



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

## VIGILANCIA DE LA SALUD

### INTRODUCCIÓN

Desde 1996 en que entró en vigor la Ley de prevención de riesgos laborales hasta hoy, pocas son las empresas que, al menos de una manera formal, no hayan iniciado actuaciones preventivas.

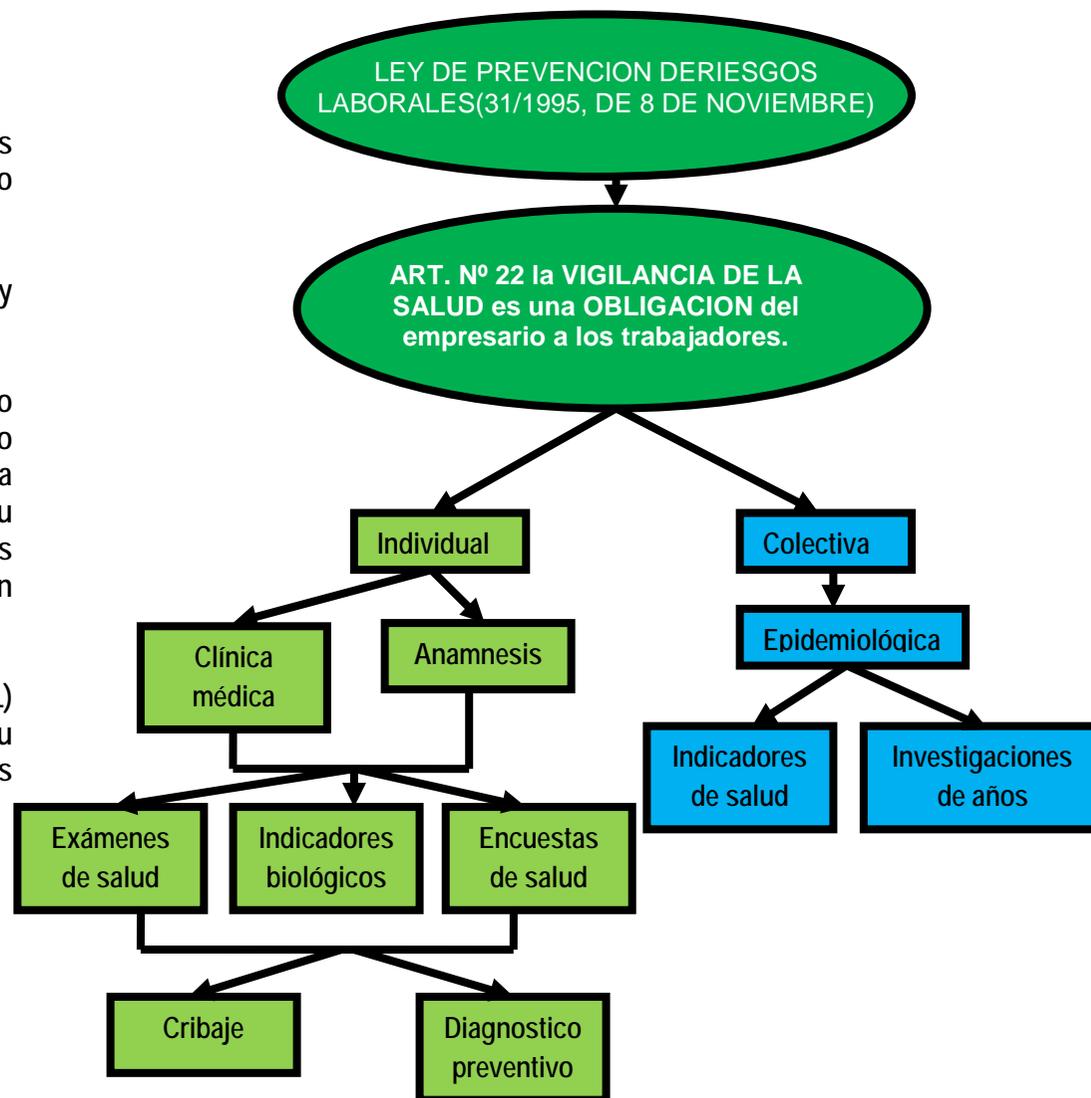
Sin embargo, una de las actuaciones preventivas menos implantadas y menos desarrolladas es el nuevo modelo de vigilancia de la salud.

Como ya se refleja en el Libro Blanco de la Vigilancia de la Salud (documento editado por el Ministerio de Sanidad), aunque la necesidad del trabajo interdisciplinar y de evolución de los reconocimientos médicos hasta la vigilancia de la salud, son cuestiones prácticamente indiscutibles, su aplicación práctica dista mucho de ser una realidad y ser coherente con las formulaciones teóricas de la medicina del trabajo e incluso con la regulación normativa de esta materia.

La ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales (LPRL) establece la obligación 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.



### ACTIVIDADES DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL





# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

Esta garantía queda establecida como un deber para el empresario y, salvo excepciones, como un derecho para el trabajador.

El empresario **debe garantizar que la Vigilancia de la Salud llegue a todos los trabajadores de la empresa por igual, sin establecer distinciones**, salvo las que puedan derivarse de los distintos riesgos laborales o de las condiciones individuales de cada trabajador.

El término **«Vigilancia de la Salud en el ámbito laboral»** engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la Prevención de los Riesgos Laborales, **cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.**

**La Vigilancia de la Salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación y evaluación de programas de salud.**

En el campo de la salud laboral, esta **vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de las condiciones de trabajo y los efectos de las mismas sobre la salud del trabajador.** Ésta debe ser específica, es decir, **realizada en función de los riesgos laborales, huyendo siempre de reconocimientos inespecíficos masivos que no detectan adecuadamente la relación con el trabajo, o lo hacen tarde.**

La **vigilancia de las Enfermedades y Lesiones de origen profesional** consiste en el control sistemático y continuo de los episodios relacionados con la salud en la población activa con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos.

