



## Control de las bajas, médicos “policía”

En los últimos meses varias secciones sindicales se han informado que en su empresa han contratado el servicio externo (médicos policía) para «controlar» las situaciones de Incapacidad Temporal.

Muchas de estas empresas de control de la baja actúan al límite (o superando) legal, por lo que desde el sindicalismo y el conjunto de trabajadores es importante conocer su marco legal.

La normativa que regula esta realidad es el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, que determina un poder de "verificar" la Incapacidad Temporal por parte del empresario.

Concretamente, la norma determina:

«4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones»

Por tanto, en base a esta breve normativa ya la jurisprudencia que la ha desarrollado, el marco en el que pueden actuar estas empresas son:

El control de la Incapacidad Temporal por parte del empresario realmente existe cuando existe complemento económico pagado por la empresa, aunque se admite incluso sin ninguna aportación de la empresa, por el “perjuicio” de la falta a la trabajo (STSJ País Vasco AS 1994/72). Por tanto, el empresario tiene un teórico derecho a «controlar» las bajas de sus trabajadores, pero lo importante es determinar en qué consiste ese «control» y qué efectos puede tener en el trabajador negarse.

Primeramente, debemos destacar que los gastos del médico y de desplazamiento del trabajador corren a cargo de la empresa (sentencia AN, N° 114/2016, de 27 de junio de 2016). Por tanto, se debe solicitar al empresario que abone los gastos de desplazamiento (u otros) a todas las citaciones médicas de control.

Si el trabajador se niega a este control por parte del empresario sólo podría causarle la “suspensión” (STS RJ 1984/2952) del complemento económico abonado por el empresario (no lo pierde, es temporal), si existe el complemento (si no se determina por Convenio no existe ningún efecto) y nunca puede ser causa de despido disciplinario (STSJ Aragón, AS 2006/1661). En todo caso, la negativa al reconocimiento médico de la empresa será flagrante y expresa, quedando demostrado que se ha citado al trabajador.

La suspensión del abono del complemento se da únicamente a causa de la inasistencia del trabajador de baja a la citación de la empresa; nunca se puede dar porque la empresa considere que no debería estar de IT (por considerar que las lesiones no son incapacitantes de forma temporal) o porque no ha aportado la documentación médica o similares (en la práctica hacer entrega o no a la empresa de la documentación médica del trabajador de baja es totalmente voluntario).



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

En realidad, el reconocimiento médico no está regulado en el citado artículo 20.4 del ET, sino en el artículo 22 LPRL (ley de prevención de riesgos laborales), que determina que no es obligatorio para el trabajador (sólo en casos muy concretos en que se pueda poner en peligro al trabajador oa terceros). Por tanto, el reconocimiento médico no es obligatorio para el trabajador, y en caso de inasistencia sólo puede comportar la pérdida del complemento de la IT (según el artículo 20.4 del ET)

El análisis médico no puede atentar contra la intimidad del trabajador, debe tener la finalidad exclusiva de “verificar” la IT (nunca puede tener una finalidad sancionadora o coercitiva), y no pueden ser dados los resultados al empresario, que sólo puede saber si está verificado o no (muy interesante STSJ País Vasco AS 2004/3734). No es ajustado a derecho tampoco citar a las revisiones médicas lejos del centro de trabajo (STSJ Andalucía 2265/1999).

El informe médico de la empresa nunca puede dar el alta (clarísima, STSJ Andalucía AS 1994/2144); si la empresa (o la empresa de control de la IT contratada por la empresa) entiende que no existe causa médica de la situación de baja médica la ley no determina ninguna posibilidad de actuación para dar alta o propuesta de alta . Si hiciera una propuesta de alta al médico de familia o al ICAM, no está nada claro ni el mecanismo para hacerlo, ni están obligados a atender esta opinión de la empresa.

La jurisprudencia ha aceptado que la empresa externalice esta actividad de control, y por tanto que contrate a una empresa que controle y verifique el estado de salud de los trabajadores de baja de la empresa principal (sentencia de la Audiencia Nacional núm. 4/ 2020, de 20 de enero), con los mismos límites que la empresa principal.

Los datos médicos exclusivamente pueden ser tratados por personal médico, nunca por personal no médico, y menos aún por los encargados o jefes de la empresa.

Por último, debemos diferenciar, pero claramente estas empresas subcontratadas para controlar la baja de las Mutuas laborales (establecidas como entidades colaboradoras de la Seguridad Social). Las Mutuas laborales pueden dar el alta en caso de bajas profesionales, también en caso de inasistencia a citas de bajas comunes, y pueden hacer propuesta de alta argumentada en el ICAM.

