



O F I C I O

S/REF:

N/REF: SECRETARIA/CONSULTAS/PO/jr E/591/2009

FECHA: 19 DE FEBRERO 2009

ASUNTO: CONTESTACIÓN CONSULTA.

TIEMPO DE TRABAJO.

DESTINATARIO:

- VIGILANCIA DE LA SALUD -



Con fecha 18 de diciembre de 2009 tiene entrada en esta Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, consulta procedente de D.

En ella pregunta si los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores fuera del horario de trabajo deben o no de tener la consideración de trabajo efectivo por parte de la empresa. Y si en el caso de que esto fuera así, cómo debe de compensar la empresa al trabajador el tiempo invertido en la realización del reconocimiento médico.

Partiendo de la obligación genérica del artículo 14 de la Ley 31/1995 donde se establece la obligación de los empresario 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.

A través de la vigilancia de la salud se persiguen objetivos tales como detectar cualquier enfermedad que pudiera sufrir el trabajador a consecuencia del trabajo realizado, identificar a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, alertar sobre situaciones de riesgos, analizar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, etc.

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 (art. 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:



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

El hecho de que la realización del reconocimiento médico dependa de la aceptación voluntaria del trabajador, salvo en los tres casos anteriores, no desvirtúa la obligación del empresario de ofrecer su realización.

La existencia de esta obligación, sumada a lo dispuesto en el artículo 14.5 de la Ley 31/1995 que establece que *el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores*, hace que en este Centro Directivo entendamos que los reconocimientos médicos deben practicarse o bien dentro de la jornada de trabajo o bien fuera de ella pero descontando en ella el tiempo invertido en los reconocimientos.

Es más, si los reconocimientos médicos se realizasen fuera de la jornada laboral y no se descontara en ella el tiempo invertido, supondrían un coste para el trabajador que influiría en él a la hora de someterse a los reconocimientos médicos y, consiguientemente, se estaría condicionando el principio de voluntariedad establecido como regla general.

Hay que indicar que el artículo 19.2 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sí que indica de forma expresa que *la formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en la misma* mientras que el artículo 22 de la misma Ley no lo hace.

Una posible interpretación de esta circunstancia la realiza la Dirección General de Trabajo el 23 de julio de 2008 en respuesta a una consulta: "El coste de tiempo de trabajo que supone el reconocimiento médico de un trabajador es bastante reducido en comparación con el que puede suponer la impartición de formación preventiva, que en función de la actividad y de la peligrosidad de la misma, puede conllevar varias jornadas consecutivas.....cabe añadir que la formación se suele realizar en grupos, lo que conlleva mayor dificultad para la constitución de los mismos, y un mayor agravio empresarial, por cuanto la misma supone una pérdida de parte o la totalidad de una o varias jornadas de un considerable número de trabajadores. De las referencias anteriores se vislumbra la intención de la Ley de recalcar, en una materia como la formación preventiva, de una mayor problemática por las interferencias que genera el devenir diario de la empresa, y al objeto de distinguirla de otras formaciones diferentes a la preventiva, su realización siempre que sea posible dentro de la jornada, o subsidiariamente, con descuento en ella del tiempo dedicado a aquella. Dicha referencia no resulta necesaria a nuestro entender en la materia de la vigilancia de la salud, pues el tiempo dedicado a cada trabajador es menor, realizándose escalonadamente, trabajador por trabajador, de forma que no se vea perjudicada la actividad de la empresa".

Por todo ello y aunque no se diga expresamente en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Centro Directivo entiende que en base a lo dispuesto en el artículo 14.5 de dicha Ley, para que los reconocimientos médicos no supongan al trabajador ningún tipo de coste, deben



**MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN**

DIRECCION GENERAL DE LA
INSPECCION DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCION GENERAL PARA LA
COORDINACION EN MATERIA DE
RELACIONES LABORALES,
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y MEDIDAS DE
IGUALDAD

de realizarse dentro de la jornada laboral o fuera de ella pero descontando en ella el tiempo invertido en los reconocimientos.

Por último, en cuanto a la pregunta de cómo debe compensar la empresa al trabajador ese tiempo que ha invertido en la realización del reconocimiento médico, como se ha dicho debe computarse con tiempo efectivo de trabajo y si no se hubiese hecho así por la empresa sería de aplicación lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, o se compensa con tiempo de descanso o se abona como horas extraordinarias.

EL SUBDIRECTOR GENERAL

Fdo.: Adrián González Martín