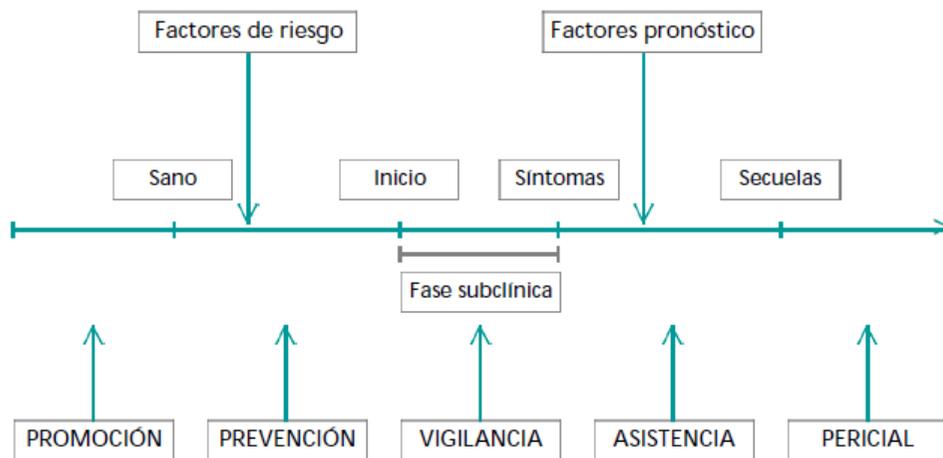
**Enfermedad Profesional es aquella contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y siempre que la**

**enfermedad proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional. Art 116 TRLGSS.**

Es necesario **conocer la frecuencia y la distribución de las enfermedades laborales para planificar adecuadamente las estrategias preventivas y asistenciales necesarias para minimizar los daños del trabajo sobre la salud.**



## Funciones de los médicos del trabajo e historia natural de la enfermedad



## TIPO DE APLICACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Atendiendo a lo establecido en la normativa aplicable, la Vigilancia de la Salud debe ser:

- **Garantizada por el empresario**, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. En este sentido, los exámenes de salud de tipo genérico no podrán sustituir a los que preceptivamente hayan de ser realizados en relación con los riesgos profesionales. Esto es igualmente aplicable a las relaciones de trabajos temporales y de duración determinada (artículo 28 LPRL).
- **Específica**, en función del riesgo/s identificados en la Evaluación de Riesgos.
- **Voluntaria para el trabajador**, salvo que concorra alguna de las siguientes circunstancias:
  - ▶ La **existencia de una disposición legal** con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, que establezca dicha obligatoriedad.
  - ▶ Que los **reconocimientos sean indispensables para evaluar** los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - ▶ Que el **estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro** para él mismo o para terceros.
- **Confidencial** dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios sanitarios responsables de su salud y a la autoridad sanitaria. El empresario y las personas u órganos con



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

responsabilidades preventivas serán informados de las conclusiones relativas a la aptitud del trabajador para su puesto de trabajo y, **sobre todo, relativas a la necesidad de adecuación del puesto de trabajo para la salud del trabajador (respetando la confidencialidad y la no discriminación), al objeto de realizar las oportunas adaptaciones e introducir o mejorar las medidas de prevención y protección frente a los riesgos en la actividad laboral y/o en su caso, promoviendo el cambio de puesto de trabajo.**

- **Ética** con el fin de asegurar una **práctica profesional independiente y coherente con los principios del respeto a la intimidad, a la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.**
- **Prolongada**, en el tiempo, cuando sea pertinente, más allá de la finalización de la relación laboral, **ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos post-laborales.**
- **Contenido ajustado a las características definidas en la normativa aplicable.** Para los riesgos que no hayan sido objeto de reglamentación específica, la LPRL no concreta ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia por aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que encomienda al Ministerio de Sanidad y Consumo y a las Comunidades Autónomas el establecimiento de la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.

El contenido de dichos reconocimientos incluirá como mínimo una historia clínico laboral, donde además de los datos de anamnesis, exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.

- **Protocolizada y específica** en **función del o de los factores de riesgo identificados en la evaluación de riesgos y de las características personales de los trabajadores.** El Reglamento de los Servicios de

Prevención establece que la **vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos, encomendando al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y a las Comunidades Autónomas el establecimiento de la periodicidad y contenido específicos de cada caso.** El contenido de dichos reconocimientos incluirá como mínimo una **historia clínico-laboral, donde además de los datos de anamnesis, exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas, así como la información sobre los antecedentes de exposición en anteriores puestos de trabajo.**

La **evaluación de riesgos será siempre la actividad a partir de la cual se planifique la vigilancia de la salud,** y tan solo excepcionalmente, y mientras se disponga de dicha evaluación, se podrán definir "Grupos homogéneos de riesgo" según las tareas, ocupación o actividad de los trabajadores que los integran, teniendo en cuenta que cuanto mayor sea la homogeneidad de esos grupos mayor será la **especificidad conseguida.** Una vez clasificados de esta forma los trabajadores, se planificarán los contenidos de la vigilancia específica de la salud a realizar. En ningún caso, la realización de esta vigilancia por grupos homogéneos de riesgo supondrá que los profesionales sanitarios de los servicios de prevención no necesiten conocer los datos de las evaluaciones de riesgo o que éstas no sean necesarias para estos colectivos de trabajadores.

- **Realizada** por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada es decir por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y Diplomados en Enfermería de Empresa o especialistas en Enfermería del Trabajo. El Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, establece que podrán participar en el servicio sanitario otros médicos



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

o enfermeros especialistas en posesión del título oficial, en función de la capacitación asociada a su especialidad o disciplina.

- **Planificada**, porque las actividades de vigilancia de la salud **deben responder a unos objetivos claramente definidos y justificados por la exposición a riesgos que no se han podido eliminar** o por el propio estado de salud de la población trabajadora.
- **Periódica**, en las siguientes ocasiones:
  - ▶ **Reconocimiento inicial**, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
  - ▶ **Reconocimiento periódico específico**, por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgo/s determinados por la evaluación de riesgos. La periodicidad no tiene porqué ajustarse a intervalos regulares; va a depender naturalmente de la historia natural de la enfermedad y de las condiciones de exposición.
  - ▶ **Reconocimiento después de una ausencia prolongada** por motivos de salud.
- **Documentada**, con los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores, así como las conclusiones de los mismos, **teniendo el servicio sanitario del servicio de prevención la obligación de conservar los historiales clínicos individuales en las condiciones que garanticen su autenticidad, integridad, confidencialidad, preservación y el correcto mantenimiento de la información registrada, durante el tiempo en que sea obligatorio conservarla (mínimo 10 años), después de finalizada la exposición, salvo normativa específica más restrictiva.**
- **Con análisis epidemiológico de los resultados**, analizando los resultados de la vigilancia de la salud y de la evaluación de los riesgos con criterios epidemiológicos, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios para la salud, identificar colectivos con necesidades

específicas de intervención, evaluar la eficacia de la gestión preventiva en su conjunto y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- **Informando individualmente a los trabajadores**, tanto de los objetivos como de los métodos de la vigilancia de la salud, que **deben ser explicados de forma suficiente y comprensible a los trabajadores, así como la finalidad y el uso de los resultados.** Por lo tanto cuando se ofrece al trabajador una revisión médica o cualquier otra opción para verificar su estado de salud en relación con los riesgos de su trabajo en la empresa, este ofrecimiento debe contener toda la información mencionada. El trabajador tiene derecho a acceder a la documentación de su historia clínica y a obtener copia de los datos que figuran en ella.
- **Gratuita**, puesto que el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la Vigilancia de la Salud, **no deberá recaer sobre el trabajador (apartado 5 del artículo 14 de la LPRL).** Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido en la misma.
- **Incluirá la protección de los trabajadores especialmente sensibles**, como consecuencia de que el empresario debe **garantizar la protección de todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo.** Aunque objeto de una regulación particular, se han de incluir dentro del grupo de trabajadores especialmente sensibles a los menores (característica personal) y la maternidad (estado biológico).
- **Con los recursos humanos y materiales necesarios** para la realización de todas las actividades sanitarias especificadas en el **artículo 3 del RD 843/2011**, planificadas y desarrolladas de acuerdo con la evaluación de riesgos concreta de la empresa.
- **Participada**, respetando los **principios relativos a la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes establecidos** en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

- Integrada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

## PROTOSCOLOS OFICIALES DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Queda establecida en la Ley General de Sanidad: «Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos», la recogida armonizada y periódica de datos sobre riesgos y enfermedades y su posterior análisis e interpretación sistemáticos con criterios epidemiológicos, constituye uno de los instrumentos con que cuenta la salud pública para poder identificar, cuantificar y priorizar, y por lo tanto, diseñar políticas de prevención eficaces.

Para realizar la Vigilancia de la Salud se utilizan los protocolos de vigilancia sanitaria específica que representan guías de actuación dirigidas a los profesionales sanitarios encargados, y son, por fuerza, generales. Como parte del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características individuales de los trabajadores expuestos a ellos, deberá planificarse el programa de Vigilancia de la Salud de esa empresa.

### Protocolos Oficiales:

1. Pantalla visualización datos	11. Agentes biológicos
2. Posturas forzadas	12. Asma laboral
3. Manipulación manual de cargas	13. Plaguicidas
4. Movimientos repetidos miembro superior	14. Alveolitis alérgica extrínseca
5. Ruido	15. Neuropatías por presión
6. Neumoconiosis	16. Agentes anestésicos inhalatorios
7. Amianto	17. Agentes citostáticos
8. Radiaciones ionizantes	18. Dermatitis laboral
9. Cloruro de vinilo monomero	19. Oxido de etileno
10. Plomo	

### Protocolos No Oficiales:

27. Carga mental.
28. Químico que afecte.
22. Conducción – Vial.
23. Trabajos en alturas.
24. Trabajo con voz.
25. Vibraciones.
26. Espacios confinados.
27. Carga mental.
28. Químico que afecte.
29. Turno de noche.
30. Ensayos de vuelo.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

## NORMATIVA SOBRE VIGILANCIA DE LA SALUD

El art. 22 LPRL establece y regula, como deber instrumental del empresario, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, que consiste en detectar los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, manifestados a través de una alteración de su estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental (aún cuando la misma no llegue a constituir un daño derivado del trabajo).

La vigilancia de la salud de los trabajadores se concreta fundamentalmente en los denominados reconocimientos médicos o exámenes de salud, de carácter específico y finalista, cuyo objeto es detectar cualquier enfermedad que sufra o pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, desvelando si las medidas de prevención que se están adoptando o que se prevé adoptar son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para su salud y, al mismo tiempo, si el trabajador posee la capacidad requerida para afrontar los riesgos propios del trabajo que debe realizar.

El origen del deber contemplado y regulado en el art. 22 LPRL se encuentra en el art. 14 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, que suministra ciertas pautas básicas al legislador nacional. En primer lugar, subraya el ya mencionado carácter específico y finalista de la vigilancia de la salud de los trabajadores atendiendo a los riesgos laborales a que están sometidos. En segundo lugar, introduce el principio de voluntariedad de los reconocimientos para los trabajadores afectados, en coherencia con la configuración de los mismos como un derecho subjetivo del que disfrutan. En tercer lugar, contempla la periodicidad de estos exámenes de salud, que han de realizarse, siempre a deseo del trabajador, a «intervalos regulares».

La transposición de esta norma, reflejada fundamentalmente en el citado art. 22 LPRL y desarrollada parcialmente por el art. 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención,

ha tomado como guía las mencionadas pautas. En efecto, los reconocimientos son específicos y finalistas, se acoge el principio de voluntariedad de los mismos como regla general y su realización se lleva a cabo de modo periódico. Pero a partir de estos datos básicos, el legislador nacional construye un verdadero sistema de vigilancia de la salud lo suficientemente complejo como para plantear dudas y desvelar detalles no resueltos.

Asumiendo, por tanto, el deber empresarial de vigilar la salud de los trabajadores linda con los derechos fundamentales de estos últimos, el legislador exige que los reconocimientos o pruebas que se realicen estén sujetos a una restricción básica: han de ser proporcionales al riesgo. Por otro lado, se indica en el último párrafo del art. 22.1 LPRL que en todo caso habrá de optarse por las pruebas y revisiones que causen las menores molestias al trabajador. Esta regla sólo desplegará efectos cuando existan pruebas alternativas con un parecido grado de efectividad; no se trata de seleccionar las pruebas menos agresivas, sino las menos agresivas cuando existan varias mediante las cuales se pueda conseguir el mismo objetivo, que es proteger eficazmente la salud del trabajador.

A este respecto deben tenerse en cuenta las numerosas disposiciones reglamentarias que contienen reglas específicas en cuanto al contenido de los reconocimientos médicos según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores. Paralelamente, el art. 37.3.c) del Real Decreto 39/1997 establece que el desarrollo de la vigilancia sanitaria ha de llevarse a cabo siguiendo protocolos específicos; protocolos que se elaboran por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas a través de la Comisión de Salud Pública integrada en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, y tienen por objetivo fijar unas reglas, procedimientos y contenidos homogéneos para la vigilancia de la salud. Se trata de guías de actuación para el control sanitario específico de los trabajadores expuestos a determinados tipos de riesgos, que marcan pautas en cuanto al contenido de las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

Para aquellos puestos de trabajo con riesgos que aún no dispongan de protocolo sanitario específico, el art. 37.3.c) del Real Decreto 39/1997 indica cierto contenido mínimo que han de presentar los controles médicos que se realicen a los trabajadores: deben incluir siempre una historia clínico-laboral en la que figuren los datos de «anamnesis», [exploración clínica y control biológico, estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas](#). Además ha de constar, si se dispone de la información, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y el tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

Finalmente, el art. 22 LPRL determina quiénes han de realizar los controles de salud a los trabajadores (personal sanitario en los términos del art. 37.3 del Real Decreto 39/1997) y regula el acceso a la información médica que así se obtenga.

Por su parte, la negociación colectiva también cumple en este punto su papel normativo y, con mayor o menor acierto, complementa y precisa el marco legal y reglamentario para los reconocimientos médicos.

La genericidad de los términos en que se expresa el art. 22 LPRL ha hecho surgir previsiones muy concretas acerca del [contenido de los reconocimientos \(electrocardiogramas, analíticas, análisis ginecológicos y urológicos, revisiones oftalmológicas, etc.\)](#). En algunos convenios se asume la irrupción de nuevos riesgos profesionales generados por las modernas tecnologías, y se conviene a tal efecto la adecuación de las exploraciones médicas.

También es relativamente frecuente encontrar advertencias convencionales acerca de que el coste de los reconocimientos correrá a cargo de las empresas (por ejemplo mediante conciertos del servicio), si bien, dado que la

Ley dispone que en [ningún caso el coste de las medidas de seguridad y salud recaerá sobre los trabajadores \(art. 14.5 LPRL\)](#), este tipo de previsiones carece de efectos constitutivos, aunque pueda resultar útil por su finalidad aclaratoria o simplemente pedagógica.

En cuanto al [tratamiento de los datos sobre la salud del trabajador, a veces se reitera y precisa lo dispuesto en el art. 22.3 LPRL](#) respecto de la necesidad de que se facilite [la información a los propios afectados \(de modo individualizado y, por supuesto, respetando su intimidad y dignidad\)](#). En relación con este punto, [se pormenorizan también las condiciones de acceso a los resultados de la vigilancia de la salud en orden a proteger la intimidad de los trabajadores y el derecho del trabajador a no verse perjudicado por sus datos sanitarios](#), garantizando su no discriminación por tal motivo.

Dada la multitud de cuestiones concretas que se plantean en la práctica, en algunas ocasiones se ha optado por la creación de comisiones paritarias para el estudio y propuesta a la dirección de la empresa de las medidas necesarias en este tema.

## [PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y SUS EXCEPCIONES](#)

El art. 22.1 LPRL señala, como regla general, que los reconocimientos médicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador [«preste su consentimiento»](#), de modo que el deber del empresario de vigilar la salud de sus empleados se cumple siempre que se ofrezcan los reconocimientos médicos adecuados y se practiquen en la medida en que así lo quieran los trabajadores.

Se [acoge de esta manera el principio de voluntariedad sentado en el art. 14 de la Directiva 89/391/CEE](#). Con anterioridad a la transposición de la norma comunitaria a nuestro Derecho interno, los reconocimientos eran obligatorios para el trabajador; por tanto, lo que [hasta la LPRL era un deber de los trabajadores, se convirtió entonces en un derecho de los mismos](#) (aunque,



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

como se verá enseguida, con excepciones). En definitiva, queda salvaguardada la libertad de los trabajadores de disponer sobre su salud, en coherencia con la configuración de los reconocimientos médicos como un derecho subjetivo para los mismos.

