



**LA TOMA DE
TEMPERATURA EN EL
CENTRO DE TRABAJO**

**¿ACTIVIDAD
PERMITIDA?**

El pasado 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el coronavirus SARS-CoV-2, cuyo contagio provoca la enfermedad COVID-19 (en adelante nos referiremos para simplificar a COVID-19) a pandemia internacional. Desde entonces las empresas hemos ido elaborando e implementando multitud de protocolos o planes de contingencia, siguiendo las directrices que nos ha ido marcando el Ministerio de Sanidad.

Una de las medidas que más relevancia han tenido ha sido la de la medición de la temperatura previa al acceso al lugar de trabajo. Esta medida ha sido implantada por bastantes organizaciones, estableciendo en sus protocolos que si al trabajador, al tomársele la temperatura muestra un valor por encima de 37,5 o 38º, no se le debe permitir el acceso al centro de trabajo, debiendo irse a casa y acudir a los Servicios Públicos de Salud.



Medición de temperatura en una obra de Etosa. Importante el mantenimiento de la distancia, la utilización de protección en ese momento y emplear sistemas de medición de temperatura que eviten el contacto directo con el trabajador, como pueden ser termómetros láser

Esta es una medida que se está aceptando en general en todos los entornos laborales, y que con toda probabilidad se va a implantar en la sociedad, pues intuyo que en no muy largo espacio de tiempo no podremos entrar a un centro comercial o a cualquier lugar de pública concurrencia (hoteles, restaurantes, cines, teatros,...), si presentamos fiebre por encima de los valores mencionados.

Otra cuestión es que en el entorno laboral todo tiene que tener un encaje legal. Ello nos lleva a preguntarnos:

¿Puede negarse el trabajador a que le sea tomada la temperatura, previo al acceso al puesto de trabajo?

A continuación voy a dar mi opinión sobre esta cuestión, apoyándome en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Espero que los juristas disculpen el hecho de que yo no lo sea, y si cometo algún error tengan la amabilidad de indicármelo.

Para ello, voy a comenzar recordando lo que establece el art. 22 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o 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 cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Nota: subrayado propio

Como complemento a esta normativa se extrae una pregunta publicada por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en un documento titulado “SOBRE EL CORONAVIRUS”.

¿El personal de seguridad puede tomar la temperatura a los trabajadores con el fin de detectar casos coronavirus?

Verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para el empleador y debería ser realizada por personal sanitario.

En todo caso, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de las tomas de temperatura debe respetar la normativa de protección de datos y, por ello y entre otras obligaciones, debe obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, y mantenidos no más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban.

Nota: Subrayado propio

La primera cuestión que podríamos plantear es si el trabajador puede negarse a la toma de temperatura en el centro de trabajo.

Hemos dicho por activa y por pasiva que **los asuntos relacionados con el COVID-19 son una cuestión de salud Pública, no se salud laboral**. Pero es obvio que un trabajador asintomático que presente fiebre y la organización no pueda detectarlo, podría estar contagiado por el virus y transmitírselo a otros compañeros. Por tanto, en mi opinión, **el trabajador no podría negarse, pues el hecho de que fuese positivo podría constituir, como indica el art. 22 de la LPRL, “[...] un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa [...].**

Cuestión distinta es la de si tal toma de temperatura constituye un reconocimiento médico, o parte del mismo, en el sentido planteado por el art. 22 LPRL y normas concordantes.

En mi opinión **dicha medición no constituye una vigilancia de la salud sometida a los protocolos de vigilancia sanitaria específica**, en el sentido marcado por las normas en materia preventiva. Y ello por cuanto si la consideráramos como tal, podría conducirnos al absurdo de incluir en la realización de los reconocimientos médicos el protocolo de actuación sanitaria en caso de COVID-19, convirtiendo un riesgo de salud pública en un riesgo laboral, lo que en ningún caso sería deseable.