Por tanto, las empresas pueden controlar la baja de sus trabajadores de baja médica (o subcontratar empresas que lo hagan) citándolos a reconocimientos médicos, pero debemos tener muy claro que no pueden dar el alta médica y en caso de inasistencia al reconocimiento médico únicamente pueden suspender el pago del complemento de la baja establecido por Convenio Colectivo, si éste existe. Si no existe ningún complemento de la baja abonado por la empresa (lo típico es el aumento del 75% al 100% de la baja a cargo del empresario) no pueden realizar ninguna actuación legal

### **¿Qué son los médicos policía?**

Son médicos contratados por los empresarios para controlar a los trabajadores y trabajadoras que están de baja por el médico de cabecera, (contingencia común) es decir, por Osakidetza, el Servicio Público de Salud.

Estas empresas se publicitan como servicios médicos complementarios, y se venden como una mejora en la atención sanitaria a la persona trabajadora que está de baja por enfermedad común.

Detrás de esta “buena intención”, en realidad está el control de la persona trabajadora en en situación de absentismo, para comprobar si realmente no puede trabajar, en vez de si está sanado de su enfermedad o lesión.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Todo esto supone aún más presión directa, para que la persona trabajadora solicite el alta cuanto antes. Hay que tener en cuenta, que esto es diferente a la Gestión Económica de IT por enfermedad común que realizan las mutuas.

Ejemplo de cómo se publicita una de estas empresas:

*¿Cómo gestionamos las bajas?*

*Contacto médico en 24 – 48 h desde la comunicación de la ausencia o baja.*

*Actuación personalizada para cada trabajador según patología y/o motivo.*

*Seguimiento continuo del proceso hasta su resolución.*

*Análisis de información individualizada y colectiva de la empresa.*

**PARA EL EMPLEADO**

*Acceso a segunda opinión médica, valorada desde su empresa.*

*Más recursos para una mejor y pronta recuperación.*

*Contribución a la reducción de posibles reducciones económicas.*

*Minimizar las pérdidas económicas y costes de oportunidad, condicionados por la baja laboral.*

**PARA LA EMPRESA**

*Reducción de costes directos e indirectos.*

*Optimización organizativa y productiva.*

*Retorno de la inversión (ROI).*

¿Puede mi empresa contratar un servicio médico de médicos “policía”?

- Sí, y así lo recoge el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- *“El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.*

**Art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores**

Pero este de control de la empresa, y la obligación del trabajador, tiene algunas limitaciones y debe llevarse a cabo en determinadas circunstancias





### **Limitaciones a la facultad de verificación empresarial.**

- El consentimiento del trabajador.
- En qué puede consistir el control médico o revisión.
- Cuando se puede realizar un examen o control médico.
- Quién puede hacer los chequeos.
- Limitaciones relativas al fichero, tratamiento y comunicación a terceros de los datos obtenidos sobre la salud del trabajador.

### **El derecho fundamental a la **privacidad personal****

- El consentimiento del trabajador es necesario.
- El derecho fundamental a la inviolabilidad del hogar.
- El derecho fundamental a la autodeterminación informática nos obliga a considerar las limitaciones relativas a la obtención, archivo, tratamiento y comunicación de los datos obtenidos

### **La presunción de veracidad de la baja médica.**

- La situación de incapacidad temporal está regulada en el artículo ~~128~~ 169 de la Ley General de la Seguridad Social, **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, y es necesario que los médicos de la Seguridad Social realicen el control médico y prescriban la incapacidad temporal para el trabajo.

¿Estamos obligados a acudir cuando esa empresa externa nos cite?

- Sí, siempre.
- Hay que negociar con la empresa el medio para que las personas trabajadoras conozcan la actuación de control y así presten un consentimiento informado y cuando la persona trabajadora haya dado su consentimiento previo, expreso y, cuando se dé -si esta es la voluntad de la persona trabajadora-, requiere haber recibido previamente, toda la información sobre el tipo de revisión que se quiera realizar y sobre la información que se obtendrá sobre su salud.
- El hecho de no acudir a la cita podría suponer que, en caso de tener complementado de baja, la empresa no abone el complemento por enfermedad común.

Cómo delegado, ¿qué puedo hacer ante esta situación?

En primer lugar, hay que tener en cuenta que es nuestro empresario el que tendrá un contrato mercantil con esa empresa de servicios médicos.

No hay ninguna relación directa entre el trabajador y esa empresa externa, por lo tanto, nuestra empresa es la que cede nuestros datos personales a ese servicio médico. En ningún caso, es el trabajador.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Lo que ocurre es que algunas sentencias nos dicen que los trabajadores están aceptando implícitamente la cesión de sus datos, si no se oponen a ella en el momento en que su empresa le comunica que pone a su disposición este servicio externo.

Acción Sindical:

1. Solicitar el contrato íntegro a la empresa y comprobar que el contrato cumple la Ley de Protección de datos
2. Campaña recogida de firmas de los trabajadores y entregárselo a la empresa para mostrar la disconformidad de las personas trabajadoras.
3. En caso de que la empresa mantenga el servicio médico de policías, pasar a otra fase mas contundente de movilizaciones.

Contrato prestación de servicio

- Solicitar copia íntegra del contrato entre tu empresa y la empresa externa, y asesórate con el/la responsable de Salud Laboral de tu sindicato. (Ver anexo modelo de solicitud de contrato a empresas de “médicos policía”)

Es bastante habitual que ese contrato incumpla la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD). Nuestros asesores jurídicos determinarán si el contrato es legal o no, si no lo es NO podrán poner en práctica el control del absentismo.

- ¿Y si no me dan el contrato?  
En ese caso, contacta con el Responsable de Salud Laboral de tu para que te oriente sobre la estrategia a seguir.

### **Recogida de firmas.**

En el momento en que tengamos conocimiento en que la empresa haya hecho el contrato con el servicio de médicos policía, solicitaremos la copia íntegra del contrato.

En cuanto la empresa comunique a las personas trabajadoras el servicio de médicos policías, comenzaremos con la recogida de firmas ad manifestando nuestro rechazo y solicitando la retirada de dicho servicio. Independientemente de si tienes ya el contrato o no.

El escrito de recogidas de incluye diferentes argumentos y limitaciones a la cesión de datos, y que debe ser firmado y apoyado por el máximo número de trabajadores. De esta manera, las personas trabajadoras mostrarán su oposición a que sus datos personales sean cedidos.

Durante esa campaña de recogida de firmas, aprovecharemos para informar a nuestros compañeros de en qué consiste exactamente este servicio contratado por la empresa y cómo deben actuar en caso de que les citen.

Si la empresa no lo retira, ponte en contacto con el sindicato para encontrar la estrategia más adecuada.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Informaremos a las personas trabajadoras de los principios básicos que todo trabajador debe conocer:

- Si te llaman por teléfono, no tienes la obligación de dar ninguna información sobre tu salud a nadie que tú no quieras (Ver en el anexo *Recomendaciones ante llamadas no deseadas*).
- Identifica siempre a la persona que llama: nombre, apellidos, número colegiado, especialidad médica.
- En caso de que se presente un médico/a de parte de la empresa en tu casa, no le dejes entrar (No tiene derecho a entrar, si tú no quieres).
- Si te piden información sobre la baja, **Tú no tienes conocimientos médicos como para poder informar** Ten en cuenta que quien dirige el proceso de baja es el médico/a de Osakidetza, el de la Seguridad Social; por lo tanto, el médico/a policía de la empresa externa se debe dirigir a tu médico de cabecera y pedirle la información:
- Si la empresa externa de medico policía se dirija a ti para **citarte a un chequeo no puedes negarte**, pero debes dejar constancia por escrito de que no has sido previamente requerido por la empresa para dar tu consentimiento expreso. Si no puedes acudir, debes contestar por escrito y con acuse de recibo (Fax, burofax...) Ver anexo modelo de escrito para no presentarse en una visita.
- Si tu estado de salud no te permita la movilidad y te propongan someterte a un reconocimiento médico de control de la baja debes pedir que pongan a tu alcance el medio de transporte necesario para acudir (taxi...). Existen sentencias que indican que todos los costes debe asumirlos el empresario,
- Durante el reconocimiento médico de control de la baja, **NO** se pueden incluir preguntas, reconocimientos o pruebas médicas sobre otro aspecto que no sea lo que aparece en el diagnóstico de la baja médica que tienes en aquel momento (por ejemplo: preguntarte por la vida familiar, hacerte pruebas generales.....).
- En todo caso, si obtienen algún dato sobre tu estado de salud, este dato es absolutamente confidencial y no puede ser facilitada sin tu consentimiento a ninguna persona que no sea personal sanitario ni, desde luego, tampoco a la empresa.
- El tratamiento médico que debes seguir para recuperarte es aquel que prescriba el médico/a de cabecera. En caso de que la empresa externa proponga a la persona trabajadora una alternativa, deberías consultarla con el médico de la Seguridad Social que gestiona esta baja y, además, es imprescindible el consentimiento del trabajador/a.
- En caso de que recibas una mala atención o tengas alguna queja, hazlo constar por escrito utilizando las hojas de reclamación de la empresa externa de médicos policía y quédate una copia. Informa de la situación a tus delegados/das

Ante llamadas no deseadas del médico policía actúa de la siguiente forma.

1. No te identifiques (pueden grabar la llamada) e identifica a quien te llama.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

2. Ante la pregunta “Es usted Don/Doña...?” contesta siempre “Quién me llama y para qué?” Nunca hay que contestar “sí” y confirmar así tu identidad. También puedes decir que el teléfono es de uso compartido y que si tienen la intención de hacer una comunicación formal opten siempre por notificaciones por escrito con acuse de recibo.
3. Solicita que no vuelvan a llamar e interrumpe la conversación.
4. De reincidir, pregunta de dónde han obtenido tu teléfono y pide la cancelación de datos por escrito.
5. No conviene revelar información sensible de salud por teléfono.
6. Si aun así las llamadas continúan, puedes poner una denuncia en la Agencia de Protección de Datos o en una comisaría de policía.
7. Las compañías telefónicas, con orden judicial, pueden rastrear el origen de las llamadas hostiles y agresivas, con el fin de identificar y penalizar a quien actúa de esa forma. Durante esas actuaciones pueden cambiar tu número de teléfono y darte uno privado que no figure en las guías telefónicas.
8. La Mutua de accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional NO PUEDE coordinarse ni actuar con los médicos policía.

**MODELO DE SOLICITUD DE CONTRATO CON EMPRESAS DE “MEDICOS POLICIA”.**

*COPIA CON ACUSE DE RECIBO FECHA*

*EMPRESA* \_\_\_\_\_

*Señores.-*

*Nos han comunicado recientemente de forma verbal la contratación de un servicio de control de absentismo al amparo de lo regulado en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Tal situación exige una cesión de datos privados de los trabajadores de la empresa, que podría precisar de su consentimiento individualizado, según se efectuó y según se utilicen los mismos.*

*Les recordamos el posible ejercicio individualizado del derecho de anulación u oposición a la cesión o posesión de dichos datos privados a ejercer por el personal, y muy especialmente aquel que no se encuentre en estado de enfermedad en la actualidad. También la necesidad de anulación de los datos por parte de los terceros, tanto como finalice el contrato que han celebrado, como los de posible consentimiento transcurrido el tiempo legalmente establecido de aquellos trabajadores/as que hayan dejado de estar en situación de incapacidad temporal. Un segundo elemento a tener en cuenta es regular debidamente la cesión por terceros ajenos a esta*



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

empresa de datos de los trabajadores/as, y evitar cesiones sucesivas a otras empresas, sin ámbito limitativo, por ejemplo, de máquetin telefónico o similares.

A efectos de valorar debidamente la nueva situación provocada por la decisión que han tomado de forma unilateral les solicitamos que nos trasladen con diligencia una copia íntegra del contrato suscrito.

Asimismo, queremos ser informados sobre la siguiente cuestión: Si tienen previsto contabilizar las facturas, total o parcialmente, en alguna de las cuentas de colaboración de Seguridad Social o de auto seguro o, en su caso, incluirlas como gastos efectuados en el sistema de incentivos regulado en el R.D. 404/2010, derogado hoy está en vigor el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral o legislación de desarrollo del mismo.

Les saludamos atentamente.

Localidad y fecha

**MODELO DE ESCRITO PARA NO PRESENTARSE EN UNA VISITA  
SOLICITADAPOR UN “MEDICO POLICIA”**

(ENVIAR COMO BUROFAX A TRAVES DE CORREOS)

Doctor/a Don/Doña (datos de la citación recibida) \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Número de colegiado. \_\_\_\_\_

Doctor

He recibido la citación cuya fotocopia adjunto al presente, pero mi estado de salud según certificado que acompaño, me impide acudir a la misma.

De acuerdo con la regulación ética efectuada por el Código Deontológico de la profesión médica del Estado Español le sugiero, que, si quiere más información, se dirija al médico firmante del certificado, que es aquel en cuyo criterio profesional y pericia médica confío y al que voluntariamente confío la curación, de ser posible, de la enfermedad que padezco. Este profesional, según su criterio, ponderará si debe facilitársela o no, total o parcialmente, sometidos ambos, siempre al secreto profesional que su ilustre profesión tiene a gala mantener, de acuerdo con los derechos constitucionales de intimidad que tienen reconocidos todos los ciudadanos del Estado Español.

Localidad y fecha enviar como burofax. (correos)



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia