

Los reconocimientos obligatorios

MARÍA J. LÓPEZ JACOB Y JAIME GONZÁLEZ

Son cada vez más frecuentes los intentos de imponer la obligatoriedad de los reconocimientos médicos (RM). Muchos delegados y delegadas acuden a las Secretarías de Salud Laboral de CCOO por su preocupación de que estas iniciativas puedan conducir a un dictamen de “no apto” y afectar así al empleo. Con frecuencia estas situaciones se presentan en empresas con plantillas de edad madura, en las que las condiciones de trabajo han repercutido negativamente sobre la salud, y el que más y el que menos tiene alguna patología crónica.

La obligatoriedad de los reconocimientos médicos es una imposición rechazable, ya que pone en cuestión el sentido y filosofía de la vigilancia de la salud, que con la obligatoriedad deja de ser un derecho y una herramienta preventiva. La “obligatoriedad” atenta contra el derecho a la intimidad. La Directiva Marco 89/391/CEE, de donde emana el fondo y la forma de la normativa, en todo momento trata de reconocimientos médicos voluntarios como parte del deber de garantía de la salud del empleador con sus trabajadores y trabajadoras.

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite hacer consideraciones que apoyan el derecho de los trabajadores a optar voluntariamente al reconocimiento. También el Tribunal Constitucional, en su sentencia 196/2004, da más valor a la voluntad del trabajador, anteponiéndola a otras consideraciones y por encima de la utilización de los reconocimientos como medio para valorar las condiciones de trabajo o “identificar los daños para uno mismo” que plantea la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entiende la sentencia que solo en casos de riesgo para terceros, y siempre que exista una proporcionalidad al mismo, se podría aplicar la obligatoriedad.

Entre los asesores y asesoras de salud laboral del sindicato se percibe que la creciente presión por la obligatoriedad está fomentada por las sociedades de prevención, que pretenden que haya cada vez más reconocimientos obligatorios. Un interés que no responde realmente a una necesidad o un afán preventivo, sino más bien a un afán lucrativo. Observan, además, que los trabajadores ven con desconfianza estas iniciativas que, además, afectan a la calidad de la relación médico-trabajador. También la CEOE persigue este objetivo, evidenciado en sus propuestas para la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo y en el Acuerdo Nacional de Convenios (ANC).

Las experiencias de intervención de las que tenemos constancia son muchas y variadas. Según la experiencia recogida en el sindicato, las estrategias que más ayudan a llegar a buen puerto han cuestionado los siguientes aspectos:

- **El porqué** tiene que ser obligatoria: a este respecto, los argumentos de la sentencia citada, así como algunas respuestas de la Inspección de Trabajo o de los institutos regionales de SST, constituyen una buena base.
- **Para qué** riesgos se plantea forzar la obligatoriedad y cómo es que no pueden ser evitados y controlados de otra manera, y qué está haciendo la empresa al respecto. En

estos casos, la prevención de riesgos laborales hace necesario replantearse el plan de prevención y la estrategia de la empresa para reducir los riesgos que se pretenden afrontar con la vigilancia de la salud.

- **Qué pruebas**, en concreto, se proponen como obligatorias: si se aduce riesgo para terceros (por ejemplo, control de la visión para conductores), y cuáles no son necesarias para valorar este riesgo específico.

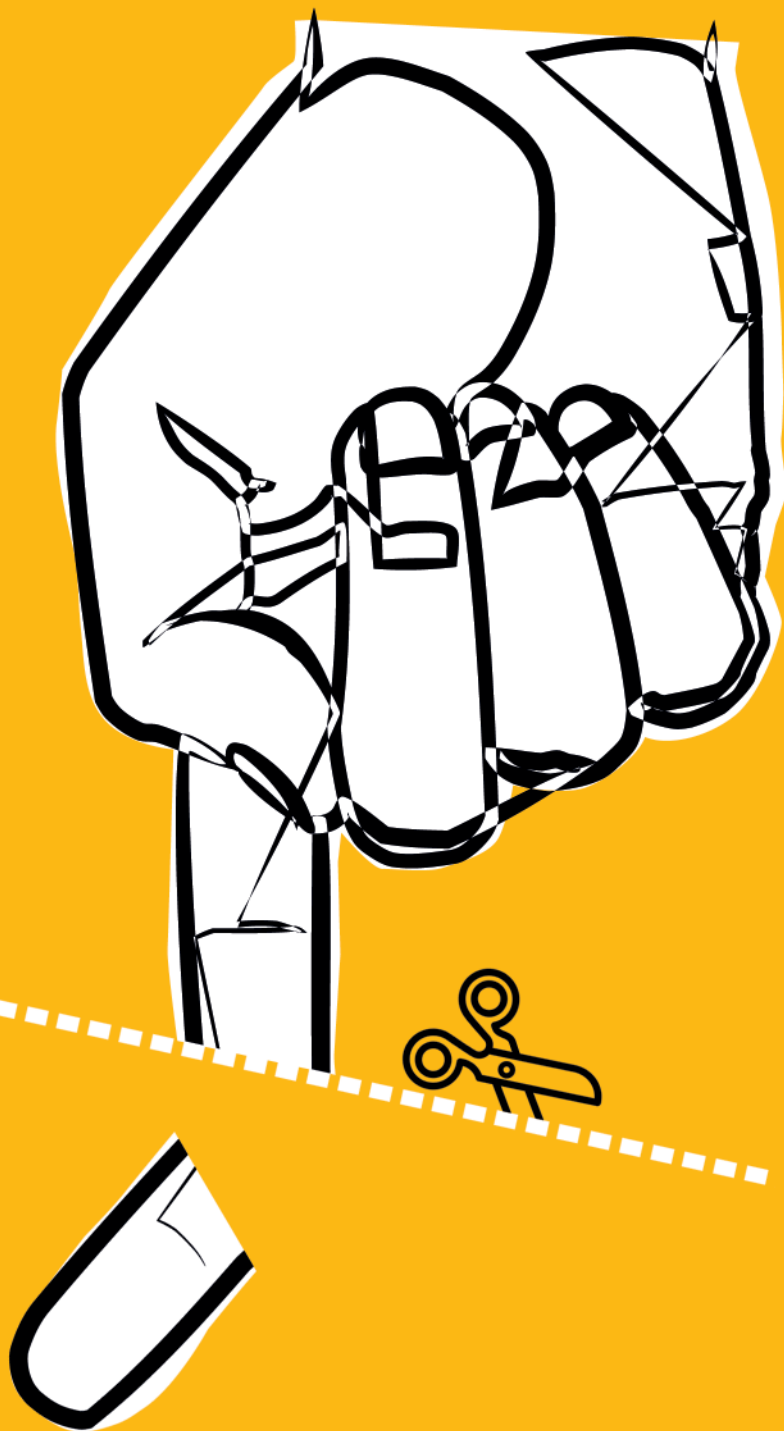
Para hacer efectivo el rechazo a la obligatoriedad, los delegados también han de informar a la plantilla de la postura de CCOO y pedir apoyo en el sindicato, donde los asesores y asesoras de salud laboral tienen información y experiencia en estos casos.


El caso de Unipapel

Para ilustrar la eficacia de la acción sindical traemos el caso de Unipapel (Madrid). Los delegados de prevención de esta empresa reciben un comunicado de la dirección y del servicio de prevención mancomunado solicitando su informe favorable para que la vigilancia de la salud pase a ser obligatoria para todos los trabajadores y las trabajadoras del centro de Madrid. Los delegados temen que la empresa utilice los resultados de las pruebas médicas para despedir a trabajadores que puedan ser calificados como no aptos. Saben que esta medida es muy impopular entre los trabajadores. También piensan que si se niegan, y algún trabajador o trabajadora de los que renuncian a las pruebas médicas sufre un accidente o enfermedad, la empresa les hará a ellos responsables.

Con el asesoramiento de la Secretaría de Salud Laboral de Madrid, los delegados exigen a la empresa la información que justifique el cambio que propone. Unipapel argumenta la importancia de la vigilancia de la salud, la baja participación de los trabajadores en dicha vigilancia, etc., pero no tiene un argumento de peso para exigir su obligatoriedad, ante lo que los delegados de prevención proponen que se planteen medidas que favorezcan esta participación. La empresa sigue presionando para conseguir el informe favorable de los delegados, ante lo que se decide emitir una consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que da la razón a los delegados respondiendo que no encuentra justificación para que la vigilancia sea obligatoria. El trabajo conjunto entre delegados y sindicato permitió conseguir que la vigilancia de la salud no pasase a ser obligatoria en ningún centro de la empresa, pues los delegados de Madrid informaron a todos los delegados de CCOO de lo ocurrido para que to-

dan miedo



men las mismas medidas. Por su parte, la empresa accedió a realizar la campaña que propusieron los delegados para sensibilizar a los trabajadores sobre las ventajas de someterse a la vigilancia de la salud, consiguiendo así romper las reticencias que tenían los trabajadores y las trabajadoras para acudir a la vigilancia de su salud, al incidir sobre la vertiente preventiva y no sobre la discriminatoria o sancionadora. 


Los controles de alcohol y otras drogas

JOSÉ RODRÍGUEZ VALDÉS*

Vivimos un tiempo en el que se pretende que la salud deje de ser un derecho de las trabajadoras y los trabajadores y pase a ser una cualidad de los mismos. Venimos observando la pretensión de que la vigilancia de la salud se convierta de forma generalizada en obligatoria. El propósito no puede ser otro que el control, en aras a una selección para una mayor productividad.

En este sentido hay una pretensión que pasa por la obligatoriedad de hacer pruebas de determinación de drogas y alcohol. No podemos por menos que preguntarnos si esto no será un "caballo de Troya". Dada la mala fama de las drogas, abramos la obligatoriedad haciendo estos controles porque serán asumidos para, en una segunda fase, generalizar la obligatoriedad.

Pero, ¿tienen sentido los controles de alcohol y otras drogas? Esta pregunta la responde la legislación vigente, en concreto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22. La ley consagra el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la vigilancia de la salud para la protección de la misma y, para que ese derecho sea efectivo, se plantea como voluntaria para el trabajador con las mismas consideraciones que para el resto de contenidos de los reconocimientos. Además de la ley, la Inspección de Trabajo, los tribunales de justicia y particularmente el Tribunal Constitucional en su sentencia 196/2004, ya comentada, dejan claro el mayor valor de la voluntariedad, incluso aunque la obligatoriedad venga marcada por convenio colectivo. En ningún caso la negativa a someterse a la vigilancia de la salud o a detección de drogas o alcohol puede suponer penalización o sanción. Tampoco cabe que los controles de alcohol u otras drogas sean realizados por personal no especializado, sino por personal sanitario.

Por el contrario, siendo el consumo de alcohol y otras drogas una cuestión de salud, lo razonable no es que los problemas de salud se traten de forma disciplinaria, sino de forma preventiva. Para una mayor eficiencia, por derecho, por dignidad. En este sentido, desde CCOO planteamos actuaciones integrales que traten preventivamente este asunto. 

*José Rodríguez Valdés es miembro de la Secretaría confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO.