

¿Puede un empleado negarse a someterse a las pruebas para saber si tiene el coronavirus?

La doctrina del Supremo en relación con los reconocimientos médicos puede justificar que sea obligatorio hacerse los test

Pedro del Rosal

19 de mayo de 2020

Una de las grandes preocupaciones de las empresas en la planificación de la vuelta al trabajo es la prevención de los contagios entre sus empleados. Para ello, la realización de test o pruebas médicas que permitan detectar si algún miembro de la plantilla se encuentra infectado por el Covid-19 se antoja una medida muy útil o, incluso, en algunos casos, imprescindible. A este respecto, la pregunta resulta oportuna: ¿puede el empresario obligar a los trabajadores a someterse a las pruebas del coronavirus incluso contra la voluntad de estos? La respuesta puede estar en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En una sentencia del 21 de enero del año pasado, el alto tribunal establece lo siguiente. Como regla general, los reconocimientos médicos en el ámbito de la empresa son voluntarios para los empleados, así lo establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Sin embargo, ese mismo precepto fija como excepción a la voluntariedad el hecho de que las pruebas sean necesarias "para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa".

O dicho de otro modo: se protege la intimidad del empleado en relación a su situación médica, pero siempre que su opacidad no ponga en peligro la seguridad sanitaria de otras personas. En esos casos, la empresa puede señalar que el reconocimiento médico es imprescindible y el afectado tendrá que someterse al mismo.

En el litigio, se estudia el recurso de casación interpuesto contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid que declaró legal el establecimiento de reconocimientos médicos obligatorios para los conductores del Parque Móvil del Estado. Sin embargo, se establecía que no podía decretarse lo mismo respecto al personal de taller.

El Supremo confirma este criterio y lo justifica en que un conductor no solo tiene en sus manos su propia seguridad, sino también la de los pasajeros que transporta. Por ello, verificar que se encuentra en un estado óptimo de salud para llevar a cabo su cometido resulta imprescindible para garantizar la protección de quienes van en los vehículos.

Interpretación restrictiva

A este respecto, no obstante, la sentencia recuerda que las excepciones al principio de voluntariedad de la LPRL deben interpretarse "restrictivamente". Así, cabe declarar obligatorios los reconocimientos médicos si estos son "absolutamente necesarios" para garantizar la seguridad en el trabajo (no valiendo con que sean meramente "convenientes, aconsejables o útiles"), de tal manera que sean "el único procedimiento para evaluar los riesgos que afecten a la salud del trabajador".

En este sentido, el alto tribunal recuerda que en pronunciamientos anteriores ha señalado que "el derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente".

Por lo tanto, si por el tipo de puesto de trabajo o desempeño del empleado, la realización de pruebas o test resulta imprescindible para poder garantizar la seguridad de compañeros o personas que acceden al centro de trabajo, todo hace indicar que la dirección podrá establecerlos como obligatorios. Si cupieran otras medidas de seguridad menos invasivas para la intimidad del empleado, como la separación de empleados o la llevanza de EPI, la compañía debería optar por estas de forma prioritaria.