

SALUD LABORAL

n.º 627

¿Es obligatorio someterse a un *reconocimiento médico*?



El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario debe velar por la salud y la seguridad de las personas que trabajan en su empresa, garantizándoles la posibilidad de realizar una vigilancia periódica de su salud relacionada con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo de manera periódica.

La periodicidad y la obligación del trabajador de someterse al reconocimiento médico por parte del trabajador se estipula una vez que se conoce la evaluación de riesgos en la empresa en la que trabaja y las funciones que debe realizar, y se engloba dentro de las acciones preventivas. Así se vigila la salud de los empleados y se pueden conocer los riesgos que el trabajo que realizan tienen para la salud de las personas, y también si el trabajador está en condiciones de realizar dichos trabajos.

Por otra parte, los exámenes médicos han de ser voluntarios y no un requisito para entrar a formar parte de la empresa o para mantener el puesto de trabajo. El examen médico nunca podría ser un motivo de despido o una forma de discriminación según los resultados que arroje, ya que el empleador en ningún caso puede conocer aquellos resultados obtenidos más allá de que signifiquen que el trabajador es apto o no para realizar las funciones características de su puesto de trabajo.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también se establece que hay algunos trabajadores que están obligados a cumplir con esos reconocimientos médicos, bien por su trabajo y las sustancias a las que están expuestos, bien porque puedan poner en peligro

la vida de otras personas.

El reconocimiento médico será obligatorio en los siguientes casos:

- Cuando se tiene la certeza de un peligro para la salud de los trabajadores o de otras personas.
- Según la proporcionalidad del riesgo.
- Cuando las pruebas sean indispensables.
- Por el interés del grupo social o del colectivo de trabajadores o en un momento de necesidad concreta.

Lo más común es que la empresa ofrezca de manera anual a sus trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico.

En el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se establece que la vigilancia de la salud se llevará a cabo en varios momentos:

- **Al inicio de la relación laboral:** Cuando el trabajador se incorpora al trabajo o cuando se le asignan nuevas tareas.
- **Cuando se reanuda un trabajo:** Después de una baja de larga duración por motivos de salud, la empresa puede imponer al trabajador que se realice un reconocimiento médico. La finalidad de este



proceso es la de descubrir si esta enfermedad podría llegar a repetirse por motivos laborales y así señalar unas acciones preventivas

- **De manera periódica:** Se fija según normas especiales teniendo en cuenta los riesgos específicos. Por ejemplo, aquellos trabajadores que están expuestos a ruidos altos, tienen que pasar un examen médico cada 3 o 5 años, según el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo.

¿Puede el trabajador negarse a someterse a un reconocimiento médico?

Para los trabajadores para los que el reconocimiento médico es voluntario no tienen por qué realizarlo. La empresa no puede obligarlos en ningún caso y tampoco podría acarrear sanciones no hacerlo.

Ahora bien, en aquellos casos en los que sea obligatorio, el trabajador está obligado a someterse a unas pruebas médicas. La negativa puede acarrearle sanciones que vienen contempladas por ley.

¿Quién realiza los reconocimientos médicos?

Los controles periódicos o vigilancia de la salud deben llevarse a cabo por personal sanitario que presente competencias técnicas, capacitación y acreditada formación específica a nivel superior. En ningún caso podría el empresario empleador responsabilizarse de estas tareas, aunque estuviera cualificado para ellas.

¿En qué consiste un reconocimiento médico?

Siempre y cuando no haya condicionantes que influyan en algunos aspectos del reconocimiento (por ejemplo, pruebas específicas si el trabajador está expuesto a contaminantes), los reconocimientos médicos al uso se com-

ponen de preguntas sobre el estado de salud de los trabajadores, además de una exploración física en general.

Además, se suelen realizar otras pruebas como el control de la visión, una audiometría (estudio auditivo), una espirometría (estudio de la funcionalidad respiratoria del trabajador), una analítica sanguínea, otra de orina, un electrocardiograma y, si procede, un estudio radiológico.

El reconocimiento médico y la Ley Orgánica de Protección de Datos

El reconocimiento médico debe realizarse siempre respetando el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador. Además, hay que tener en cuenta que toda la información relativa a la salud de las personas es confidencial y no puede usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas.

La Ley Orgánica de Protección de Datos vela por que se cumplan estos derechos de los trabajadores. Solo el personal médico que lleve a cabo la vigilancia de la salud y las autoridades sanitarias pertinentes, así como el propio trabajador, pueden tener acceso a los datos recogidos durante el reconocimiento. No se pueden facilitar al empleador o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona que se sometió a las pruebas médicas.

De lo único que serán informados tanto el empresario como las personas responsables de la prevención será de las conclusiones de los reconocimientos. Estas deben expresarse en términos de apto o no apto para el trabajo y de si hay necesidad de introducir medidas en materia de prevención durante el desempeño de las funciones del trabajador.

En conclusión

Si un trabajador que esté en esta situación se niega a realizar un reconocimiento médico, podría tener sanciones e incluso podría ser objeto de un despido procedente.

Vigilar la salud es obligación de todas las personas. Por eso es una buena medida realizarse exámenes sanitarios de manera periódica, sin temer a que algún resultado que no influya en el desempeño de la actividad profesional conlleve un despido o una discriminación laboral. Dicha discriminación podría acarrear sanciones a la empresa y al empleador.

El reconocimiento médico es habitual en toda empresa y debería verse como una ventaja para el trabajador y no como una herramienta de control por parte del empleador.