

Este documento es una versión postprint de:

Moreno Márquez, A. (2011). Riesgo de enfermedad profesional y reconocimientos médicos. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 6, 197-208

---

# Riesgo de enfermedad profesional y reconocimientos médicos.

BIB 2011\1348

**Ana, Moreno Márquez.** Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid

Publicación:

Revista Doctrinal Aranzadi Social num.6/2011

Editorial Aranzadi, S.A.U.

## 1. Cuestiones planteadas

Como es sabido, el [art. 22](#) de la LPRL, en el que se establece el deber del empresario de garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, contempla como regla general, de acuerdo con lo previsto en la [Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio](#), la voluntariedad de los reconocimientos médicos; de forma que será el trabajador el que decida si desea someterse o no a los mismos. No obstante, al contrario que la citada Directiva, la propia LPRL establece una serie de excepciones a esa regla general. Se trata de «situaciones tasadas en las que resulta imprescindible la realización de exploraciones médicas» ([STC 196/2004, de 15 de noviembre](#), f.j. 6º). Esto implica que los reconocimientos médicos serán obligatorios, previo informe de los representantes de los trabajadores, en determinados supuestos. De un lado, cuando sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; de otro, 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; y, por último, cuando así se establezca en una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Pues bien, en la [STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de enero de 2011](#), que resuelve el recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Albacete, de 15 de septiembre de 2010 que desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato CCOO contra Gamesa Eólica Albacete S.A, se plantea precisamente si los trabajadores están o no

---

obligados a someterse a un reconocimiento médico. En concreto, la empresa decide realizar reconocimientos médicos a sus trabajadores, al considerar que existe un riesgo para su salud derivado de su exposición a agentes químicos y a niveles de ruido que pueden resultar perjudiciales, y previamente pone en conocimiento de los representantes de los trabajadores que esos reconocimientos médicos son obligatorios. El sindicato CCOO se opone a la realización de estos reconocimientos por lo que interpone la citada demanda de conflicto colectivo. Sin embargo, la sentencia del Juzgado de lo Social desestima la demanda y establece que la empresa queda facultada para la realización de reconocimientos médicos con sujeción a los principios que se contienen en el art. 22 de la LPRL.

En la citada STSJ, aunque también se hace referencia a la obligatoriedad o no de los reconocimientos médicos por exposición a niveles de ruidos que pueden resultar perjudiciales, fundamentalmente se analizan dos cuestiones, que son las que en realidad determinan la oposición del sindicato CCOO a los reconocimientos médicos obligatorios que pretende realizar la empresa. Por una parte, si, a pesar de que la evaluación de riesgos pone de manifiesto la presencia de agentes químicos incluidos en el cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por [RD 1299/2006, de 10 de noviembre](#), el hecho de que el nivel de exposición a esos agentes químicos esté por debajo de los valores límites ambientales implica que no está justificada la práctica de los reconocimientos médicos que la empresa pretende realizar; lo que lleva a plantear si esos reconocimientos médicos atentan contra el derecho a la intimidad de los trabajadores ([art. 18.1](#) de la CE)<sup>1</sup>. Y, por otra, si la empresa puede o no adoptar medidas de vigilancia de la salud sin contar con un informe previo de los representantes de los trabajadores.

<sup>1</sup> De hecho, la parte recurrente considera que esos reconocimientos médicos que la empresa pretende imponer a los trabajadores «atentan claramente al derecho de intimidad personal del art. 18.1 de la Constitución». Si bien, el TSJ se limita (fundamento de derecho primero) a reproducir parcialmente lo establecido al respecto en la [STC 196/2004](#) citada, y en la [STS 28 diciembre 2006](#).

## **2. Los reconocimientos médicos en los casos de exposición a determinados agentes químicos y a ruido: ¿obligatorios o voluntarios?**

A pesar de que la regulación de la vigilancia de la salud parte del principio de voluntariedad, es preciso analizar si, tal y como pretende la empresa, cabe imponer los reconocimientos médicos a los trabajadores, y, por tanto, estaría justificada la afectación de su derecho a la intimidad al tener que someterse a pruebas o reconocimientos médicos sin necesidad de contar con su consentimiento. Para ello, en este caso concreto, hay que considerar, de un lado, el hecho de que los

---

trabajadores pueden estar expuestos a agentes potencialmente causantes de enfermedades profesionales; y, de otro, que existen disposiciones legales cuya finalidad es la protección de los trabajadores frente a riesgos específicos en las que se contempla la obligatoriedad de los reconocimientos médicos.

En particular, el [art. 196](#) de la LGSS establece que todas las empresas que deban cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional deben realizar determinados reconocimientos médicos, de una parte, los previos a la contratación y, de otra, los de carácter periódico. Estos reconocimientos son obligatorios tanto para el empresario que debe llevarlos a cabo<sup>2</sup>, como para el trabajador que no puede negarse a someterse a los mismos<sup>3</sup>. De hecho, las empresas no pueden contratar trabajadores que no hayan sido calificados como aptos para desempeñar el puesto de trabajo con el citado riesgo de enfermedad profesional, ni éstos podrán continuar prestando servicios en dicho puesto si no se mantiene la declaración de aptitud en los reconocimientos médicos de carácter periódico. En este caso, la obligatoriedad de estos reconocimientos médicos, ya sean los previos a la contratación o los de carácter periódico, está vinculada no sólo a la necesidad de proteger al trabajador y obtener una declaración de aptitud, sino también a la certeza del riesgo o peligro para su salud; en concreto, por lo que aquí interesa, la norma parte de la existencia de un reconocimiento previo de que la exposición a determinados agentes químicos y al ruido puede tener efectos patológicos. Pero también hay que considerar, en relación con lo establecido en el [art. 6.1 f\)](#) de la LPRL, lo previsto en las normas reglamentarias que contemplan situaciones de riesgo para los trabajadores por exposición a determinados agentes en las que se establece el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar a dichos trabajadores. En concreto, en el [art. 6](#) del RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, y en el [11](#) del RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre medidas de protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> El [art. 197](#) de la LGSS hace referencia a las responsabilidades por la falta de estos reconocimientos médicos. Por su parte, el [art. 12.2](#) del TRLISOS establece que el incumplimiento de la empresa de los preceptivos reconocimientos médicos constituye una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales.

<sup>3</sup> En este sentido, el [art. 29](#) de la LPRL considera el incumplimiento por parte de los trabajadores de las medidas preventivas como incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con lo previsto en el [art. 58.1](#) del ET.

<sup>4</sup> En la STSJ, en los hechos probados, se pone de manifiesto que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social en su visita a las instalaciones de la empresa reflejó la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, de acuerdo con lo establecido en los mismos, en el libro destinado a tal efecto, en los

---

términos previstos en los citados preceptos.

Lo cierto es que si se parte de lo establecido en el [art. 196](#) de la LGSS, hay que tener en cuenta, como se ha indicado, que para que sea obligatorio el reconocimiento médico debe tratarse de un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional. De este modo, la obligatoriedad o no del reconocimiento vendrá, a su vez, vinculada a qué se entiende por enfermedad profesional. Como es sabido, el [art. 116](#) de la LGSS define enfermedad profesional como «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional». Actividades y elementos o sustancias que se contienen en el RD 1299/2006, al que ya se ha hecho referencia, por el que se establece el cuadro de enfermedades profesionales; en concreto, en su [anexo 1](#). Por tanto, existirá obligación de llevar a cabo los reconocimientos médicos previstos en el art. 196 de la LGSS, y de someterse a los mismos, en la medida en que, en realidad, se trate de un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional teniendo en cuenta al efecto lo previsto en el RD 1299/2006.

En este supuesto, la evaluación de riesgos pone de manifiesto la presencia de ciertos agentes químicos, en particular a isocianatos y epóxidos, que están incluidos en el citado listado, si bien vinculados a determinadas actividades; y de un agente físico, que también se contempla en el mismo, como es el ruido. Pues bien, el TSJ, parte de lo previsto en todas estas normas a las que se ha hecho referencia y, finalmente, como se verá, sin ningún tipo de matización, llega a la conclusión de que «la decisión de la empresa demandada de llevar a cabo los reconocimientos médicos obligatorios de sus trabajadores con la finalidad de prevenir los riesgos para la salud de aquellos que se derivan de su exposición a agentes o condiciones ambientales potencialmente perjudiciales (...) es ajustada a las previsiones normativas antes indicadas y no se aprecian indicios de una eventual utilización desviada o fraudulenta».

En realidad, aunque el sindicato que promueve el conflicto se opone a que se lleven a cabo esos reconocimientos médicos por exposición a agentes químicos y a ruido, el principal problema se plantea en relación a la exposición a los agentes químicos, ya que considera que «si bien es cierto que la evaluación de riesgos efectuada (...) refleja la presencia de los citados agentes químicos, el nivel de exposición de los trabajadores a los mismos no justifica la práctica de los reconocimientos pretendidos, en la medida en que la presencia de tales agentes químicos está por debajo de los

---

valores límites ambientales». Lo cierto es que el [art. 3.4](#) del RD 374/2001 establece que las medidas de vigilancia de la salud que se contemplan en el art. 6 de esta norma serán obligatorias «cuando se superen los valores límites ambientales»; valores que se emplean para evaluar y controlar los riesgos por inhalación de agentes químicos, y que se contemplan en el anexo I de este RD y en el Documento sobre límites de exposición profesionales para agentes químicos publicado por el INSHT. En este supuesto, el TSJ recuerda lo previsto en el RD 374/2001 y considera que las medidas de vigilancia de la salud que pretende adoptar la empresa son «adecuadas para los fines a que se destina de protección de los trabajadores», con independencia de que la presencia de los agentes químicos no supere los valores límites ambientales. Además, indica que «no constituye óbice el hecho de que la presencia de tales agentes químicos no supere los valores límites ambientales (en caso de superarse la vigilancia de la salud es obligatoria) sino que basta, para que sea adecuada según la norma, con que "los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores", como es el caso, máxime cuando los agentes químicos pueden ocasionar enfermedades profesionales, lo que conlleva que los reconocimientos médicos sean totalmente pertinentes».

De lo que se acaba de señalar puede extraerse que para el TSJ las medidas de vigilancia de la salud que pretende llevar a cabo la empresa son «adecuadas», o «totalmente pertinentes», y, como se ha señalado, estos argumentos le llevan a considerar que son obligatorias al margen de que no se superen esos valores límites ambientales. Esta solución lleva a cuestionarse si en realidad lo importante para poder afirmar que los trabajadores deben someterse a las medidas de vigilancia de la salud, no es tanto el riesgo en cuestión, que puede existir, como «la presencia», a la que hace referencia el TSJ, de los agentes químicos potencialmente causantes de enfermedad profesional. Y, si en realidad esa presencia implica «un riesgo» que conlleva que los trabajadores deban someterse a las medidas de vigilancia de la salud.

Si se analizan los argumentos del TSJ, la propia adecuación o pertinencia a la que hace referencia es bastante discutible. El TSJ recurre a lo previsto en el [art. 6.2](#) del RD, en el que se establece que la vigilancia de la salud se considerará «adecuada» cuando se cumplan tres condiciones, entre ellas, que la exposición al agente químico peligroso pueda relacionarse con una enfermedad, tal y como aquí sucede, es decir, existe una evidencia científica de la relación causal entre exposición al agente y el daño para la salud; única condición a la que se hace referencia en la sentencia. Pero hay que tener en cuenta que han de cumplirse otras dos condiciones, que parece ignorar, de un lado, que exista la probabilidad de que esa enfermedad se produzca en las condiciones de trabajo concretas en las que el trabajador desarrolla su actividad,

---

esto es, que exista posibilidad de que se produzca el daño, y, de otra, que existan técnicas de investigación capaces de detectar síntomas de dicha enfermedad, o efectos adversos para la salud, de una forma precoz, y que no impliquen un riesgo para el trabajador. Por tanto, si no se dan junto a la primera estas dos condiciones no puede afirmarse que la vigilancia de la salud sea adecuada. Es más, «la presencia» del agente químico a la que hace referencia el TSJ no siempre se puede equiparar con «exposición» al mismo, tal y como se requiere para que sea adecuada. Es decir, puede que se produzca la presencia de los agentes químicos en cuestión en el puesto de trabajo, pero que no se produzca un contacto de esos agentes con el trabajador y, por tanto, ni siquiera habría una exposición; lo que implica que en este caso no sea posible afirmar que las medidas de vigilancia de la salud son adecuadas y, menos aún, obligatorias. En definitiva, esto implica que, si se tienen en cuenta esas condiciones, no cabe hacer una referencia a adecuación y a pertinencia de la vigilancia de la salud de una forma genérica, sino que habría que considerar las circunstancias específicas de cada caso concreto.

Ahora bien, es posible que realmente se cumplan esas condiciones y la vigilancia de la salud se considere «adecuada». Sin embargo, cabría plantearse si esa adecuación implica que los reconocimientos son obligatorios. En este caso, el sindicato señala que no son obligatorios por el hecho de que no se superan los referidos valores límites. Lo cierto es que si se aplica lo previsto en el [art. 3.4](#) del RD 374/2001, *a sensu* contrario, puede afirmarse que los reconocimientos médicos que pretende realizar la empresa no son obligatorios. No obstante, hay que tener en cuenta que ese no es el único caso en el que las medidas de vigilancia de la salud son obligatorias para el trabajador, y, por tanto, no cabe llegar a esa conclusión. El propio [art. 6.3](#) de este RD señala que «la vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal». En este supuesto, como se ha indicado, el [art. 196](#) de la LGSS establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en los términos analizados. Sin embargo, aunque los agentes químicos a los que los trabajadores se encuentran expuestos se incluyen en el [anexo 1](#) del RD 1299/2006 como posibles causantes de enfermedad profesional, en éste no se hace referencia a los valores límites ambientales, sino que se señala el agente sin más detalle y las actividades capaces de producirla.

En el supuesto que aquí se analiza, hay que partir del hecho de que la exposición de los trabajadores a determinados agentes químicos, como son los isocianatos y epóxidos, que se encuentran en el listado previsto en el anexo 1 del RD 1299/2006, entraña un riesgo de enfermedad profesional para la seguridad y salud de los trabajadores que llevan a cabo las actividades que se indican en el citado listado, y

---

por esta razón es fundamental su tratamiento preventivo en el que se enmarcan los reconocimientos médicos. Pero esto no implica que todos los trabajadores que lleven a cabo estas labores estén obligados a someterse a un reconocimiento médico por el hecho de que pueda estar presente un agente químico recogido en el mencionado listado. Hay que tener en cuenta los principios de proporcionalidad al riesgo e indispensabilidad, y no hay que olvidar, tal y como se indica en la [STC 196/2004](#), que la obligación de someterse a las medidas de vigilancia de la salud «no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto» (f.j. 6º), que en este supuesto se trata de un riesgo de enfermedad profesional, tal y como indica el art. 196 de la LGSS.

Por tanto, para conocer si el trabajador debe someterse o no a un reconocimiento médico obligatorio es fundamental determinar si realmente existe ese riesgo cierto de enfermedad profesional, lo que se deberá concretar en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, sin que sean admisibles evaluaciones genéricas en las que sólo se tenga en cuenta el hecho de que estén presentes esos agentes químicos cuando se realizan determinadas actividades en los términos previstos en el [anexo 1](#) del RD 1299/2006. En este sentido, sólo si existe ese riesgo o peligro cierto podría limitarse el derecho a la intimidad del trabajador. De otro modo, se vulneraría este derecho al someter al trabajador a un reconocimiento médico obligatorio sin que existan circunstancias justificativas del mismo, es decir, sin que concurren factores objetivos que acrediten que existe un riesgo efectivo para la salud del trabajador, en este supuesto de enfermedad profesional.

En definitiva, la pertinencia o adecuación que señala el TSJ en ningún caso puede implicar que siempre que esté presente en un determinado puesto uno de los agentes señalados en la lista de enfermedades profesionales, al no establecerse en ésta ningún valor límite ambiental, es obligatorio que los trabajadores se sometan a la vigilancia de la salud<sup>5</sup>. De hecho, si así fuese no sería preciso evaluar los riesgos, bastaría que el trabajador llevase a cabo una actividad en la que estuviera presente uno de los agentes químicos listados, en los términos previstos en el citado anexo 1 para establecer la obligación del trabajador de someterse a un reconocimiento médico. Sin embargo, no debe ser suficiente la mera presencia del agente químico en el puesto de trabajo, debe existir un riesgo real de enfermedad profesional, y esto, como se ha indicado, sólo puede ser determinado por la previa evaluación de riesgos de dicho puesto.

<sup>5</sup> Lo que no tiene sentido. Por ejemplo, en espacios como los laboratorios de investigación científica, si bien es cierto que están presentes los productos químicos a los que se hace referencia en el listado de enfermedades profesionales, en realidad no todos los trabajadores que prestan servicios en esos



---

laboratorios se van a ver afectados por los riesgos que se derivan de esos agentes químicos y van a tener que someterse obligatoriamente a las medidas de vigilancia de la salud.

De todos modos, hay que considerar que el [art. 6.3](#) del RD 374/2001 también establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, con independencia de que se trate de un agente químico incluido o no en el listado de enfermedades profesionales, de un lado, en los casos en los que no sea posible garantizar que la exposición del trabajador al agente químico está suficientemente controlada, teniendo en cuenta la eficacia de las medidas preventivas, o la exposición irregular del trabajador al agente en cuestión; y, de otro, en los que el trabajador es especialmente sensible a un agente químico<sup>6</sup> por lo que se le somete a la vigilancia de la salud con el fin de protegerle expresamente por su particular situación, sobre todo porque lo importante en este caso no es sólo el riesgo desde un punto de vista objetivo, sino sobre todo subjetivo. Lo que puede ocurrir aunque no se superen esos valores límites ambientales.

<sup>6</sup> Se trata de trabajadores que por sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al agente químico. Entre ellas, las mujeres embarazadas, o las que han dado a luz recientemente, o están en periodo de lactancia, o trabajadores y trabajadoras en época fértil.

De hecho, esos valores indican numéricamente la cantidad o concentración del agente que puede estar presente en el ambiente laboral sin llegar a superar la dosis admisible. Que no se superen significa que, a pesar de que los trabajadores puedan estar expuestos a esos agentes químicos, la mayoría no va a sufrir efectos adversos para su salud. La mayoría, pero no todos, porque algunos individuos pueden tener molestias e incluso patologías laborales. Es decir, los productos químicos pueden tener efectos nocivos para la salud, y, en este sentido, los valores límites ambientales no constituyen una barrera en términos absolutos entre la seguridad para los trabajadores y las posibles situaciones peligrosas<sup>7</sup>. Es cierto que en este caso se parte de que existe un riesgo leve para los trabajadores, ya que esos valores expresan la probabilidad de sufrir un daño. No obstante, el riesgo existe, y, desde este punto de vista, es leve porque la citada probabilidad es baja, pero en todo caso el riesgo no se ha eliminado y va a ser asumido por algunos trabajadores, ya que, teniendo en cuenta la variedad de respuestas de los individuos a los agentes químicos, es posible que algunos trabajadores puedan verse afectados e incluso, en el supuesto concreto que aquí se analiza, padecer enfermedades profesionales (con independencia de que esa probabilidad sea baja). De este modo, existe una minoría de trabajadores cuya salud puede verse dañada por exponerse a los agentes químicos por debajo del valor límite ambiental. Desde este punto de vista, los valores

---

límites ambientales no están destinados a proteger a todos los trabajadores sino que su aplicación implica que para algunos se admita que pueden sufrir daños para su salud, por esta razón esos trabajadores sensibles están obligados a someterse a las medidas de vigilancia de la salud.

<sup>7</sup> Cfr. INSHT. Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, MTIN, 2011.

Todo ello implica que a la hora de evaluar los riesgos químicos en cada puesto de trabajo, no solo se deben tener en cuenta los citados valores, sino que es necesario considerar de forma conjunta diferentes aspectos ([art. 3](#) del RD 374/2001), que pueden determinar que el reconocimiento médico sea obligatorio, tales como las características de cada puesto de trabajo, las condiciones en las que se lleva a cabo, el tipo de agente químico que genera el riesgo<sup>8</sup>, el nivel y duración de la exposición de los trabajadores, las cantidades utilizadas o almacenadas de los agentes químicos, los equipos, los métodos empleados, los procedimientos utilizados, y las características del propio trabajador. En definitiva, será la evaluación de riesgos la que determine si existe un riesgo o peligro cierto para el trabajador, vinculado a los puestos de trabajo concretos, aunque no se superen los valores límites ambientales, y, por tanto, la obligación de someterse a las medidas de vigilancia de la salud; sin que quepa generalizar. Medidas de vigilancia que se integrarán en la planificación de la actividad preventiva (art. 9.2 RSP). Desde este punto de vista no será posible afirmar que existe una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, ya que la limitación del derecho encontrará su «fundamento en la evaluación o identificación de tales patologías o condiciones de salud contraindicadas» ([STC 196/2006](#), f. j. 7º) en cada caso concreto.

