

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS RECONOCIMIENTOS OBLIGATORIOS

El reciente caso del contagio Masivo de Hepatitis C, en el que ha sido procesado el Dr. Juan Maeso, jefe del servicio de anestesiología y reanimación del Hospital de la Fe de Valencia hasta 1998, presunto culpable del contagio del virus de la hepatitis C a 276 pacientes que fueron operados entre los años 1988 y 1997 en el hospital público La Fe y en los centros privados Casa de Salud, Virgen del Consuelo y la Clínica Quirón, procedimiento en el que se enfrenta a una pena solicitada por el ministerio fiscal de 2.212 años de prisión y a una indemnización de casi 35 millones de euros para todos los afectados, marcará un antes y un después en la responsabilidad profesional sanitaria y, a nuestro modo de ver, especialmente en el ámbito de la vigilancia de la salud de los trabajadores sanitarios que conviene tener en cuenta también en el ámbito de la Oncología.

En efecto, partiendo de la premisa recogida en el artículo 43.1 de la Constitución, que reconoce “el derecho a la protección de la salud”, y del artículo 14 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, que establece cómo “para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo,

se fijarán medidas de conformidad con las legislaciones y usos nacionales, las cuales permitirán que cada trabajador, si así lo deseara, pueda someterse a una vigilancia de la salud a intervalos regulares. Desde este punto de vista, como después analizaremos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce al trabajador un derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo en este campo el derecho a la vigilancia de la salud en su artículo 14, circunstancia que viene a traducirse en el correspondiente deber empresarial de garantizar una vigilancia periódica del estado de salud del trabajador en los términos que, para ello, establece el artículo 22 del mismo cuerpo legal.

Aún cuando la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objeto principal promover la salud de los trabajadores, no incluye entre sus contenidos definición alguna de lo que por salud debe entenderse, sí recoge, en cambio, el concepto de daños derivados del trabajo, que abarca las enfermedades, patologías y lesiones que pueda sufrir el operario y traigan su causa en el desarrollo de su prestación de servicios. Este concepto de salud se completa con el definido por el Convenio 155 de la

*“La Ley de
Prevención de
Riesgos Laborales
reconoce
al trabajador
un derecho de
protección eficaz
en materia de
seguridad y salud en
el lugar de trabajo”*

Organización Internacional de Trabajo, para interpretar tal término, habida cuenta que el artículo 3. e) del mencionado Convenio abarca también “los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

El deber de vigilancia del estado de salud del trabajador consiste, en consecuencia, en detectar y descubrir los efectos que los riesgos

inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, los cuales tendrán manifestación, en su caso, a través de una alteración de la salud del trabajador o en un estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental.

Aún cuando la vigilancia en materia de salud laboral posee una evidente vertiente colectiva (en relación con la obtención, recuento, análisis e interpretación de datos sobre riesgos, enfermedades o accidentes, con vistas a programar actuaciones y suministrar información a los agentes responsables de la prevención y control), el concepto recogido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace referencia, fundamentalmente, a la vigilancia individual de la salud, y más en concreto a los reconocimientos médicos como una de las prestaciones sanitarias en materia de salud laboral.

En este marco, la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, aunque anterior en el tiempo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene, en su artículo 21, un amplio abanico de actuaciones, entre las cuales aparece recogida la vigilancia de la salud de los trabajadores “con objeto de detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos”.

En cualquier caso, la principal norma de referencia en la materia es el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cabe destacar, como ha venido a señalar la jurisprudencia constitucional (por todas, Sentencia 196/2004, de 15 de noviembre), en atención a su contenido, una

serie de caracteres y principios propios de este precepto:

La determinación de una vigilancia periódica y, como regla general consentida, del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral.

“La determinación de una vigilancia periódica y como regla general consentida, del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral”

Esta característica ha venido siendo interpretada por la jurisprudencia en el sentido de que si la empresa detectara o conociera algún problema en la salud del trabajador, o recibiera de éste requerimientos y quejas sobre la cuestión, deberá actuar al respecto, adoptando las medidas oportunas de protección de la salud, dado que en caso contrario podría incurrir en un incumplimiento grave y

culpable de sus obligaciones, que incluso pudiera justificar la resolución del contrato a través del artículo 50.1. c) del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, JUR 84184).

Es obvio, por tanto, que la vigilancia de la salud constituye un derecho del trabajador. Derecho que descansa en un principio vertebral: la voluntariedad del reconocimiento médico como regla general. Esta voluntariedad es la regla general a la que a continuación añade una serie de excepciones que por su amplitud, en nuestra opinión, invierten el principio general de voluntariedad para transformarlo en reconocimientos de fácil instauración

Así, aparecen exceptuados los siguientes supuestos, siempre previo informe de los representantes de los trabajadores:

1. - Aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre los trabajadores.
2. - Con objeto de 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.
3. - Cuando lo así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En este aspecto, los reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio en puestos de trabajo

con riesgo de enfermedades profesionales. Esta previsión, en términos del Tribunal Constitucional (Sentencia 196/2004) “adapta al campo de la salud laboral la lógica propia de la normativa sanitaria”, en la cual son contemplados también los tratamientos médicos obligatorios en determinadas circunstancias.

Consecuentemente, las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad quedan vinculadas bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, pues resulta obvia la existencia de empresas y actividades, como las que constituyen el objeto del presente sumario, sensibles al riesgo y, como consecuencia de ello, trabajadores especialmente afectados por el mismo.

Queremos señalar al respecto la doctrina legal contenida en la Sentencia dictada en fecha de 4 de noviembre de 2005 por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, (Sección Segunda, Rollo de Apelación 117/05), que confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Castellón, siendo la cuestión litigiosa el examen y la adecuación a derecho de la orden sobre realización de pruebas y análisis de sangre y marcadores de VIH y Hepatitis B y C, con respecto a profesionales sanitarios, y en la que se desestima el recurso de apelación interpuesto por dichos profesionales sanitarios.

En las resoluciones judiciales citadas – tanto en sede de instancia como de apelación – se señala que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “el empresario ha de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”. Lo mismo acontece en aplicación del artículo 12.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se dice también que, abundando en la idea de la obligatoriedad de estos reconocimientos periódicos a los profesionales sanitarios, en los casos y con los requisitos previstos normativamente, para determinadas enfermedades, los mismos se fundamentan en los artículos 195 de la Ley General de Sanidad, en relación con el apartado E 4 del Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el ámbito de la Seguridad Social, así como con el artículo 8 del Real Decreto 664/97, de 12 de mayo, de Protección de los Trabajadores contra los riesgos relacionados contra la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Este Real Decreto supone un desarrollo reglamentario de la LPR y por él se procede a la transposición al Derecho español del contenido de las Directivas comunitarias en esta materia. La Directiva 90/679/CEE, de 26 de noviembre, estableció las disposiciones específicas mínimas sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Esta Directiva fue modificada por la Directiva 93/88/CEE, de 12 de octubre, y adaptada al progreso técnico por la

Directiva 95/30/CEE, de 30 de junio.

A la vista de la anterior normativa se configuran los reconocimientos médicos a los trabajadores sanitarios como una obligación de la empresa, extendiéndose tal obligación en función de los riesgos inherentes al trabajo a las pruebas específicas y adecuadas para detectar las patologías que pudieran derivarse de tales riesgos.

“Consecuentemente, las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad quedan vinculadas bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, bien en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”