

2

**MODELO OPOSICIÓN
A LOS
RECONOCIMIENTOS
MÉDICOS
OBLIGATORIOS**

INFORME DESFAVORABLE DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES DE [REDACTED] a la Normativa Sobre Reconocimientos médicos

DON..... en calidad de Delegado de Prevención de la empresa [REDACTED] en representación de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES.

DON..... en calidad de Delegado de Prevención de la empresa [REDACTED] en representación de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES.

DON..... en calidad de Delegado de Prevención de la empresa [REDACTED] en representación de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES.

Presentan las siguientes **ALEGACIONES:**

Con carácter general y en relación al punto 5.º del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay que hacer una consideración previa, ninguno de los trabajos enumerados: [REDACTED] entrañan un riesgo para terceros ajenos a la empresa, *léase viajeros, usuarios de trenes, etc*, sino que son trabajos como los que se realizan en cualquier otro taller de reparaciones, mantenimiento de maquinaria, fábrica... y por tanto, no justifican un tratamiento especial ni restrictivo de la norma general que viene recogida en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que mantienen la VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Una vez hecha esta primera, pero fundamental puntualización, entramos a valorar las

NORMAS PARA LA REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MEDICOS:

1.- **RECONOCIMIENTO INICIAL.** Nuevamente tenemos que pararnos a consideraciones previas, aquí se está confundiendo el **RECONOCIMIENTO PREVIO** al ingreso del puesto de trabajo, que no tiene carácter preventivo y que no puede ser realizado por el Servicio de Prevención Ajeno al no existir relación contractual entre el trabajador y el empresario, con el **RECONOCIMIENTO INICIAL**, una vez contratado el trabajador y que tiene por objeto determinar el estado de salud del mismo, para que si en el futuro, a través de los **RECONOCIMIENTOS PERIODICOS**, a este trabajador se le diagnostica una dolencia, se pueda acreditar su origen profesional, al no tenerla con anterioridad.

Por tanto, hay que dejar fuera de cualquier protocolo de vigilancia de la salud de los trabajadores los reconocimientos previos, que tienen fines de selección de personal y que no están permitidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- **RECONOCIMIENTO PERIODICO (TAMBIEN APLICABLE AL INICIAL).** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deja muy claro, en su artículo 22, que el objetivo de la Vigilancia de la Salud está dirigida a garantizar la salud de los trabajadores a su cargo y en función de los riesgos inherentes al trabajo. Y que además esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Para exceptuar este carácter voluntario de la vigilancia de la salud hay que estar a lo que la norma determina que es: verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y es necesario informe previo de la representación de los trabajadores.

Esta representación de los trabajadores no considera que existan causas especiales en el trabajo que se realiza por parte de los trabajadores de ... que justifique la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, ni mucho menos hay causas relacionadas con el trabajo, que hagan necesario incluir pruebas de detección del consumo de alcohol o drogas en los mismos.

El derecho a la dignidad personal aparece reconocido, en la Ley ordinaria, concretamente en el art. 4-2-c) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) que reconoce como derecho básico del trabajador el del "respeto a la consideración debida a su dignidad". Este reconocimiento de la dignidad del trabajador se recoge, asimismo, en los arts. 18, 20-3 y 39-3 del Texto Estatutario Laboral. No podemos olvidar que de acuerdo con la Ley de infracciones y sanciones del Orden Social -RD 5/2000, de 4 de agosto (RCL 2000, 1804, 2136) - describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005, 77 a 90.151,82 euros "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

Finalmente recordar que el art. 18-1 de la Constitución Española garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Por todo lo anteriormente explicitado no podemos en ningún caso estar de acuerdo con que se impongan los reconocimientos médicos obligatorios a todos los trabajadores y mucho menos que éstos incluyan pruebas de detección de consumo de drogas de abuso.

En otro orden de cosas, si del resultado del reconocimiento anual (que ya hemos quedado que ha de ser voluntario y respetuoso con el honor y la intimidad del trabajador), se derivara una situación de ineptitud sobrevenida para el puesto de trabajo, la consecuencia legal sería el cambio a otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud actual, y solo, en el caso de no existir el citado puesto y tras informe de esta representación de los trabajadores, podría estarse en un caso de extinción del trabajo por causas objetivas.

3.- **RECONOCIMIENTO POR AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD.** Salvo que de la causa de la ausencia prolongada se derive algún tipo de limitación del trabajador para su puesto de trabajo, **esta representación de los trabajadores no considera necesaria su extensión de manera generalizada** ya que insistimos que el reconocimiento médico que forma parte de la vigilancia de la salud, no tiene como fin que la empresa fiscalice la actividad laboral, sino que se prevengan futuros daños a la salud de los trabajadores.

El Tribunal Constitucional deja claro que el reconocimiento médico de empresa: no es un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores sino un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud con su conformidad libre, voluntaria e informada.

4.- PRUEBAS A PERSONAS IMPLICADAS EN CASOS DE ACCIDENTES, INCIDENTES O ERRORES RELEVANTES DE MANTENIMIENTO. Ha de tenerse en cuenta que el **principio constitucional de presunción de inocencia** es aplicable al derecho disciplinario laboral por lo que de admitirse esta obligación de sometimiento a pruebas de alcoholemia estaríamos vulnerando este derecho constitucional, amén del derecho al honor y a la intimidad personal.

El hecho de que una aislada prueba analítica de resultado positivo a una sustancia estupefaciente, en absoluto es determinante de la adición del sujeto a semejante droga, siendo de señalar que éstas, forman parte de la composición de determinados fármacos cuya ingestión puede producir similar resultado.

Por todo lo antedicho, **nuevamente esta representación de los trabajadores se opone**, más aún si se tiene en cuenta la consecuencia que quiere este protocolo aplicar a la negativa de someterse a dichas pruebas que es la presunción de culpabilidad.

5.- SONDEOS SISTEMATICOS PROGRAMADOS O ALEATORIOS. Es en este quinto punto, donde más claras quedan las intenciones de la parte empresarial, que nada tienen que ver con la vigilancia de la salud de los trabajadores, ni con la aplicación de las medidas preventivas necesarias en el ámbito laboral para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa, sino que lo que se pretende con esta Normativa sobre reconocimientos médicos es la persecución indiscriminada de los trabajadores, en busca de sustancias que justifiquen su despido de la empresa, **a lo que rotundamente esta representación de los trabajadores se opone.**

6.- OTRAS ACTUACIONES RELACIONADAS. La Ley del Paciente, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, amparan al trabajador en su derecho de no tener que informar a los servicios médicos de la empresa de nada de lo que aquí recogido relativo a tratamientos médicos o farmacológicos.

Igualmente, pretender que sean otros trabajadores, los que delaten a compañeros, ignorando el principio de presunción de inocencia y pudiendo incurrir en el delito de injurias y calumnias **es un despropósito con el que nuevamente esta representación de los trabajadores no puede, ni debe estar de acuerdo.**

CONCLUSION: Los arriba firmantes, como Delegados de Prevención de la empresa *Meritas S.A.*, en nombre de la Unión General de Trabajadores, emiten por todo lo antedicho: **INFORME NEGATIVO.**

En Madrid a de mayo de 2010