

**Nieves Remo Díez**

**Administrador de Preveleón**

**Dpto. Dirección y Economía de la Empresa. Universidad de León.**

## **RECONOCIMIENTOS MÉDICOS: ¿OBLIGATORIOS Ó VOLUNTARIOS?**

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 22.1 de la 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*".

El reconocimiento médico debe realizarse *en función de los riesgos* existentes en el lugar y puesto de trabajo, lo cual requiere haber realizado previamente la evaluación de riesgos del puesto.

Debe ser realizado por *profesionales sanitarios* con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (Médicos especialistas en Medicina del Trabajo y ATS/DUE de Empresa) y en centros autorizados por la autoridad sanitaria competente, que cuenten con el equipamiento, instrumental y locales necesarios.

El trabajador debe recibir una *información* completa, clara y veraz acerca de las pruebas que se le van a realizar, riesgos y posibles molestias que le puedan causar, así como de los resultados acerca de su estado de salud.

Los *resultados* de la vigilancia de la salud son confidenciales. La información sólo podrá ponerse a disposición del propio trabajador, de los servicios médicos responsables de su salud y de la autoridad sanitaria. El empresario únicamente será informado de las conclusiones de dicho reconocimiento, es decir, acerca de si el trabajador es apto, no apto o apto con restricciones para las tareas que desempeña, así como de la necesidad de mejorar las medidas de protección y prevención.

Todos los *costes* derivados de la vigilancia de la salud deben ser asumidos por el empresario. Además, se debe realizar dentro de la jornada laboral del trabajador o bien, descontar de ésta el tiempo invertido en la misma.

Deben quedar debidamente *documentados* y a disposición de la autoridad laboral tanto los resultados de los reconocimientos médicos como las conclusiones de los mismos.

### ***Periodicidad***

Según el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se pueden clasificar las evaluaciones de salud en:

- Inicial: previamente a la exposición al riesgo.
- Reconocimiento periódico: Se efectúa con la periodicidad que se determine en función de la legislación específica a aplicar, según se establezca como resultado de la evaluación de riesgos, o según las peculiares condiciones individuales del trabajador.
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud, se realizará, a criterio médico, un reconocimiento una vez reincorporado al trabajo.
- Vigilancia postocupacional: En determinadas circunstancias la vigilancia de la salud tiene que continuarse una vez finalizado el contrato laboral del trabajador, dado el riesgo de que determinadas enfermedades profesionales puedan empezar a manifestarse transcurrido un determinado período de tiempo. Por ejemplo, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la actividad con riesgo, ya sea por jubilación, cambio de empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo, mediante reconocimientos periódicos realizados, con cargo a la Seguridad Social, en servicios de neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros servicios relacionados con la patología del amianto.

En la vigilancia de la salud hay que prestar una especial atención a los "*trabajadores especialmente sensibles*", es decir, aquellos que, por sus propias características personales o estado biológico conocido (entre ellos, menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia), incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de

discapacidad física, psíquica o sensorial, son especialmente vulnerables a los riesgos derivados del trabajo. El reconocimiento médico permitirá detectar las condiciones o características que pueden hacer al trabajador especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo.

En cuanto a las *empresas de trabajo temporal*, son éstas quienes tienen la obligación de ofrecer la vigilancia de la salud a los trabajadores puestos a disposición y de acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el estado de salud del trabajador es compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Por su parte, la empresa usuaria debe informar a la ETT sobre las características y riesgos del puesto de trabajo a ocupar. Dicha información deberá incorporarse al contrato de puesta a disposición.

### ***Obligatoriedad***

- 1) Cuando así lo disponga un convenio o pacto colectivo.
- 2) De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, constituye un deber empresarial garantizar a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, incluso a los trabajadores temporales y con contratos de duración determinada. La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, ya que por regla general, **tiene un carácter voluntario y sólo puede llevarse a cabo con su consentimiento**. Únicamente resulta **obligatoria** para el trabajador en las siguientes condiciones, **previo informe de los representantes de los trabajadores**:
  - Cuando el reconocimiento médico sea indispensable para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el individuo.
  - Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas.
  - Cuando así quede establecido en alguna disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad:
    - o Trabajadores expuestos a agentes biológicos.

- Trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes.
  - Trabajos nocturnos.
  - Trabajadores expuestos a amianto
  - Trabajadores cuyo puesto de trabajo entrañe manejo manual de cargas, esfuerzos físicos, posturas forzadas, movimientos repetitivos y trabajos en alturas o espacios confinados.
  - Trabajadores expuestos a agentes químicos, cancerígenos, mutagénicos, tóxicos para la reproducción, o de otros agentes químicos de especial peligrosidad, por ejemplo, plaguicidas, metales pesados, etc.
  - Trabajadores menores o temporales, etc.
- 3) En relación con el Art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social “*todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo **con riesgo de enfermedades profesionales** están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*”. En este sentido, las empresas al hacer la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo deberán comprobar si las condiciones específicas del puesto de trabajo o los productos empleados en los procesos productivos puedan ser susceptibles de que el trabajador contraiga una enfermedad profesional de las contenidas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo listado de enfermedades profesionales.

***Responsabilidades de la empresa por el incumplimiento del reconocimiento médico, caben las siguientes:***

1ª. La empresa se convierte en autoaseguradora de las prestaciones que puedan derivarse de la Enfermedad Profesional: las de Incapacidad Temporal, Invalidez, Viudedad u Orfandad, es decir, que el pago de las mismas recae directamente en la empresa, mediante la capitalización oportuna (Art. 197 – LGSS).

2ª. Respondería directamente del recargo del 30% al 50% de las prestaciones de Seguridad Social.

3ª. Sanción administrativa por falta grave de 1.503 € a 3.005 €.

4ª. Indemnización al trabajador o herederos por daños y perjuicios.

5ª. Responsabilidades de orden penal.

### *Conclusiones*

Al amparo de lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Art. 196 de la LGSS, y del Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, las excepciones legales a la voluntariedad están concebidas de forma tan amplia, máxime a raíz del nuevo cuadro de enfermedades profesionales, que en la práctica **anulan el requisito general de la voluntariedad del trabajador**, de modo que la excepción se convierte en norma general, siempre que se respete la dignidad y la confidencialidad de la salud. Ahora bien, en caso en que un trabajador se negara a realizar las pruebas médicas obligatorias, deberá motivar y firmar la renuncia, sin olvidar que ello **no exime al empresario de su responsabilidad ante la ley**. En este sentido, ¿deberían incluir los convenios colectivos medidas disciplinarias e incluso sanciones ante la negativa del trabajador a someterse a las pruebas médicas obligatorias?