



¿SON OBLIGATORIAS LAS REVISIONES MÉDICAS A LOS TRABAJADORES?

La empresa está obligada a vigilar el estado de salud de sus trabajadores, por lo que debe ofrecerles la posibilidad de hacerse una revisión médica. La ley le obliga a ofrecer la revisión de forma periódica y debe hacerse cargo de todos los costes que se generen. Ahora bien, una vez su empresa cumpla con su obligación de ofrecer la revisión médica, en general sus trabajadores podrán decidir si se la hacen o no. No obstante, la ley prevé algunos casos en los que sí que podrá obligar a sus trabajadores a hacerse la revisión (por ejemplo, cuando dicha revisión sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de sus empleados).

Le recordamos que todo trabajador tiene derecho a pasar una revisión médica anual a cargo de su empleador. Por tanto, es una obligación de la empresa el poner a disposición del trabajador pasar la revisión médica y es un derecho del trabajador, salvo en algunos casos en que existe obligación del trabajador.

Así lo establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

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.

2. 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.

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.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Por tanto, normalmente, es el empresario quien debe proponer el reconocimiento médico y el trabajador es libre de aceptarlo o no. La razón es simple: el derecho a la intimidad reconocido por el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Tenga en cuenta lo siguiente:

- La empresa está obligada a vigilar el estado de salud de sus trabajadores, por lo que debe ofrecerles la posibilidad de hacerse una revisión médica. Asimismo, la ley le obliga a ofrecer la revisión de forma periódica (aunque no concreta cada cuánto tiempo, lo razonable es hacerlo una vez al año), y debe hacerse cargo de todos los costes que se generen.
- Ahora bien, una vez su empresa cumpla con su obligación de ofrecer la revisión médica, en general sus trabajadores podrán decidir si se la hacen o no. Es decir, estos tienen derecho a negarse, por lo que es aconsejable que acredite como empleador que ha cumplido con su obligación de

ofrecimiento y, si algún empleado se niega, hágale firmar un documento de renuncia.

- No obstante, la ley prevé algunos casos en los que sí que podrá obligar a sus trabajadores a hacerse la revisión.

¿En qué casos serán obligatorias?

- Cuando dicha revisión sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de sus empleados. Sería el caso de un empleado que trabaja en una fábrica cuyo nivel de ruido es elevado.
- Cuando sea preciso verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para él o para otros trabajadores o personas relacionadas con la empresa. Así, si un empleado debe manejar una máquina peligrosa, determinar su correcto estado de salud minimiza los riesgos para él y para sus compañeros.
- Si así lo prevé una disposición legal sobre alguna actividad de especial peligrosidad (contacto con amianto, radiaciones ionizantes...).
- Cuando la ley lo indique o bien esté estipulado por convenio, que vendrá sobre todo marcado por el tipo de trabajo que se esté haciendo. Ejemplos de ello son las personas que trabajan soportando temperaturas muy altas o muy bajas, o bien trabajos en los cuales haya muchísimo ruido, etc.

Atención. Si no se dan estas condiciones, no podrá obligar a sus trabajadores a pasar las revisiones médicas (incluso aunque el convenio diga que son obligatorias, ya que los convenios no pueden fijar otros supuestos de obligatoriedad distintos a los previstos en la ley).

No obstante, es recomendable pasar revisiones médicas de forma regular, ya sea a través del servicio médico de la empresa o fuera de éste.

¿Cuándo deben realizarse los reconocimientos médicos?

Los reconocimientos médicos en la empresa pueden realizarse en los siguientes momentos:

- Al comienzo de la relación laboral: cuando el trabajador se incorpora al trabajo o cuando se le asignan nuevas tareas que conllevan riesgos para la salud. Incluso puede estar contemplado que este reconocimiento se realice previamente. En algunas empresas el reconocimiento médico forma parte del proceso de selección. Hay que tener en cuenta que los candidatos aún no son trabajadores de la empresa y pueden negarse a realizar dicho reconocimiento. Además, en algunos casos puede producirse una discriminación en los procesos de selección si nos basamos en este reconocimiento a la hora de seleccionar al trabajador - por ejemplo, rechazando para un puesto administrativo a una mujer por el hecho de estar embarazada-.

- 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 para descubrir si la enfermedad podría repetirse por motivos laborales.
- De manera periódica: este tipo de reconocimiento suele fijarse según normas especiales, teniendo en cuenta riesgos específicos del lugar de trabajo. 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, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

JUNIO 2018

Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.