

Reconocimientos Médicos de empresa: principio de voluntariedad y sus excepciones.

El **artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** señala que el empresario debe velar por la salud y la seguridad de las personas que trabajan con él, garantizándoles la posibilidad de realizar una vigilancia periódica de su salud. Sin embargo, la protección del derecho a la intimidad del trabajador provoca la aparente paradoja de que el cumplimiento empresarial de la obligación de vigilancia de la salud requiera, al menos en su enunciación general, del consentimiento del trabajador. Así se desprende explícitamente **del artículo 22.1 párrafo 2 LPRL** cuando señala que *"esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su "consentimiento"*.

Se consagra, de esta forma, el denominado **principio de la voluntariedad** en los reconocimientos médicos que puede ser formulado señalando que el trabajador es libre a la hora de someterse o no a los mismos y, también, lo es para decidir a qué pruebas, de entre las varias que se pueden realizar, desea someterse y a cuáles no. Pero, éste principio de voluntariedad no es absoluto para todos los trabajadores, toda vez que 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. Son las denominadas **excepciones al principio de voluntariedad** que se encuentran establecidas en el propio **artículo 22 de la LPRL** que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los tres siguientes supuestos: *a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. b) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

Parece claro, por tanto, que son las únicas excepciones posibles al principio de voluntariedad en el reconocimiento médico y que, como tales, deben ser interpretadas restrictivamente, pero también, en función de los riesgos inherentes al trabajo, tal y como ha venido señalando el Tribunal Supremo en diferentes pronunciamientos, por ej. en reciente **Sentencia núm. 259/2018 de 7 de marzo de 2018 (TS (Sala de lo Social, Sección 1ª)** en la que se establece la obligatoriedad de reconocimientos médicos a personal clasificado como vigilantes de seguridad y escoltas, en cuyos fundamentos establece que a pesar del principio general de voluntariedad que rige en la materia, en el caso resultan obligatorios pues su necesidad encaja en las excepciones previstas en el artículo 22 LPRL, ya que su realización permite comprobar el correcto estado de salud que resulta imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al trabajo tanto para el propio trabajador como para los otros trabajadores y para las personas objeto de protección.

La norma pues, protege la intimidad del trabajador, pero impone, al mismo tiempo, sacrificios a la misma cuando la negativa a someterse a los reconocimientos médicos puede colisionar con otros derechos básicos y fundamentales o con otros bienes jurídicamente protegidos, esto es, cuando debe primar el derecho a unas condiciones

de salud y seguridad en el medio laboral que permitan garantizar un trabajo sin riesgos y, cuando para ello, se revele el reconocimiento médico como imprescindible; en tal sentido, lo ha afirmado el **Tribunal Constitucional al señalar que** *desde tal perspectiva, y teniendo en cuenta que los derechos fundamentales no son ni ilimitados ni absolutos (por todas STC 198/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 198)), es obvio que pueden ser sometidos a restricciones, por lo que el derecho fundamental a la intimidad personal puede ceder ante otros derechos y 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 (RTC 1994, 57) ; 143/1994 de 9 de mayo (RTC 1994, 143) , y 25/2005, de 14 de febrero (RTC 2005, 25).*

Por tanto, la obligatoriedad del reconocimiento médico se encuentra prevista en la ley como excepción, por lo que la previsión legal exigida por el Tribunal Constitucional se cumple; además la restricción del derecho resulta necesaria sin que exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado de salud del trabajador y existe proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el beneficio que se pretende obtener (preservar la salud del propio trabajador; de sus compañeros de trabajo y de terceros que se relacionen con el trabajador por motivo de su relación laboral); siendo motivo de sanción incluso objeto de un despido procedente, si un trabajador que esté en esta situación se niega a realizar un reconocimiento médico.

**M^a José Boluda Castelló.
Directora Territorial Jurídico T-3
Mutua Universal**