



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE GRANADA

Registro Salida
Fecha : 16/04/2013
Hora: 13:56:14

18/0003492/13

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE GRANADA

O F I C I O

S/REF: Entrada 18/0001889/13

N/REF: O.S.: 18/0002802/13 FRG/ilm

FECHA: 11/04/2013

INSPECTOR/A: ANA ISABEL FERRÓN VILCHEZ

DESTINATARIO: D.

En relación con expediente de referencia, adjunto se remite informe correspondiente a la empresa **SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.** elaborado por el/a Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social.

EL JEFE DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD
Y SALUD LABORAL,

Fdo.: Ángel Martín-Lagos Contreras.



CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

itgranada@meys.es
www.meys.es/itss



DIRECCIÓN C/ FAISAN, 2
18014 GRANADA
TEL.: 958242600
FAX: 958242630



I N F O R M E

S./REF:: 18/0001889/13

Nº/REF : OS: 18/0002802/13

EMPRESA: SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS, SA

ASUNTO: VIGILANCIA DE LA SALUD

DESTINATARIO:

En relación con su escrito de denuncia de fecha 8 de marzo de 2013 y con número de registro de entrada en esta Inspección Provincial 18/0001889/13, se inician actuaciones de comprobación mediante comparecencia de la empresa en sede de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 3 de abril de 2013 a requerimiento de quien suscribe y aportando la documentación que había sido requerida en virtud de citación.

En relación con los hechos denunciados y tras examinar la documentación aportada por el Sr. denunciante y por la empresa y teniendo en consideración las consultas resueltas por la Dirección General de la Inspección de Trabajo en materia de Vigilancia de la Salud, se informa lo siguiente:

Partiendo de la obligación genérica del artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece la obligación de los empresarios de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, encontramos que en el artículo 22 del mismo texto legal se establece la obligación accesoria del empresario de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Es por esto que se establece como una obligación para el empresario el garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio. Y ello independientemente de que los reconocimientos médicos se rijan por el principio de



voluntariedad por parte de los trabajadores: "*Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento*" artículo. 22.1 de Ley 31/1995).

Este principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos presenta ciertas excepciones, previo informe de los representantes de los trabajadores:

1º.- - Siempre que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores

2º.- - Siempre que la realización de los reconocimientos médicos 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 empresas relacionadas con la empresa.

3º.- - Siempre que así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

También encontramos como excepción al principio de voluntariedad lo dispuesto en el artículo 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 Asuntos Sociales.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquélla, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.



Interesa conocer, en primer lugar, cuáles han sido los principales criterios jurisprudenciales en relación a las tres excepciones que prevé el Art. 22.1 respecto de la voluntariedad de los reconocimientos médicos:

a) La doctrina constitucional en esta materia viene establecida fundamentalmente en la Sentencia del Tribunal Constitucional 196/04, de 15 de noviembre, que incide en la aplicación restrictiva de las mismas. En la misma se puede leer lo siguiente: *"los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurran una serie de notas, a saber:*

- *la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos);*
- *la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse "ad casum" la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y*
- *la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o de una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del artículo 22.1) notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador".*

Interesa conocer igualmente lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de diciembre de 2006, sobre la impugnación de un Convenio Colectivo en el que se establece el examen médico como obligatorio. En la misma se hace referencia a la STC 196/04, pero parece que el TS realiza una interpretación más extensiva de las tres excepciones al disponer que:

"En realidad, se trata de tres excepciones concebidas de forma tan amplia, que en la práctica anulan realmente el requisito general de que el trabajador preste su



consentimiento, de modo que la excepción se convierte en norma general, siempre, naturalmente que la medida no se acuerde fraudulentamente -a lo que, en principio es contrario, una medida asumida por los representantes de los trabajadores a nivel de convenio colectivo- y se respete la dignidad y la confidencialidad de la salud a que se refieren los apartados 2 y 4 del repetido artículo 22 y tengan por objeto vigilar el estado de salud de los trabajadores «en función de los riesgos inherentes al trabajo», de manera que solamente el exceso objetivo en el examen de salud de los trabajadores por no concurrir aquella finalidad o las circunstancias descritas, podría constituir, salvo expreso consentimiento individual del trabajador afectado, una intromisión ilegítima en el ámbito de la intimidad personal..."

Por último, resulta de interés lo establecido por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en Sentencia de 9 de noviembre de 2007, en la que, no obstante lo establecido en la STS anterior y tras referirse a la misma, se establece:

"La pauta general de actuación impuesta legalmente es clara: el reconocimiento médico de un trabajador sólo puede llevarse a efecto con su consentimiento. Por más que la empresa recurrente intente ampliar el sentido de las excepciones, no puede subordinar a éstas la regla general, lo que supondría prácticamente dejarla sin contenido real; al contrario, la salvaguarda del derecho a la intimidad de los trabajadores impone que las excepciones sean operativas únicamente cuando concurren, y así se acredite, las circunstancias determinantes de su vigencia (...) el reconocimiento médico es una obligación para el empleado cuando sea una medida imprescindible, y no meramente conveniente, para conseguir los fines contemplados en el Art. 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esto es, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para determinar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí o



para otros (...). La aplicación por la empresa de pautas generales de actuación del tipo de la examinada debe estar justificada, esto es, debe demostrarse su ajuste a los parámetros legales, caso por caso y con rigor, sin apelaciones genéricas a la prevención de riesgos laborales, sino con exposición y prueba de los elementos de hecho demostrativos de que la medida es imprescindible; en otro caso la empresa tendría en su mano una capacidad prácticamente ilimitada para ejercer un control férreo sobre los trabajadores, que hoy por hoy no está permitido, salvo en supuestos singulares."