Del párrafo extractado de la AEPD, y relativo a la posibilidad de que el personal de seguridad pueda realizar esa **medición de temperatura**, una vez sentado el hecho de que no se trata de una prueba específica que forma parte de un reconocimiento médico laboral, **la cuestión de que la misma sea realizada en todo caso por personal sanitario queda descartada**. Y no solo por este hecho, sino por lo inviable que resultaría en la práctica la medición de la temperatura por personal sanitario competente en la mayoría de centros o lugares de trabajo que, además,

organizan su actividad preventiva a través de la modalidad de un servicio de prevención ajeno. En cualquier caso, la toma de temperatura no puede ser ni arbitraria ni discriminatoria, y por ello, deberá ser realizada por el personal designado por la empresa y a todos los trabajadores afectados.

Resta decir que tales mediciones deberán efectuarse **siempre con el fin de contener la propagación del coronavirus, limitándose a tal finalidad y sin extenderse a otras distintas**, respetando lo indicado por la AEPD, no manteniéndose los datos por más tiempo del necesario.

Respecto del tratamiento de los datos, esta es una cuestión de especial importancia, ya que puede suponer para las empresas un incumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), con la importante cuantías de las sanciones que pueden acarrear. El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), en su considerando 54, establece que:

“El tratamiento de categorías especiales de datos personales, sin el consentimiento del interesado, puede ser necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud pública [...] Este tratamiento de datos relativos a la salud por razones de interés público no debe dar lugar a que terceros, como empresarios, compañías de seguros o entidades bancarias, traten los datos personales con otros fines”.

Por ello, también es necesario reflexionar si es legal la transmisión en las empresas al resto del personal respecto a un compañero que haya dado positivo por COVID-19 o si este al tomarle la temperatura ha presentado fiebre. Aunque la propia LOPD establece que se puede dar esta información sin necesidad de identificar a la persona afectada a fin de mantener su privacidad, lo cierto es que si la finalidad de proteger la salud de los trabajadores no puede conseguirse sin identificar al afectado o su divulgación es requerida a la empresa por parte de las autoridades competentes, podría proporcionarse tal información identificativa, respetando los principios de finalidad y proporcionalidad. Esto es de sentido común; **si desde la empresa no se le informa a los compañeros del trabajador afectado sobre su situación, estos trabajadores no podrán adoptar las medidas de precaución y seguimiento para determinar su estado, que podría ser por ejemplo una prueba de COVID-19.**

En cualquier caso, siempre que no sea indispensable, debe evitarse facilitar la identidad del trabajador afectado, es decir, el nombre y apellidos, por lo que la información se referirá al puesto de trabajo que ocupaba y de los compañeros que pueden verse afectados como contacto casual o estrecho. Los compañeros del trabajador serán informados de que alguien con quién han estado en contacto presenta síntomas y que deben pasar a vigilancia pasiva de aparición de síntomas, entrada en cuarentena o prueba diagnóstica, todo ello bajo tutela de los servicios Públicos de Salud, que determinarán si es competencia de los servicios sanitarios del Servicio de Prevención.

Para finalizar, volviendo al inicio de la cuestión, **si el trabajador podría negarse a someterse a la prueba de toma de temperatura**, e independientemente del argumento esgrimido respecto al cumplimiento del art. 22 de la LPRL, **esta cuestión es un cuestión de salud pública, donde deben prevalecer la aplicación de los procedimientos sanitarios.** Aunque es curioso que en ningún documento elaborado por el Ministerio de Sanidad he visto que se establezca como

medida preventiva la medición de temperatura previa al acceso al puesto de trabajo. Lo mismo sí está contemplado, pero yo no lo he encontrado.

En definitiva, creo que se justifica con creces la posibilidad de que las empresas tomemos la temperatura previa al acceso al puesto de trabajo.

Agradecimientos: A continuación quería agradecer a las personas abajo referenciadas por la revisión del documento y su opinión y aportaciones a la mejora del mismo:

Carlos Cebrián Alarcón

Antonio Moreno Martínez

Andreu Sánchez García

José Antonio Sanz Miguélez