<sup>8</sup> Ya que, como sucede en este caso, puede ser altamente sensibilizante desde el punto de vista alérgico y ello puede llevar a que, con independencia de que no se superen esos valores límites, exista un riesgo para la salud y se deba someter a los trabajadores a un reconocimiento médico.

En relación a la exposición al ruido, el TSJ parte de lo previsto en el [art. 6](#) del citado RD 286/2006, de 10 de marzo, en cuanto a la evaluación de riesgo, y en el [art. 11](#) de la misma norma en la que se contempla la obligación de llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores por el empresario, y la obligación de éstos de someterse a la misma cuando la evaluación de riesgos pongan de manifiesto la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores. En este caso recuerda que la evaluación de riesgos se basa en la medición de los niveles de ruido a que estén expuestos los trabajadores<sup>9</sup>, y, como se ha señalado, llega a la conclusión de que la decisión de la empresa de llevar a cabo reconocimientos médicos obligatorios se ajusta a esas previsiones normativas a las que hace referencia; si bien, en este caso, al margen de lo que se acaba de indicar, el TSJ no aporta mayores argumentos para apoyar su

---

decisión. Por el contrario, parece que parte del hecho de que en la evaluación de riesgos se ha determinado que existe un riesgo para la salud. De hecho, el sindicato que promueve el conflicto colectivo no discute que exista un riesgo para la salud, ni, en concreto, que los trabajadores se encuentren expuestos a niveles de ruido que pueden ser perjudiciales.

<sup>9</sup> Aunque habría que matizar que también se tienen en cuenta otros factores, tal y como se puede constatar en el [art. 6](#) del RD 286/2006.

Pues bien, en este caso habría que plantearse si existe un riesgo de enfermedad profesional, y para ello hay que tener en cuenta que el citado [RD 1299/2006](#) indica que, «según legislación vigente», es decir, de acuerdo con lo establecido en el RD 286/2006<sup>10</sup>, se considera peligroso para los trabajadores la realización de trabajos que les exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente sea igual o superior a 80 dBA. Por tanto, existirá un riesgo de enfermedad profesional (hipoacusia o sordera profesional) cuando el trabajador esté expuesto a esos ruidos continuos, en los términos indicados en el [RD 1299/2006](#), lo que se deberá determinar en la evaluación de riesgos ([art. 6](#) del RD 286/2006). De este modo, pese a la referencia genérica que hace el TSJ a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos que pretende llevar a cabo la empresa, habrá que tener en cuenta la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo para poder considerar si en realidad existe o no un riesgo para la salud del trabajador que determine la obligatoriedad de someterlo a las medidas de vigilancia de la salud, que, a su vez, como se ha señalado, se deberán integrar en la planificación de la actividad preventiva (art. 9.2 RSP).

<sup>10</sup> En cuanto a la determinación del nivel de ruido, hay que tener en cuenta la atenuación del mismo por los protectores auditivos. Vid. [art. 5](#) del RD 286/2006, y [SSTS 27 noviembre 2009](#): «el nivel de ruido ha de medirse con elementos protectores»; de [30 noviembre 2009](#) y [21 de diciembre de 2009](#).

### **3. El informe de los representantes de los trabajadores como requisito previo a la adopción de la decisión de someter a los trabajadores al reconocimiento médico**

Como se ha indicado, el [art. 22.1](#) de la LPRL establece una serie de excepciones al principio de voluntariedad de la vigilancia de la salud en las que los trabajadores se pueden ver obligados a someterse a los reconocimientos médicos, si bien la norma señala «previo informe de los representantes de los trabajadores». Es decir, se trata de supuestos en los que antes de que el empresario adopte la decisión de someter a los trabajadores a los citados reconocimientos debe consultar a los representantes de

---

los trabajadores. En el caso concreto que aquí se analiza, se indica que no sólo el art. 22.1 de la LPRL, sino también el [art. 66.7](#) del XV convenio general de la industria química establecen la necesidad de contar con el previo informe de los representantes de los trabajadores, para que la empresa pueda adoptar medidas de vigilancia de la salud sin el consentimiento de los trabajadores; aunque, en realidad, este último artículo lo único que recoge en relación al citado informe es la necesidad de contar con el mismo en los supuestos que se indican en el citado art. 22.1 de la LPRL. Pues bien, el sindicato demandante aduce que la empresa ha adoptado las citadas medidas sin contar con ese informe previo, por lo que considera que la orden de la empresa relativa a la realización de los reconocimientos médicos debe declararse nula o subsidiariamente sin efecto.

Lo cierto es que se trata de un trámite preceptivo, cuyo incumplimiento genera responsabilidad administrativa; en concreto, constituye una infracción administrativa grave ([art. 12.11](#) TRLISOS). Por lo demás, ni la LPRL, ni el citado convenio aportan reglas relativas al modo de llevarse a cabo dicha consulta, si bien, aunque no se indique nada al efecto, hay que tener en cuenta que la consulta implica un deber del empresario de informar a los representantes de los trabajadores sobre la cuestión objeto de consulta; en concreto, sobre las razones que justifican la necesidad de someter a los trabajadores a un reconocimiento médico, con el fin de que puedan expresar su opinión al respecto. En este supuesto, se pone de manifiesto en los hechos probados de la sentencia que la empresa, en diferentes ocasiones, ha puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores<sup>11</sup> la necesidad de llevar a cabo medidas de vigilancia de la salud, les ha solicitado informe por escrito, y les ha facilitado toda la información que estos han requerido con objeto de que se pronuncien al respecto. Es más, puede afirmarse que se ha tratado de negociar con los representantes de los trabajadores, tal y como consta en los citados hechos probados, en las reuniones entre la representación de la empresa y el comité de empresa. El problema es que los representantes de los trabajadores no han emitido el informe que les solicita la empresa<sup>12</sup>. Ahora bien, tal y como pone de manifiesto el TSJ, «no puede esgrimirse la falta de emisión del citado informe como elemento obstativo para la adopción de las medidas de vigilancia de la salud que pretende la empresa, cuando ello se debe a la exclusiva decisión reiterada de tal órgano de representación de no hacerlo».

<sup>11</sup> El [art. 22](#) de la LPRL hace una referencia genérica a «representantes de los trabajadores». En este caso, como sucede en la práctica, el empresario se dirige a las diferentes instancias representativas, lo que no plantea problemas; al margen de que lo más lógico sería consultar a los delegados de prevención ([art. 36.1](#) LPRL).

<sup>12</sup> Aunque el [art. 22](#) de la LPRL no señala un plazo para emitir informe por parte de los representantes

---

de los trabajadores, puede aplicarse el plazo de 15 días, o el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos graves e inminentes, que se establece en el [art. 36.3](#) de la LPRL. Plazo al que también se hace referencia en el [art. 64](#) del ET, en relación a los informes que debe emitir el Comité de Empresa.

Por tanto, lo importante es que la empresa ha cumplido con su obligación de solicitar informe de los representantes de los trabajadores antes de adoptar la decisión, y que son éstos los que no se han pronunciado. Es cierto que en este caso, en el que la obligación del trabajador de someterse a las medidas de vigilancia de la salud se encuentra establecida en una norma, el margen de subjetividad para determinar si se está o no ante un supuesto que se pueda incluir en la excepción a la voluntariedad mencionada es menor, y que parece tener mayor sentido para el resto de excepciones que contempla el art. 22 de la LPRL, pero esto no implica que no sea necesario. No ya porque este artículo no distinga este supuesto concreto al que aquí se hace referencia, sino porque en realidad puede tener su razón de ser. Lo que se puede constatar en esta sentencia, sobre todo si se piensa en que, pese a estar establecida la obligatoriedad en una norma, se plantean diferencias interpretativas al respecto que tienen repercusiones prácticas importantes. Por tanto, si los representantes de los trabajadores hubiesen emitido el informe solicitado por la empresa podrían haberse pronunciado acerca de si concurren o no los requisitos legales que determinan la obligatoriedad del reconocimiento médico, lo que podría haber influido en la decisión del empresario; con independencia de que fuese la decisión de éste la que finalmente hubiese prevalecido al no ser vinculante el informe.

De todos modos, hay que considerar que éstos no tienen un deber de actuación, lo que implica que para ellos tiene carácter potestativo, pero también hay que tener en cuenta que si el empresario no obtiene respuesta a la consulta planteada, puede presumir que los representantes renuncian a su derecho a emitir informe y, por tanto, habrá cumplido el trámite y, a su vez, se verá exonerado de la responsabilidad administrativa a la que se ha hecho referencia. En definitiva, ningún caso será responsable de esa falta de respuesta. La ausencia de informe de los representantes de los trabajadores en el supuesto en el que se les haya solicitado y se les haya facilitado la información necesaria al respecto, no puede operar como una condición *sine qua non* para que el empresario cumpla su deber de vigilancia de la salud, que constituya, a su vez, una excepción a la excepción de contar con el consentimiento de los trabajadores para someterse a los reconocimientos médicos. Por el contrario, la decisión que toma el empresario es la correcta, puesto que la ausencia de pronunciamiento por parte de los representantes de los trabajadores no impide que éste pueda llevar a cabo la medida<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Tal y como se establece expresamente en el [art. 36.3](#) LPRL en relación a los informes que han de

---

emitir los delegados de prevención.

#### **4. Valoraciones finales**

A pesar de que existen determinadas disposiciones legales en las que se establece la obligación para el trabajador de someterse a los reconocimientos médicos específicos, en concreto, como se ha analizado, para protegerle de los riesgos derivados de su exposición a ciertos agentes potencialmente causantes de enfermedades profesionales, esto no significa que se pueda llegar a la conclusión de que la vigilancia de la salud es obligatoria para la salud por el hecho de que puedan estar presentes esos agentes en los centros de trabajo. Sobre todo si se tiene en cuenta que presencia no implica exposición, y que cualquier exposición no conlleva que el trabajador debe someterse a los reconocimientos médicos específicos por la relación, en términos generales, del agente con las enfermedades profesionales.

No basta con que exista un riesgo, y desde luego, «presencia» no siempre va a equivaler a riesgo, y, menos aún a «riesgo cierto» de enfermedad profesional que es el que realmente va a determinar que exista una obligación para el trabajador de someterse a las medidas específicas de vigilancia de la salud. Riesgo cierto que, en ocasiones, se contempla expresamente en las normas, como sucede cuando la exposición a los agentes químicos supera los valores límites ambientales, o cuando el trabajador se encuentra expuesto a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente sea igual o superior a 80 dBA. En esos casos hay una certeza de que se va a producir un daño, en este supuesto, una enfermedad profesional, pero será necesario previamente evaluar si realmente existe o no ese riesgo en cada uno de los puestos de trabajo. Aunque puede ocurrir que no exista y así se determine en la evaluación de riesgos, pero eso no va a impedir que puedan darse otras circunstancias de carácter objetivo o subjetivo, que se contemplan en las normas, que igualmente se vinculan a esa exposición a determinados agentes, y que, finalmente, den lugar a que sea obligatoria la vigilancia de la salud. O, por el contrario, que pese a existir una exposición a determinados agente no se pueda afirmar que se dan las condiciones previstas en las normas que llevan a admitir que existe un riesgo cierto de enfermedad profesional, por lo que, en ese caso la vigilancia de la salud será voluntaria y el trabajador será libre para disponer de la misma.

Por tanto, aunque la clave en todos los supuestos para admitir la obligatoriedad de los reconocimientos médicos que están previstos en las normas está en la aplicación de los principios de proporcionalidad e indispensabilidad, en atención a la presencia de un riesgo o peligro cierto, no cabe realizar una valoración genérica, sino que éste habrá de concretarse caso por caso en la evaluación de riesgos de cada uno de los

---

puesto de trabajo, lo que justificará que se limite el derecho a la intimidad del trabajador. Por último, hay que indicar que no es admisible que el empresario recurra a las disposiciones legales en las que se contempla la obligatoriedad para el trabajador de someterse a un reconocimiento médico con una finalidad distinta a la prevista en esas normas, ni siquiera aunque la intención del empresario fuese la de proteger a sus trabajadores frente a cualquier posible riesgo inherente al trabajo, con independencia de la certeza del riesgo. Si así fuese se haría una interpretación extensiva de la norma que carecería de sentido e implicaría una clara vulneración del derecho a la intimidad del trabajador<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Cfr. [STC 196/2004](#), f.j. 7º.