Una vez vistos cuales han sido los principales pronunciamientos de los Tribunales al respecto y con independencia de la interpretación más amplia o restrictiva que se ha dado a las excepciones del Art. 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podemos extraer los siguientes criterios comunes en orden a la aplicación de las mismas:

a) No obstante lo establecido por el TS en la sentencia antes comentada, la mayoría de la doctrina y jurisprudencia coincide en que la pauta general de actuación en relación a la posibilidad de exigir los reconocimientos médicos de forma obligatoria debe ser la aplicación restrictiva de esta medida, teniendo en cuenta que, según el Tribunal Constitucional, la intimidad corporal, como parte de la intimidad personal que garantiza el artículo 18.1 de la Constitución Española, es de principio inmune frente a toda indagación o pesquisa que sobre el cuerpo quisiera imponerse contra la voluntad de la persona (S. de 15 de febrero de 1989).

b) Continuando con la idea anterior, para justificar la obligatoriedad de los reconocimientos médicos no puede hacerse una "apelación genérica a la prevención



de riesgos laborales" sino que tiene que demostrarse que los mismos son "imprescindibles" y no meramente "convenientes". Lo anterior implica que los reconocimientos médicos sólo podrán imponerse cuando no exista otra opción alternativa de menor impacto.

c) En la toma de decisión debe presidir, en todo caso, el principio de buena fe (en palabras del TS: "no se acuerde fraudulentamente"); es decir, no pueden coexistir intereses o finalidades ocultas o distintas a la contemplada por la Ley.

Esta medida no puede ser, por ejemplo, *"un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar."* (STC 196/2004).

De ahí que, al tiempo de otorgar su consentimiento, el TC exija que *"el trabajador sea expresamente informado de las pruebas médicas especialmente invasoras de su intimidad"*, así como de la finalidad de las mismas. Exigiéndose igualmente al trabajador dicha información cuando las pruebas tengan *"...por objeto datos sensibles que puedan provocar un juicio de valor social de reproche o desvalorización ante la comunidad (como ocurre con el consumo habitual de droga)..."* o *"...cuando las pruebas a practicar sean ajenas a la finalidad normativa de vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo..."* (STC 196/2004."

En relación con la empresa Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, SA, se constata que ha remitido un documento denominado "Anexo III" en donde se determina que el Reconocimiento médico es obligatorio para aquellos trabajadores que ocupen el puesto de Conductor, por entender que la empresa debe verificar si el



estado de salud del trabajador puede suponer un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores o para personas ajenas a la empresa.

Conviene también señalar, en este punto, que la Dirección General de Trabajo establece que la vigilancia de la salud de los conductores profesionales no debe quedar sometida a regla distinta a la de su voluntariedad. Lo que no significa que se ignore el riesgo al que se ve expuesto y al que puede someter a otros un conductor profesional. En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 339/90, de 2 de marzo (LA LEY 752/1990), por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial (LA LEY 752/1990), la conducción de vehículos a motor exige haber obtenido previamente la preceptiva autorización administrativa, que se dirigirá a verificar que los conductores tengan los requisitos de capacidad, conocimientos y habilidad necesarios para la conducción del vehículo, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente. Ello implica, entre otros aspectos, la constatación de las aptitudes psicofísicas de los conductores. Dicho en otros términos, los conductores profesionales, al igual que los conductores en general, están obligados a pasar un cierto reconocimiento médico tanto para la obtención como renovación del correspondiente permiso de conducción o carné de conducir, que se refleja en el llamado informe de aptitud psicofísica, expedido por un centro de reconocimiento de conductores autorizado. El Real Decreto 2272/1985, que determina las aptitudes psicofísicas que deben poseer los conductores de vehículos y regula los centros de reconocimiento destinados a verificarlas, dispone en su artículo 4 que los centros de reconocimiento de los conductores realizarán en la persona de éstos las exploraciones necesarias para verificar, en la medida de lo posible, que los interesados objeto de la investigación no están afectados por



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE GRANADA

ninguna de las enfermedades o deficiencias físicas o psicológicas de las previstas en los anexos 1 y 2 del mismo Real Decreto (...).

Por lo anterior se ha advertido a la empresa en virtud del artículo 7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (BOE del 15), que en ningún caso podrá imponer como obligatorio y con carácter genérico respecto de una categoría profesional el reconocimiento médico a los trabajadores solo por el hecho de ocupar un determinado puesto de trabajo.

Todo lo cual se informa a los efectos oportunos.

LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Fdo.- Ana Isabel Ferrón Vilchez



CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

itgranada@meyss.es



C/FAISAN, 2. EDIFICIO
ADMINISTRATIVO "LA CALETA"
18014 GRANADA
TEL.: 958242600
FAX: 958242630