Por otra parte, la vigilancia de la salud tiene una clara incidencia en el ámbito de la intimidad personal de los trabajadores, y no sólo hay que pensar en la posible afección de la intimidad corporal a raíz de la realización de determinadas pruebas médicas, sino, sobre todo, en que se ponen de manifiesto datos e informaciones relativas a la salud de los empleados que pertenecen a su esfera de privacidad. Justamente de este modo lo estima la propia Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, cuyo art. 7.3 considera datos especialmente protegidos los referentes a la salud, y exige que se recaben sólo si, por razones de interés general, así lo dispone una ley o el afectado consiente expresamente.

En este sentido, y para evitar posibles vulneraciones del derecho fundamental, es lógico que el legislador condicione las actuaciones empresariales al previo consentimiento del trabajador afectado. Téngase en cuenta que el art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, establece que «no se apreciará intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso» (o si estuviere expresamente autorizada por ley).

Ahora bien, la regla general de la voluntariedad de los reconocimientos presenta ciertas excepciones formuladas por el legislador, en las que la vigilancia de la salud deviene obligatoria para los trabajadores por encontrarse afectados intereses generales. En tales casos, el deber del empresario no se cumple con sólo ofrecer los reconocimientos y llevarlos a cabo en la medida en que los trabajadores así lo deseen, sino que ha de utilizar todos los medios a su alcance para imponer el reconocimiento, incluidas las sanciones disciplinarias correspondientes.

Por supuesto, al margen del carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud, ésta ha de ajustarse siempre a los límites generales impuestos por el art. 22 LPRL: proporcionalidad, intimidad, dignidad, confidencialidad y no discriminación.

## REQUISITOS DEL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR

Con independencia de que la validez del consentimiento se condicione, naturalmente la doctrina se ha planteado si es suficiente un consentimiento genérico o si ha de consentirse específicamente cada tipo de prueba médica.

En realidad, existen tres interpretaciones posibles, según el ámbito más o menos amplio que se quiera otorgar al consentimiento:

- Consentir la genérica vigilancia de la salud.
- Consentir cada reconocimiento médico.
- Consentir cada prueba de un reconocimiento médico.

En principio, podría pensarse que la letra de la norma apunta a la segunda opción, pero conviene tener presente que el legislador no exige un consentimiento expreso. Esto significa que aunque un trabajador hubiera manifestado su voluntad de someterse a una genérica vigilancia de su salud o a un reconocimiento médico específico (bien de modo expreso, bien simplemente presentándose para que se le efectúe la correspondiente revisión), si en el momento de practicarse una prueba determinada se negara a ello, estaría revocando su consentimiento para esa concreta prueba.

En definitiva, el trabajador decide, ante cada prueba, si se presta a ella o no, por lo que podría decirse que con independencia del modo y alcance con el que hubiera consentido el control de su salud, es preciso que ratifique tácitamente su voluntad ante cada prueba sometiéndose a la misma.

Es igualmente importante tener claro que la negativa a pasar por un determinado control cuando previamente se hubiera convenido no puede



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

acarrear al trabajador responsabilidad laboral alguna, salvo que en realidad no se trate de reconocimientos voluntarios sino obligatorios.

Lógicamente, para que el trabajador pueda proceder a consentir o no cada prueba es necesario que **se le informe previamente sobre las mismas**. En este sentido, la doctrina alude a un consentimiento previo e informado, y no hay duda de que la falta de información puede conducir al vicio de error.

En otras palabras, **el trabajador deberá dar su consentimiento previamente al inicio de los exámenes, y de modo específico para cada prueba que componga a estos últimos**. Si admitimos, como hemos hecho, que cabe el consentimiento tácito del trabajador, bastaría, por tanto, que se le informara adecuadamente del contenido de la revisión médica a la que va a someterse y que, tras ese conocimiento, el empleado continuara prestandose a su realización.

La **negociación colectiva cumple un importante papel en este punto, pudiendo ofrecer condiciones específicas para prestar el consentimiento y considerarlo válido**. Pero:

- ¿Puede llegar a suplirse la voluntad personal de cada trabajador por la de sus representantes?
- ¿Puede establecerse la obligatoriedad de unas determinadas pruebas o reconocimientos en la negociación colectiva?
- ¿Puede convertirse, así, el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud en un verdadero deber en los términos del convenio?

Para **contestar a estas preguntas, que en realidad conforman una única cuestión, hay que dejar al margen ciertos casos**, en los que el propio legislador establece excepciones al principio de voluntariedad de las revisiones médicas.

Lo que en este momento se plantea es si a través de la negociación colectiva **se puede suplir el consentimiento individual de los trabajadores en los**

**supuestos en los que este último es requerido por la Ley**. El carácter revocable del consentimiento, que en principio pudiera no ser determinante por sí mismo para responder a la cuestión expuesta, debe ponerse en conexión con los términos tan estrictos en los que el legislador se refiere a este último: **«esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán [ciertos casos]»**.

Cabe mantener que lo que el legislador busca es la voluntad personal de cada trabajador, por lo que siempre **podrá rechazar cualquier prueba que considere abusiva o, incluso, si simplemente no desea someterse a la misma**.

Por tanto, **resultan ilegales aquellas cláusulas convencionales que establecen la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en todo caso, o sencillamente más allá de las excepciones que la Ley contempla para el principio de voluntariedad de la vigilancia de la salud**.

## **EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL: LA OBLIGATORIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

El principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos para los trabajadores no tiene carácter absoluto, sino que el legislador introduce una serie de excepciones a dicho principio, convirtiéndolo de este modo en una mera regla general. Concretamente, el carácter voluntario queda exceptuado en ciertos casos en los que la libertad del trabajador de disponer sobre su salud colisiona con otros derechos e intereses que se consideran prevalentes: **se trata del derecho a la salud de otras personas y del propio trabajador**. Quiere decirse que es más importante proteger el **derecho a la salud mismo que la libertad de decidir si se protege o no**. La salud del trabajador ha de quedar salvaguardada por encima de su propia decisión (para evitar males mayores en atención al interés general y para neutralizar posibles responsabilidades del empresario), convirtiendo el **derecho a los reconocimientos médicos en un deber**; de ahí que se hable en estos casos de un **derechodeber**.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

Ya en este sentido se pronunciaba el [Tribunal Constitucional en su sentencia 2/1982, de 29 de enero](#), al señalar que no existen derechos ilimitados: «**Todo derecho tiene sus límites, que (...), en relación a los derechos fundamentales, establece la Constitución** por sí misma en algunas ocasiones, mientras en otras el límite deriva de una manera mediata o indirecta de tal norma, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionales protegidos».

Las excepciones al principio de voluntariedad de la vigilancia médica son las siguientes:

- *Siempre que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.*

Téngase en cuenta que **el cumplimiento del deber de protección eficaz que compete al empresario le exige evaluar los riesgos** a los que están sometidos sus empleados, y para ello ha de conocer cómo inciden las condiciones de trabajo sobre su salud.

Pero, ¿**acaso los reconocimientos médicos no permiten siempre evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores? ¿No es esa, justamente, la finalidad primordial de los exámenes de salud previstos en el art. 22 LPRL?** Pues sí, de modo que la clave para que esta excepción no termine por dejar vacío de contenido el **principio de voluntariedad** está en la exigencia de que los **reconocimientos médicos resulten verdaderamente «imprescindibles» para proceder a dicha evaluación**; y ha de interpretarse este carácter imprescindible de un modo restrictivo, entendiendo que concurre sólo en aquellos casos en los que no existe otro procedimiento alternativo para evaluar los riesgos que afectan a la salud del trabajador.

- *Siempre que la realización de los reconocimientos 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 personas relacionadas con la empresa.*

En cuanto a esta idea de proteger al trabajador de sí mismo, **hay quienes observan en ello un cierto paternalismo del legislador**, e incluso quienes consideran que el trabajador debe ser libre de asumir riesgos para sí mismo. No obstante, recuérdese **la doctrina constitucional según la cual los derechos fundamentales no incluyen solamente derechos subjetivos de libre ejercicio por los individuos y garantías institucionales**, sino también deberes positivos por parte de los poderes públicos.

La aplicación de esta doctrina **al derecho a la vida y a la integridad física constituye base argumental sólida para comprender la actitud proteccionista del legislador hacia los trabajadores**, colocando la protección de estos derechos fundamentales por encima de la libertad individual de ejercitarlos.

Por tanto, se mantiene como regla general que el trabajador tiene libertad para disponer sobre su salud y en tal sentido se confiere a los **reconocimientos médicos carácter voluntario, pero esa libertad de disposición se le quita cuando se observa un potencial peligro para su salud y el examen médico resulta «imprescindible»** (en los términos estrictos ya expuestos) para verificarlo.

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

Respecto del alcance con el que ha de interpretarse la alusión a las disposiciones legales, **no parece que tenga sentido mantener una lectura estricta y desechar cualquier referencia contenida en normas reglamentarias.**

Téngase en cuenta que la regulación de la prevención de riesgos en nuestro país es, **desde un punto de vista cuantitativo, principalmente reglamentaria, habiéndose calificado siempre a la LPRL como una norma básica y genérica.**



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

Por otro lado, si se analizan las normas legales y reglamentarias que disponen la **obligatoriedad de los reconocimientos médicos**, se observa que las mismas en realidad lo hacen para proteger la salud del trabajador en los términos de los apartados anteriores; es decir, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas con la empresa. Puede decirse, entonces, que lo que distingue a este último supuesto de los dos previos no es su justificación sino la fuente específica de regulación. En todo caso, conviene insistir una vez más en que los **reconocimientos obligatorios a los que estamos haciendo referencia son exclusivamente para la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.**

## ÁMBITO TEMPORAL Y PERIODICIDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

El art. 22.1 LPRL establece que la **vigilancia del estado de salud de los trabajadores ha de ser «periódica»**. La expresión sólo indica que los reconocimientos se irán sucediendo en el tiempo, **no bastando una única revisión para considerar cumplida esta obligación del empresario (siempre que la duración de la relación laboral sea lo suficientemente prolongada como para permitirlo)**. La norma ofrece datos sobre el ámbito temporal para la vigilancia sanitaria; es decir, a partir de cuándo y hasta cuándo corresponde realizar reconocimientos médicos.

Dado que el **mencionado precepto configura la vigilancia de la salud como un deber del «empresario» hacia «los trabajadores a su servicio»**, puede mantenerse que, al menos como regla general, el ámbito temporal de las revisiones médicas viene marcado por la vigencia de la relación laboral. El **deber empresarial nace junto con la relación laboral y se extingue también junto con ésta**, porque, si hablamos del derecho de los trabajadores a la vigilancia de su salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo, la

existencia de un vínculo laboral se convierte en presupuesto de este derecho del trabajador y del correlativo deber del empresario.

La propia norma contempla una primera excepción: **el art. 22.5 LPRL establece la posibilidad de que el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su salud se prolongue tras la finalización de la relación laboral en los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario.**

Por otra parte, el **art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social prevé reconocimientos previos a la contratación** para aquellos casos en los que se trate de cubrir un puesto de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

Lo que el **art. 22 LPRL no aclara es cuál ha de ser la mencionada periodicidad de los reconocimientos**, aunque los Protocolos sanitarios específicos para riesgos concretos aprobados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud establecen criterios a tal efecto.

Teniendo en cuenta las diversas posibilidades y según el momento en el que se lleven a cabo los controles médicos, éstos pueden clasificarse como sigue:

- **Reconocimientos previos a la contratación:** Como se acaba de indicar, el **art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social prevé este tipo de revisiones médicas**, que operan antes incluso de que exista una relación laboral, **para aquellos casos en los que se trate de cubrir un puesto de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales**. Si a resultas del reconocimiento queda acreditado que el **estado de salud del potencial trabajador es incompatible con los riesgos inherentes al puesto de trabajo**, estará justificada su **no contratación**. Y para reforzar la obligatoriedad de las revisiones médicas, el **art. 197 de la citada Ley General de la Seguridad Social señala que las entidades gestoras y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social**, antes de asumir la protección



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en industrias con riesgo específico de esta última contingencia, deben conocer el **certificado del reconocimiento médico previo, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida.**

Insistimos en que, aunque el legislador sólo contempla estos reconocimientos previos a la contratación para los casos de puestos con riesgo de enfermedad profesional, no hay inconveniente en extender su práctica a supuestos de cobertura de cualquier puesto de trabajo, tal como de hecho se hace en muchos convenios colectivos. Se considera que pese a que el art. 22 LPRL nada diga en este sentido, el empresario «está obligado» a realizar un control médico previo a la contratación, como elemento necesario para proceder a la evaluación inicial de los riesgos según establece el art. 16 LPRL. De lo que se trata es de observar si el estado de salud del potencial trabajador resulta compatible con las funciones que se pretende que desarrolle, como mecanismo para proteger su integridad física y psíquica.

Debe tenerse presente que el propio art. 25 LPRL señala que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, por sus características personales, estado biológico y capacidad física, psíquica y sensorial debidamente reconocida, puedan generar situaciones de peligro para ellos mismos o para terceros.

La utilización de los reconocimientos médicos como un mero «filtro» que garantice un determinado nivel sanitario en la empresa es abiertamente contraria a los principios constitucionales más elementales, y además el propio art. 22.4 LPRL establece que «los datos relativos a la información médica de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador». La clave para distinguir un supuesto del otro está en el bien protegido: sólo cuando lo que se pretende salvaguardar es la salud

del trabajador o de terceros queda justificada su no admisión al trabajo en función de la no superación del reconocimiento médico.

Un dato importante a tener en cuenta en este punto es que **estos reconocimientos previos a la contratación, distintos de los previstos en el art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social para la cobertura de puestos con riesgo de enfermedades profesionales, se ajustan al marco general ofrecido en el art. 22 LPRL y por tanto poseen carácter voluntario.**

- **Reconocimientos inmediatamente posteriores a la contratación:** El art. 37.3.b.1º del Real Decreto 39/1997 alude a «una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo». La redacción de la norma reglamentaria no es todo lo clara que sería deseable, pero de la alusión al carácter inicial del reconocimiento puede deducirse que **se trata de revisiones médicas inmediatamente posteriores a la contratación.**

Respecto de ellas no se plantean dudas sobre su constitucionalidad puesto que no se trata ya de condicionar la contratación a poseer un determinado estado de salud compatible con el puesto de trabajo.

El **trabajador ha sido contratado** y mediante este primer reconocimiento se inician las revisiones periódicas que la LPRL exige.

Esta primera revisión médica, que puede producirse perfectamente durante el período de prueba, permite conocer el estado de salud de partida del trabajador y observar su evolución una vez que comience el desarrollo efectivo de sus funciones.

- **Reconocimientos por modificación de tareas:** En coherencia con lo anterior, siempre que al trabajador se le asignen nuevas tareas que conlleven riesgos específicos para su salud, habrá de procederse a su revisión médica por si fuera necesario adoptar nuevas medidas



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

preventivas. Estos reconocimientos se contemplan expresamente en el art. 37.3.b.1º del Real Decreto 39/1997.

- **Reconocimientos periódicos durante la relación laboral:** A lo largo del desarrollo de la prestación de servicios, la empresa debe ofrecer a los trabajadores revisiones médicas específicas según los riesgos inherentes a sus tareas. Aunque la ley no suministra pauta alguna acerca de cada cuánto tiempo han de realizarse dichos reconocimientos, parece evidente que no conviene adoptar soluciones homogéneas sino que hay que tener en cuenta las peculiaridades de cada caso. Según los riesgos de que se trate y el grado de sensibilidad a los mismos que presenten los trabajadores, habrá que ajustar la periodicidad de sus revisiones. Además, es posible que normas específicas dispongan momentos concretos en los que proceder a reconocimientos médicos; es el caso, por ejemplo, del Protocolo de vigilancia sanitaria para los trabajadores expuestos al plomo, (al cual puede entenderse hecha la remisión contenida en el art. 6.5 del Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo), que prevé la realización de un examen biológico tres meses después de la incorporación del trabajador al puesto de trabajo.

El análisis de la negociación colectiva desvela que la práctica más habitual en cuanto a la periodicidad de los reconocimientos médicos es el intervalo anual.

- **Reconocimientos tras ausencias prolongadas por motivos de salud:** El art. 37.3.b.2º del Real Decreto 39/1997 contempla revisiones médicas para los trabajadores que reanuden su trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, de modo que pueda descubrirse el eventual origen profesional de la afección y recomendar medidas preventivas adecuadas.

Coherentemente, el art. 37.3.d) de la misma norma reglamentaria indica que el personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de la ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

- **Reconocimientos posteriores a la extinción de la relación laboral:** Ya se expuso que, según el art. 22.5 LPRL, en aquellos supuestos en los que la naturaleza de los riesgos lo haga necesario, el deber empresarial de vigilar la salud de sus trabajadores se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen. Así se establece, por ejemplo, en el art. 13.5 de la Orden de 31 de octubre de 1984 por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo de exposición al amianto. Por su parte, el art. 37.3.e) del Real Decreto 39/1997 indica que en estos casos de prolongación de la vigilancia de la salud tras la extinción de la relación laboral, la misma deberá llevarse a cabo a través del Sistema Nacional de Salud. De tal modo, el derecho del trabajador continúa existiendo más allá de su relación laboral, pero la finalización de ésta determina la extinción del correlativo deber del empresario.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

## ACTIVIDADES DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN (ART. 22, 25, 26, 31 Y 32 BIS DE LA LPRL, Y ART. 4, 5, 6, 8, 9, 37, 38 Y 39 DEL RSP)

ÁMBITO	ACTUACIÓN COORDINADA DE LAS DISCIPLINAS	Diseño preventivo de puestos de trabajo Identificación y evaluación de riesgos Plan de prevención Formación de trabajadores			
	VIGILANCIA DE LA SALUD	INDIVIDUAL	Médicoclínica Anamnéstica	Exámenes de salud Indicadores biológicos Encuestas de salud	Concepto Diagnóstico preventivo
		COLECTIVA	Epidemiológica	Indicadores de salud Investigación de daños	
	ATENCIÓN DE URGENCIA (caso de que haya presencia tóxica)	PRIMEROS AUXILIOS			
PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL	INDIVIDUAL	Consejo sanitario Inmunizadores			
	COLECTIVA	Programas sanitarios Asesoramiento sanitario			

Legislación aplicable	Objetivos	Características	Contenido	Obligatoriedad
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	<p><b>A nivel individual:</b> Ver cuál es el estado de salud del trabajador y la relación con el puesto de trabajo Identificar que trabajadores deben ser considerados especialmente sensibles a ciertos riesgos Verificar la buena adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y las tareas que desempeña</p>	Obligatoria para el empresario	Evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de nuevas tareas	Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva
		Debe ser proporcional, en cuanto al respeto del trabajador por su intimidad	Evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada	Obligatoriedad basada en razones de salud pública
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero con el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.	<p><b>A nivel colectivo:</b> Saber cuál es el "estado de salud de la empresa" Alertar sobre las posibles situaciones de riesgo que existen o que pueden surgir Valoración de la eficacia del plan de prevención</p>	Debe ser específica en cuanto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo	Evaluación de la salud periódica	Obligatoriedad vinculada a una disposición legal
		Todo los costes derivados recaerán sobre el empresario	Posibilidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud una vez finalizada la relación laboral	



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

## RECUERDA

La Directiva **Marco 89/391/CEE**, fija en su artículo 14.3 el principio de voluntariedad que rige sobre la vigilancia de la salud.

El artículo 22 de la LPRL, establece de esta manera, que la **vigilancia de la salud supone una obligación empresarial**, disponiendo también el carácter general voluntario de esta hacia los trabajadores, es decir, **salvo en situaciones excepcionales tasadas legalmente**, la vigilancia de la salud sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

El artículo 22 de la LPRL indica expresamente la necesidad de este consentimiento, y por lo tanto, con carácter general, en ausencia del consentimiento por parte del trabajador, el empresario no podrá llevar a cabo los reconocimientos en cuestión, tampoco ninguna prueba complementaria. [\(STC 196/2004, de 15 de noviembre\)](#)

*Además de esto, para que el consentimiento sea considerado como válido, el trabajador deberá haber recibido una información expresa y específica sobre las pruebas que se le llevarán a cabo.*

## RECUERDA

Sobre este aspecto también ha hecho mención el [Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la STSJ Cataluña 8138/2013, de 3 de diciembre](#), estableciendo que tendrá lugar una **intromisión ilegítima en el ámbito de la intimidad** cuando esta intrusión no se ajuste a la finalidad prevista con la ley, no sea eficazmente autorizada o aún y ser **consentida**, sobrepase los aspectos por los que el trabajador prestó su consentimiento, corroborando por lo tanto, uno de los requisitos fijados por el Tribunal Constitucional.



# Confederación General del Trabajo (C.G.T.) SECCIÓN SINDICAL DE CASA-TABLADA

✉ Avda/ García Morato s/n. 41011 Sevilla Telf: 954594530 correo: [cgtablada@military.airbus.com](mailto:cgtablada@military.airbus.com)

## RECUERDA

### LAS EXCEPCIONES A LA VOLUNTARIEDAD

Pero el carácter voluntario no es absoluto, puesto que el legislador a establecido la obligatoriedad de la vigilancia de la salud en tres casos previstos en el mismo artículo 22 de la LPRL.

Así pues, las excepciones a la voluntariedad establecidas en la legislación son:

1. Obligatoriedad basada en razones de índole preventiva (CUANDO LA EMPRESA EXPONE A LOS TRABAJADORES A RIESGOS QUE EXCEDEN DE LO PERMITIDO Y NO LO CONTROLADO). Y DEBEN ESTAR IDENTIFICADOS, EVALUADOS, REGISTRADOS EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

POR TANTO, INFORMADOS LOS TRABAJADORES Y FORMADOS PARA SU PROTECCIÓN

2. Obligatoriedad basada en razones de salud pública (QUEDA EXTINGUIDA LA REGLA GENERAL A LA VOLUNTARIEDAD, PUESTO QUE, POR UN LADO, SI FINALMENTE SE VERIFICA LA EXISTENCIA DE ESE RIESGO PUEDE CONLLEVAR A UNA RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL EMPRESARIO, Y POR OTRO LADO, PORQUE EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR ASUMA UN RIESGO, PUEDE ACABAR AFECTANDO ADEMÁS DE A SU PROPIA SALUD, A LA DE TERCEROS).

3. Obligatoriedad vinculada a una disposición legal. ESTA EXCEPCIÓN VA DIRIGIDA A AQUELLAS ACTIVIDADES QUE DEBIDO A SU PELIGROSIDAD, NECESITEN DE UNA PROTECCIÓN ESPECIAL.

ESTE TIPO DE ACTIVIDADES, POR LO GENERAL TIENEN UNA REGULACIÓN CONCRETA, POR ELLO EL LEGISLADOR ESTABLECIÓ EN LA LPRL, QUE EN ESTOS CASOS, LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS TENDRÁN CARÁCTER OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES SIN EXCEPCIÓN.

