder ante otros derechos o bienes constitucionalmente relevantes, siempre que la limitación que haya de experimentar esté fundada en una previsión legal que tenga justificación constitucional, se revele necesaria para lograr el fin legítimo previsto y sea proporcionada para alcanzarlo, y sea además respetuosa con el contenido esencial del derecho (por todas, SSTC 57/1994, de 28 de febrero, FJ 6 ; 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6 , y 25/2005, de 14 de febrero , FJ 6).

Así las cosas, la conclusión parece clara: estaremos ante una infracción del derecho a la intimidad si al trabajador se le impone el sometimiento a la vigilancia de la salud sin que exista causalidad, proporcionalidad y previsión legal suficiente. Puesto que el artículo 22.1

LPRL se ocupa del tema de la voluntariedad y de sus excepciones, la determinación de si

el derecho a la intimidad impide la práctica de reconocimientos médicos obligatorios para los trabajadores afectados por el conflicto ha de afrontarse a través del estudio del referido precepto legal

Si la empresa puede imponer válidamente los reconocimientos médicos habrá de concluirse que la afectación del derecho a la intimidad no vulnera el artículo 18.1 CE y viceversa. De hecho, la Confederación recurrente separa en submotivos la infracción del precepto constitucional y del legal, pero los agrupa dentro de una rúbrica única, dando a entender también esa inseparabilidad; solo para una mejor tutela judicial de la recurrente se ha mantenido aquí esa separación formal del análisis. Queda claro, pues, que la clave del litigio (y del recurso) se halla en la interpretación de las excepciones que al principio general de voluntariedad en la sumisión a reconocimientos médicos acoge el artículo 22.1 LPRL .

El trabajador tiene reconocido el derecho a la vigilancia de la salud (art. 14.2 LPRL) como contenido de su genérico derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. De manera concordante, el art. 22 LPRL prescribe 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». Ese deber empresarial posee diversas manifestaciones, entre las que aparece el reconocimiento médico.´

En cuanto al alcance del artículo 22.1 LPRL destacar lo siguiente:

La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo dedica su artículo 14 a la "Vigilancia de la salud" y pide que se adopten medidas para garantizar ese objetivo. Conforme a su número 2 , estas medidas permitirán que cada trabajador, si así lo deseare, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares.

Tal genérica previsión es la desarrollada por el artículo 22.1 LPRL del que venimos hablando y cuyo texto (inalterado desde 1995) dispone lo siguiente:

1. 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Como se observa, el derecho del trabajador a preservar su intimidad personal cede así ante el derecho a la salud del resto de trabajadores que puedan verse afectados por el estado patológico de un compañero y el del empresario a conocer la existencia de enfermedades capaces de originar riesgos añadidos al puesto de trabajo y situaciones de peligro para cuantos se relacionan con el trabajador enfermo, circunstancia en virtud de la cual se establecen tres excepciones a la regla general de voluntariedad.

La interpretación del alcance que poseen las tres excepciones a la regla de voluntariedad no puede prescindir de los criterios sentados al respecto por el Tribunal Constitucional (art. 5.1 LOPJ), especialmente contenidos en la STC 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 . Por ello, de la regulación expuesta deben destacarse los siguientes caracteres y principios:

La determinación de una vigilancia periódica -y como regla general consentida-del estado

El trabajador tiene derecho a conocer los resultados y está prohibido la utilización de los datos relativos a la salud con fines discriminatorios o perjuicio del trabajador.

de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral.
La voluntariedad del sometimiento a los reconocimientos médicos.
La existencia de situaciones tasadas en las que resulta imprescindible la realización de las exploraciones médicas, limitándose así, excepcionalmente en esos casos, la libre determinación del sujeto.
El principio de la indispensabilidad de las pruebas y de su proporcionalidad al riesgo.
El necesario respeto del derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.
El derecho del trabajador a conocer los resultados; la prohibición de utilización de los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.
La prohibición de comunicación de la información resultante, salvo que exista consentimiento expreso del trabajador.
La posibilidad de transmitir al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención únicamente las conclusiones que se deriven de las exploraciones, y con el exclusivo objeto de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.
Preservando así la propia intimidad, tanto la Directiva Comunitaria cuanto el artículo 22.1 LPRL acogen la voluntariedad como regla general.
De ahí que el párrafo 2 del art. 22.1 disponga que la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos sólo podrá realizarse, por regla general, cuando el trabajador preste su consentimiento. El trabajador, por tanto, será libre para decidir someterse o no a los controles médicos, permitiendo, en su caso, exploraciones y analíticas sobre datos corporales.
Que este sea el principio vertebral en la materia y que esté en juego la garantía de un derecho fundamental concuerda con el criterio interpretativo clásico de que las excepciones a la regla general habrán de interpretarse de manera restrictiva ("favorabilia sunt amplianda, odiosa restringenda ". El artículo 4.2 CCdispone que las normas excepcionales "no se aplicarán a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en ellas".
Como ya dijera nuestra STS 28 diciembre 2006 (rec. 140/2005), la regulación legal significa, en principio, que el empresario debe proponer los reconocimientos médicos, pudiendo el trabajador aceptar o rehusar su práctica. Es acorde, pues, esta norma preventiva con el art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que excluye la ilegitimidad de las intromisiones en el ámbito íntimo de la persona, cuando el titular del derecho hubiera otorgado su consentimiento expreso.

El legislador admite la práctica obligatoria de reconocimientos cuando sea imprescindible 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.
Pero recordemos que, conforme a doctrina constitucional, "la obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión" (STC 196/2004).
Partiendo de la anterior matización, el recurso entiende que el riesgo para terceros solo puede predicarse respecto de puestos de trabajo cuyas funciones sean decisivas para la seguridad de esos terceros (pilotos de avión, conductores). Pero en el caso de los brigadistas los riesgos derivan de las condiciones en que se trabaja y si, sigue diciendo el recurso, se manifiesta alguna enfermedad ya se le dará el tratamiento oportuno a través de la incapacidad temporal o cambio de puesto de trabajo.
La jurisprudencia constitucional ya citada ha examinado los supuestos de reconocimien-

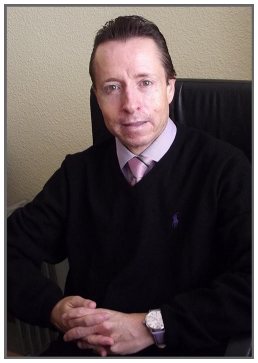
to obligatorio y ha concluido que "un riesgo efectivo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo", o bien deben concurrir "factores objetivos o indicios racionales de afectación que conecten el caso concreto con previsiones legales como las de los arts. 25.1, segundo párrafo, LPRL , o 196, apartados 1 y 3, LGSS».

En síntesis, pues, la obligatoriedad sólo puede imponerse si existe un riesgo o peligro objetivable.

La Sentencia entiende que existe una previsión legal (art. 22.1 LPRL) que ampara la obligatoriedad, por concurrir uno de sus presupuestos; que el tipo de reconocimiento practicado es necesario (no existiendo alternativa para verificar el estado de salud), proporcional e idóneo.

Por descontado, como corresponde a un conflicto colectivo, este pronunciamiento nada prejuzga sobre cuestiones ajenas al mismo (práctica del reconocimiento a quienes no realicen materialmente las tareas que lo justifican, condiciones en que se efectúe la vigilancia de la salud, confidencialidad de los resultados, contenido de posteriores convenios colectivos, cumplimiento del deber de solicitar información a la representación legal de los trabajadores, consecuencias de la negativa a someterse al reconocimiento, consecuencias contractuales cuando no se supere, etc.).

Francisco José Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid