Es personal y su difusión viola el derecho fundamental a la intimidad

César A. Luque F. 25/08/13

He venido viendo una práctica empresarial, que no ha sido suficientemente rechazada por los sindicatos, como representantes de sus afiliados, consistente en pedirle a los trabajadores incapacitados copia de su historia clínica, sin tener una razón que no sea la de conocer su estado de salud, para ver como salen de ellos, ya que muchas empresas consideran a sus trabajadores enfermos, una verdadera carga, cuando la mayoría de sus males son resultado directo de condiciones laborales inadecuadas, propiciadas por la tacañería empresarial.

Ante esa situación anómala se hace necesario decir, que la historia clínica es del trabajador, como lo garantizan instrumentos internacionales, la Constitución Política, leyes y jurisprudencia, y solo él y su médico están autorizados para conocerla, excepto, claro está, cuando el paciente no está en condiciones de entenderla o es menor de edad, casos en los cuales ese derecho se extiende a la persona que está a cargo del trabajador, como la esposa(o), padres e hijos, sin que en ninguna de esas excepciones a la privacidad este el empleador.

Pero como muchos no creerán, porque a veces creen más a los representantes del empleador, que a aquellos que intentan abrirles los ojos, para que no se dejen violar sus derechos, y los reclamen, sin mendigarlos, sin agachar la cabeza, se hace necesario hacer un repaso normativo sobre el tema.

De la privacidad se ocupa la Declaración Universal de Derechos Humanos, que dice en el artículo 12: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”, posición reiterada por la ONU en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La OEA se ocupó del tema en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el artículo 5: “Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar. Derecho a la protección a la honra, la reputación personal y la vida privada y familiar», adicionado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos que dice en el artículo 11 n. 2: «Nadie

puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación» y la historia clínica hace parte de la vida privada del trabajador.

En lo interno, la Constitución Política consagró en el artículo 15: "Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar", mientras en el artículo 74 dice: "Todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley. El secreto profesional es inviolable.", secreto de que gozamos los abogados, los médicos, los sacerdotes y los periodistas en el ejercicio de nuestras actividades profesionales, debido a que nuestras profesiones poseen un importante componente social, que nos impide divulgar lo que nos cuentan u oímos en el ejercicio profesional, secretos que de ser revelados afectarían a quienes nos los han confiado.

Ninguna norma habilita al empleador para conocer la historia clínica de sus trabajadores, a menos que éste renuncie a su derecho, y de manera libre y espontánea le facilite las copias, como ocurre cuando el trabajador tiene alguna restricción médica, que le significa una reubicación laboral, de acuerdo a las órdenes del galeno, las que deberá cumplir el empleador, y en caso de no hacerlo, el trabajador debe exigir se cumplan, ya que de por medio esta su salud, su nivel de vida, y porque no decirlo, hasta su vida.

Las leyes vigentes me permiten decir con más ahínco, que el empleador no puede exigir legalmente copia de la historia clínica de ninguno de sus trabajadores. La ley 23 de 1981 (Código de Ética Médica) dice en el artículo 37: "El médico está obligado a guardar secreto profesional en todo aquello que por razón del ejercicio de su profesión haya visto, oído o comprendido, salvo en los casos contemplados por disposiciones legales", sin estar entre esos casos, el empleador, que no tiene ningún derecho a hacer esa exigencia.

La Corte Constitucional se ha ocupado del tema, unas veces en sentencias de constitucionalidad y otras de tutela. Así en la C – 264 del 96 dijo del secreto profesional: "La estructura del secreto ofrece un cuadro en el que se destaca una persona que confía a un determinado profesional una información que no puede trascender por fuera de esa relación o que le permite conocer e inspeccionar su cuerpo, su mente o sus sentimientos más recónditos (…) Determinados profesionales tienen la delicada tarea de ser recipiendarios de la confianza de las personas que ante ellas descubren su cuerpo o su alma, en vista de la

necesidad de curación o búsqueda del verdadero yo. El profesionalismo, en estos casos, se identifica con el saber escuchar y observar, pero al mismo tiempo con el saber callar."

En la C – 411 del 93 se sostuvo: "Como en el caso del derecho a la vida, en el del secreto profesional la Carta no dejó margen alguno para que el legislador señalara bajo qué condiciones puede legítimamente violarse un derecho rotulado «inviolable». Esa calidad de inviolable que atribuye la Carta al secreto profesional, determina que no sea siquiera optativo para el profesional vinculado por él, revelarlo o abstenerse de hacerlo. Está obligado a guardarlo", y en la T – 161 del 93 dijo: "En lo que atañe al presunto quebrantamiento de los derechos a la intimidad y al buen nombre, mediante la acción del I.S.S., esta Sala de Revisión, considera que la entrega del informe de salud ocupacional, a la empresa, implica un atropello del derecho a la intimidad, toda vez, que los patronos únicamente tienen derecho al acceso a la información, referente a las consecuencias de dicho informe sobre la situación medico ocupacional del Trabajador, para que puedan adoptar las medidas que permitan ubicar al trabajador en una labor acorde con su estado de salud, pues, según el Código de Ética Médica la historia clínica, y el informe mencionado forma parte de ésta, es reservada y sólo puede ser conocida por el paciente…"

Así se demuestra de manera fehaciente que la conducta que algunas empresas vienen adoptando es abiertamente ilegal, por lo que los trabajadores y sus sindicatos deben rechazar esa práctica, y de persistir en ella, denunciarla.

Total Page Visits: 846 - Today Page Visits: 3