



Roj: **STS 452/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:452**

Id Cendoj: **28079140012019100059**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/01/2019**

Nº de Recurso: **4009/2016**

Nº de Resolución: **33/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10038/2016,**
STS 452/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4009/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 33/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Fernando Salinas Molina

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 21 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Madrid (FSP/UGT), representada y asistida por el letrado D. Antonio Barbacil Lozano, y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), representada y asistida del letrado D. José Manuel Fernández Barreno, contra la sentencia dictada el 12 de septiembre de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 535/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Madrid, de fecha 26 de noviembre de 2015, recaída en autos núm. 1081/2014, seguidos a instancia de FSP/UGT, CSI-F, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y Unión Sindical Obrera frente al Parque Móvil del Estado, siendo parte el sindicato Grupo de Trabajadores del Parque (GTP), sobre conflicto colectivo.

Han sido partes recurridas la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), representada y defendida por la letrada D.^a María José Ahumada Villalba, y el Parque Móvil del Estado, representado por el abogado del Estado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de noviembre de 2015 el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- El 16 de diciembre de 2013 se aprueba el "procedimiento para la vigilancia de la salud" que describe la sistemática de actuación en el PARQUE MÓVIL DEL ESTADO para el control y vigilancia de la salud de los trabajadores y que afecta a todo el personal del PME.

2º. - La demanda solicita el pronunciamiento exclusivamente en relación con el personal laboral con centro de trabajo en Madrid.

3º. - En el punto 5.2.11 relativo a los reconocimientos médicos se especifica: 1.1. Tipos de reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos se realizarán en los siguientes supuestos: a.- Iniciales: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. El reconocimiento médico inicial se llevará a cabo en los primeros quince días hábiles tras la incorporación de todo trabajador. Los reconocimientos iniciales serán voluntarios para los trabajadores salvo en los siguientes supuestos: A.1. Personal conductor. A.2. Personal de taller con posible exposición a ruido y/o vibraciones y productos químicos cancerígenos. A. 3. Personal de mantenimiento (con trabajo en altura). b.- Periódicos: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, incluidas las características personales. Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios salvo en los siguientes supuestos: B.1. Personal conductor: (dicho concepto incluye también trabajadores que aún estando adscritos al puesto, ocasionalmente desempeñen el mismo - caravanas, cumbres-). El personal conductor pasará reconocimientos médicos periódicos, de acuerdo con los siguientes plazos, según edades: PERIODICIDAD: Personal Menor de 50 años/3 años - Personal Mayor de 50 años/anual Dichos plazos se podrán modificar cuando se observe algún tipo de patología, en, vigilancia de la salud, que aconseje reducir los plazos de los mismos. B.2. Personal de taller expuesto a ruido y/o vibraciones y productos químicos cancerígenos: Los reconocimientos médicos obligatorios de los trabajadores expuestos a estos agentes físicos y químicos se ajustarán a lo legalmente establecido. B.3. Personal de mantenimiento, expuesto a trabajos de altura, soldadura y pintura: Los reconocimientos médicos obligatorios de los trabajadores expuestos a estos agentes físicos y químicos se ajustarán a lo legalmente establecido. c.-Tras ausencia prolongada del trabajador por motivos de salud (a criterio médico según diagnóstico) o por causas de naturaleza laboral (suspensión temporal de empleo, excedencias, etc...); en el que se le da tratamiento de vigilancia de salud inicial .

4º.- El 16 de julio de 2014 y al amparo de lo previsto en el artículo 92 del Convenio colectivo se intenta la solución del conflicto en el seno de la CIVEA, SIN ACUERDO".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que debo desestimar la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, COMISIONES OBRERAS y UNIÓN SINDICAL OBRERA y de otra, como demandada PARQUE MÓVIL DEL ESTADO y como parte GRUPO DE TRABAJADORES DEL PARQUE MÓVIL debo absolver a la parte demandada en este pleito".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por las representaciones procesales de FSP/UGT, CSI-F y FSC-CCOO ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 12 de septiembre de 2016 , en la aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FSP/UGT) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO. DE MADRID (FSC-CC.OO.) contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de MADRID en fecha 26-11-15 en autos 1081/14 sobre conflicto colectivo, seguidos a instancia de los recurrentes contra PARQUE MÓVIL DEL ESTADO y como parte GRUPO DE TRABAJADORES DEL PARQUE MÓVIL y en consecuencia revocamos dicha sentencia en parte, de forma que estimamos parcialmente la demanda, declarando que los reconocimientos médicos no pueden imponerse obligatoriamente en virtud del documento de 16 de diciembre de 2013 al personal del taller, y desestimando el resto de las pretensiones. Sin costas".

TERCERO.- Por las representaciones procesales de los sindicatos FSP/UGT y CSI-F se formalizaron los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina. Los recurrentes invocan como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en fecha 24 de enero de 2013 (RSU 3092/2012). Los recursos se interponen al amparo del artículo 207 e) LRJS , por infracción del artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales .



CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a las representaciones procesales de las partes recurridas para que formalicen su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que los recursos deben ser declarados improcedentes.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de enero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. - La cuestión que debemos resolver es la de determinar si la empresa puede imponer el reconocimiento médico obligatorio al personal afectado por el conflicto colectivo objeto del presente procedimiento.

La sentencia del juzgado de lo social desestima la demanda interpuesta por los cuatro sindicatos accionantes, y declara conforme a derecho la decisión de la empresa de practicar reconocimientos médicos obligatorios a los tres colectivos de trabajadores afectados.

En atención a las circunstancias que concurren en los puestos de trabajo desempeñados por cada uno de ellos, el órgano de instancia considera justificada la actuación empresarial conforme a lo dispuesto en el art. 22.1 LPRL, que admite esa posibilidad en "los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa".

2.- El recurso de suplicación formulado por los demandantes es parcialmente estimado en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 12 de septiembre de 2016, rec. 535/2016, que declara la legalidad de los reconocimientos médicos obligatorios a los trabajadores que prestan servicios como conductores y a los que realizan trabajos en altura, pero no así al personal de taller respecto al que no se ha acreditado la concurrencia de circunstancias especiales en sus puestos de trabajo que justifique la imposición del reconocimiento médico.

3. - Frente a dicha sentencia se formulan sendos recursos de casación para la unificación de doctrina por los sindicatos FSP/UGT y CSI-F.

En ambos recursos se utilizan idénticos argumentos jurídicos sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores como elemento determinante para negar que estuviese justificado en este caso la práctica de reconocimientos médicos obligatorios; se denuncia infracción de los arts. 4.2 e) ET y 22.1 de la LPRL para sostener que no se dan las circunstancias que conforme a tales preceptos pudieren avalar la actuación de la empresa; y se invoca igualmente la misma sentencia de contraste dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de enero de 2013, rec. 3092/2012.

Es por ello que se impone la conjunta y unitaria resolución de los dos recursos.

4.- La empresa en su impugnación niega la existencia de contradicción, y solicita en todo caso la desestimación del recurso por entender que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida; el Ministerio Fiscal admite la contradicción y considera más ajustado a derecho el criterio de la sentencia recurrida.

SEGUNDO. 1. - Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2. - Los hechos y elementos jurídicos relevantes de la sentencia recurrida, son como siguen: 1º) El 16/12/2013 la empresa aprueba el denominado "procedimiento para la vigilancia de la salud" que describe la sistemática actuación en el Parque Móvil del Estado para el control y vigilancia de la salud de todos los trabajadores que prestan servicios en el mismo; 2º) En el apartado relativo a los reconocimientos médicos se distingue entre los reconocimientos iniciales, tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y los reconocimientos periódicos a los que deben someterse quienes ya prestan servicios en dicho organismo; 3º) En ambos supuestos se dispone con carácter general su carácter voluntario, pero se impone obligatoriamente para tres concretos colectivos de trabajadores: a) Personal conductor; b) Personal de taller expuesto a ruido y/o vibraciones; c) Personal de mantenimiento expuesto a trabajos en altura; 4º) Los conductores del parque móvil tienen como función la de trasladar como pasajeros en los vehículos oficiales a las personas que corresponda.



Como ya hemos avanzado, el objeto del proceso de conflicto colectivo es determinar si esa previsión de la empresa está amparada por lo dispuesto en el art. 22.1 LPRL , o supone por el contrario una infracción del derecho a la intimidad de los trabajadores al imponer obligatoriamente el reconocimiento médico a los tres colectivos mencionados.

3. - La sentencia recurrida se atiene a la doctrina elaborada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 196/2004, de 15 de noviembre , sobre los reconocimientos médicos, que reproduce con todo detalle en sus fundamentos jurídicos, así como a la aplicación que de la misma se hace en la STS 10-6-2015, rec. 178/2014 .

Recordemos en este punto que dicha doctrina viene en admitir el encaje constitucional de los reconocimientos médicos obligatorios que están vinculados a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o en sectores es lo que es necesaria esa protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, negando en cambio esa posibilidad cuando únicamente está en juego la salud del propio trabajador sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable.

Lo que en definitiva proscribiera esa doctrina es la utilización injustificada, genérica e indiscriminada de la facultad empresarial de imponer los reconocimientos médicos obligatorios que el art. 22.1 LPRL reconoce en determinadas circunstancias, y la desproporcionada e irrazonable aplicación de dicha facultad de manera que resulte invasiva del derecho fundamental a la intimidad que garantiza el art. 18 CE .

4. - Tras exponer dichos criterios, los aplica posteriormente y de manera específica a cada uno de los tres colectivos de trabajadores afectados, emitiendo un pronunciamiento individualizado para cada uno de ellos, de la siguiente forma:

A) En el caso de los conductores, razona que es aplicable la previsión del art. 22.1 LPRL que permite a las empresas imponer obligatoriamente los reconocimientos médicos por ser imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, en la medida en que la conducción de vehículos supone un evidente riesgo para el propio trabajador y terceros, sin que la normativa general sobre la obtención y renovación del permiso de conducir sea suficiente para mitigarlo, ya que a esos efectos no se tienen en cuenta los específicos riesgos laborales y en tanto que se trata de conductor profesionales que se dedican de forma habitual a esa actividad y se encuentran por ello expuestos de manera permanente a esos riesgos y a los accidentes de trabajo derivados de los mismos. Lo que le conduce a concluir que la actuación empresarial es adecuada y no lesiva de los derechos de los trabajadores, sin poner en cuestión la correcta proporcionalidad del modo y manera en el que la empresa lleva a efecto los reconocimientos médicos, sobre lo que no consta en los hechos probados el menor elemento de juicio que permita cuestionarla por esos motivos.

Aquí debemos precisar nosotros que se trata de conductores que desempeñan un servicio público consistente en transportar pasajeros en los automóviles que conducen, cuya actividad no se limita por lo tanto a conducir vehículos de la empresa como únicos ocupantes de los mismos.

B) Para el personal de mantenimiento con trabajo en altura aplica los mismos criterios anteriores, poniendo de manifiesto el riesgo de caída existente en este tipo de actividades con el peligro específico que esto supone para el propio trabajador y para terceros, lo que encuentra adecuado y suficiente para justificar la necesidad de imponer los reconocimientos médicos con independencia del consentimiento del trabajador.

C) Por el contrario, y en aplicación de esa misma doctrina, para los trabajadores de taller se considera que no está justificado el reconocimiento médico obligatorio por el simple hecho de que puedan estar expuestos a ruidos, vibraciones o productos químicos cancerígenos.

Razona a tal efecto que la empresa ha señalado ese potencial peligro de manera vaga y genérica, sin desplegar una específica actividad probatoria que permita demostrar la efectiva existencia de un riesgo cierto y objetivable, llegando incluso a afirmar que se desconoce si concurren realmente los factores de peligro indicados, y de existir, en que medida y circunstancias se produciría la exposición a esos supuestos riesgos.

TERCERO.1 .- En el caso de la sentencia de contraste el conflicto afecta a un solo y específico colectivo de trabajadores, los conductores de autobuses de transporte público de pasajeros, a los que la empresa municipal demandada les ha impuesto el reconocimiento médico obligatorio.

La sentencia de suplicación confirma la de instancia que estimó la demanda de los representantes legales de los trabajadores y negó a la empresa el derecho de imponer reconocimientos médicos al amparo de lo dispuesto en el art. 22.1 LPRL .

2. - Para sustentar su decisión invoca la misma doctrina del Tribunal Constitucional a la que se acoge la sentencia recurrida y que ya hemos mencionado anteriormente, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo y las sentencias de otros Tribunales Superiores de Justicia que han venido en asumirla, para



destacar que los reconocimientos médicos solo pueden imponerse si queda acreditado que son necesarios e imprescindibles cuando el riesgo ha sido adecuadamente objetivado y deba garantizarse la protección de terceros.

Y aplicando esa doctrina al caso concreto llega a la conclusión de que "no concurren los requisitos de proporcionalidad que determinan la legitimidad de la imposición obligatoria de los controles y por lo tanto la injerencia en el derecho fundamental afectado".

Añade seguidamente que la legislación vigente ya contempla para ese concreto puesto de trabajo unos controles de aptitud que incluyen la revisión médica cada cinco años para los menores de 65 años y de tres años a partir de esa edad, pudiendo establecerse controles en periodos intermedios de detectarse alguna patología que pudiere afectar a la conducción.

Tras lo que concluye que "A diferencia de lo sostenido en el recurso entendemos que tanto la formación preventiva como el deber de poner en conocimiento de la empresa cualquier dolencia que pudiera afectar a la conducción, son medidas positivas y complementarias a los controles legales que minimalizan el riesgo de pérdida de conciencia al que expresamente hace referencia la demandada, en cualquier caso se trata de un riesgo que no queda totalmente excluido por la medida propuesta, que en ningún caso garantiza una posible contingencia sobrevenida. No concurre por lo tanto proporcionalidad entre la medida propuesta y el riesgo; al existir medidas menos injerentes que contribuyen al mismo fin y al no ser esta medida concluyente para la evitación del citado riesgo. No se aprecia por último un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable como lo es el riesgo de enfermedad profesional o el riesgo específico de terceros, puesto que la conducción de vehículos de transporte colectivo urbano no es una actividad de riesgo añadido sobre el riesgo ordinario de las personas implicadas en el tráfico y la conducción de vehículos, actividad debidamente reglamentada por el legislador".

3. - Con carácter previo a la resolución que proceda sobre la existencia de contradicción, deberemos hacer una puntualización.

De lo que hemos expuesto hasta ahora ya se desprende que los recurrentes tan solo impugnan el pronunciamiento de la sentencia recurrida relativo a los conductores, sin alegar ninguna otra sentencia de contraste que pudiere valer como contradictoria para los trabajadores que realizan tareas en altura, ni plantear siquiera un motivo de recurso y alegaciones específicas para este colectivo.

Consecuencia de ello es que, de la misma forma que ha quedado firme el pronunciamiento sobre los trabajadores de taller al no recurrir la empleadora, también ha ganado firmeza el que afecta al personal que trabaja en altura.

Dado que se trata de decidir sobre la facultad de la empresa de imponer un reconocimiento médico obligatorio, la existencia de contradicción haría necesario que estuviéramos ante un mismo tipo de trabajadores que desempeñan puestos de trabajo idénticos o muy similares, en el que se hubieren identificados riesgos para la salud coincidentes y a los que se les hubiere dado una solución divergente, lo que obviamente no es el caso entre aquel colectivo y el de los conductores del que trata la sentencia de contraste.

En definitiva, la contradicción solo puede eventualmente apreciarse en lo que respecta al personal conductor al que se refiere la sentencia recurrida y en cuanto al pronunciamiento que hizo sobre los mismos, que queda como única cuestión objeto del recurso.

CUARTO . 1 .- El examen de las sentencias en comparación evidencia que ambas se acogen a la misma doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre esta materia que ya hemos referenciado anteriormente, sobre el alcance de lo dispuesto en el art. 22.1 LPRL y los límites a la facultad que este precepto atribuye a las empresas de imponer en determinadas circunstancias los reconocimientos médicos obligatorios que resulten imprescindibles: "para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad".

Esa es la razón de que en una primera aproximación pudiere parecer que las sentencias en comparación no aplican doctrinas contradictorias que hayan de ser unificadas, pero es lo cierto que estamos en realidad ante un evidente supuesto de contradicción *a fortiori*, en la medida en que en ambos casos se trata de trabajadores que desempeñan un servicio público de conducción de vehículos que transportan pasajeros, y que se encuentran por lo tanto expuestos a idénticos riesgos y peligros para si mismos y para otras personas relacionadas con la actividad de la empresa, con mayor intensidad si cabe en el supuesto de la sentencia referencial que afecta a los autobuses de transporte público de pasajeros.



Pese a esa clara identidad de los puestos de trabajo y aunque en ambas sentencias se argumenta con base en la aplicación de la misma doctrina, han alcanzado finalmente un resultado contradictorio.

2. - Por este motivo y como decimos en la STS 18/7/2018, rcud. 2228/2015, "estamos justamente en presencia de la llamada contradicción "a fortiori", tantas veces acogida por la Sala" (entre otras muchas, SSTS 20/1/2016, rcud. 3106/2014; 19/7/2016, rcud. 338/2015; 30/9/2016, rcud. 3930/2014), pues como recuerda la STS 14-06-2018, rec. 1729/2016 "La contradicción "a fortiori" es una locución latina que significa "con mayor motivo", lo que aplicado en estos casos supone que si en un caso se resolvió en un sentido en el posterior debería resolverse igual "con mayor motivo", esto es por ofrecerse mayores razones para obtener ese resultado", lo que venimos aplicando "en supuestos en los que no tiene lugar la contradicción en sentido estricto, por diversidad de los hechos, pero la sentencia de comparación ha ido "más allá" que la recurrida, por afirmaciones fácticas de inferior apoyo a la pretensión. Esta situación se produce cuando, aún existiendo igualdad propiamente dicha en los hechos, sin embargo el resultado de las dos sentencias es tan patente que se hubiera producido aún en el caso de que los hechos fueran los mismos" (STS 18/9/2018, rcud. 144/2017).

Algo que resulta evidente y manifiesto en este caso, en el que se trata de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, lo que sin duda concurre con mayor niveles de intensidad y gravedad en el supuesto de la sentencia de contraste que afecta a trabajadores que conducen autobuses de transporte público de pasajeros.

QUINTO . 1 .- La doctrina de esta Sala en la materia queda perfectamente recogida en las SSTS de 10/6/2015, rec.178/2014, y 7/3/2018, rec.42/2017, a cuyos argumentos in extenso nos remitimos. La primera de ellas relativa a personal de las brigadas rurales de emergencia que se dedica a la extinción de incendios forestales, y la segunda a vigilantes de seguridad y escoltas.

El pilar sobre el que nuestra doctrina descansa no es otro que el derecho a la integridad física de los trabajadores y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, que el art. 4.2 ET consagra como uno de los derechos laborales básicos, como reitera el art. 19.2 ET que impone al empresario la obligación de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento de tal obligación, el artículo 22.1 LPRL dispone que el empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Advertimos en nuestras precitadas sentencias que "la protección del derecho a la intimidad del trabajador y su asunción por el legislador provoca la aparente paradoja de que el cumplimiento empresarial de la obligación de vigilancia de la salud requiera, al menos en su enunciación general, del consentimiento del trabajador", y esta es la razón de que el antedicho precepto legal prevenga que "esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento".

Pero como seguidamente razonamos, este principio de la voluntariedad en los reconocimientos médicos no implica "la existencia de un derecho absoluto a mantener un estado de opacidad de las condiciones de salud del individuo. La norma que protege su intimidad impone, al mismo tiempo, sacrificios a la misma cuando la negativa a someterse a los reconocimientos médicos puede colisionar con otros derechos básicos y fundamentales o con otros bienes jurídicamente protegidos, esto es, cuando debe primar el derecho a unas condiciones de salud y seguridad en el medio laboral que permitan garantizar un trabajo sin riesgos y, cuando para ello, se revele el reconocimiento médico como imprescindible".

Y entre tales excepciones a la voluntariedad de los reconocimientos médicos, el propio art. 22.1 LPRL incluye las situaciones en las que sea necesario verificar el estado de salud de los trabajadores para comprobar si puede constituir un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la actividad de la empresa, ya sean clientes o terceros que pudieren resultar afectados por la misma, así como también aquellos supuestos en los que la obligatoriedad esté establecida de forma expresa en una disposición legal en relación con actividades de especial peligrosidad.

2 .- Partiendo de estas premisas, afirmamos en aquellas sentencias que estas excepciones deben ser interpretadas restrictivamente, pero también, "en función de los riesgos inherentes al trabajo", de forma que aquella primera excepción con la que se permite imponer los reconocimientos médicos que resulten imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, tan solo admite esta obligatoriedad cuando el reconocimiento "sea absolutamente necesario para conseguir el fin que ampara la excepción y deja fuera de ésta aquellos supuestos en los que resulten convenientes, aconsejables o útiles", de tal manera que sea "el único procedimiento para evaluar los riesgos que afecten a la salud del trabajador".



Tras lo que seguimos razonando que "La segunda excepción es la más típicamente preventiva dado que se refiere a la necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa".

Y aquí es donde sin duda encaja la actividad que desempeñan los conductores profesionales que manejan vehículos de servicio público en los que transportan pasajeros, al ser evidente el peligro que esto supone para los propios trabajadores, para tales pasajeros, y para los posibles terceros que pudieren verse afectados por esa actividad en caso de accidente.

Como gráficamente destacamos a estos efectos en nuestra anterior sentencia, "El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente".

3. - En lo que afecta a la posible colisión de la imposición de los reconocimientos médicos con el derecho a la intimidad del trabajador, recordamos en aquellas sentencias "que los derechos fundamentales no son ni ilimitados ni absolutos (por todas STC 198/2004, de 15 de noviembre), es obvio que pueden ser sometidos a restricciones, por lo que el derecho fundamental a la intimidad personal puede ceder ante otros derechos y bienes constitucionalmente relevantes, siempre que la limitación que haya de experimentar esté fundada en una previsión legal que tenga justificación constitucional, se revele necesaria para lograr el fin legítimo previsto y sea proporcionada para alcanzarlo, y sea además respetuosa con el contenido esencial del derecho (por todas, SSTC 57/1994, de 28 de febrero ; 143/1994 de 9 de mayo , y 25/2005, de 14 de febrero)".

Tras lo que concluimos que "la restricción del derecho resulta necesaria sin que exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado de salud del trabajador y existe proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el beneficio que se pretende obtener (preservar la salud del propio trabajador; de sus compañeros de trabajo y de terceros que se relacionen con el trabajador por motivo de su relación laboral".

SEXTO.1 .- La proyección de las anteriores previsiones al supuesto examinado, al igual que decimos en la STS 7/3/2018 : "conduce a considerar que nos encontramos ante supuestos que se encuadran, sin dificultad, en el ámbito de las excepciones examinadas. En efecto, si partimos de la idea de que la obligatoriedad solo podría imponerse ante la existencia de un riesgo o peligro objetivable (STS de 10 de junio de 2015, Rec. 178/2014), resulta patente que en una actividad como la que concierne a este supuesto, la detección de enfermedades o patologías que incidan en la prestación del trabajo, podrían convertir en inadecuadas algunas de las tareas encomendadas por el riesgo que supondría su realización en determinadas circunstancias de salud".

Lo que sin duda es igualmente predicable de la actividad que consiste en conducir vehículos de transporte de pasajeros - y por lo tanto de "personas relacionadas con la empresa" en la expresión que utiliza el art. 22.1 LPRL -, puesto que en esos casos el trabajador no es el único ocupante del mismo y en el desempeño de su actividad pone directamente en situación de riesgo a los pasajeros que transporta.

Repitiendo los mismos argumentos que ya ofrecimos en la citada sentencia, por ser igualmente válidos en este caso "Resulta patente que en una actividad como la que concierne a este supuesto, la detección de enfermedades o patologías que incidan en la prestación del trabajo, podrían convertir en inadecuadas algunas de las tareas encomendadas por el riesgo que supondría su realización en determinadas circunstancias de salud".

De lo que se desprende, en atención a las funciones que dichos trabajadores realizan, que "la vigilancia de la salud, en su vertiente de instrumento al servicio de la prevención de riesgos laborales aparece como decisiva para garantizar el derecho a la salud de cuantos intervienen en el ámbito de la relación laboral y de los terceros que con ellos se relacionan y, en ese sentido entronca directamente con el artículo 14 LPRL que establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho al que se corresponde el correlativo deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando la seguridad y salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. No cabe duda, por tanto, de que la vigilancia de la salud es, en los supuestos aquí examinados, tanto desde la perspectiva de derecho del trabajador como de la obligación empresarial, un instrumento al servicio de la prevención de los riesgos laborales que, según los casos, puede alcanzar una gran importancia y convertirse en un pilar básico sobre el que poder construir la actividad preventiva en la empresa. Como dijimos en la citada STS de 10 de junio de 2015 , en ese caso, más aún en el que ahora se contempla, aparece, junto con el interés individual del trabajador de proteger su propia intimidad, otro interés preponderante: el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender, en no pocas ocasiones, del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta. Para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud".



2.- Solución que debemos trasladar en sus mismos términos al presente asunto, ya que no son necesarias especiales consideraciones para poner de relieve el riesgo que asumen quienes van de pasajeros en estos vehículos de servicio público, cuya integridad física queda en manos del conductor del mismo, además de, por supuesto, la del propio trabajador que se expone de manera continua y reiterada a los peligros que entraña la conducción de automóviles, lo que justifica suficientemente la imposición obligatoria de reconocimientos médicos periódicos conforme permite el art. 22 LPRL, sin que en el caso de autos aparezca elemento alguno que permita considerar desproporcionada o irrazonable la actuación de la empresa, ni el modo y manera en el que lleva a cabo la práctica de tales reconocimientos que no exceden por lo tanto los límites que autoriza dicho precepto legal.

SÉPTIMO. 1. - Queda por analizar una última cuestión, para determinar si el hecho de que la concesión y mantenimiento de los permisos de conducción exija someterse periódicamente a un reconocimiento médico hace innecesario que la empresa imponga otros exámenes médicos adicionales, argumento en el que viene a sustentarse en esencia la sentencia de contraste.

En la STS 7/3/2018 ya tuvimos ocasión de abordar esta problemática, por cuanto el desempeño de las tareas de escolta y vigilantes de seguridad también exige una específica habilitación administrativa para cuya obtención resulta necesario la superación de pruebas físicas y la evaluación de su salud, pues al igual que así sucede con la obtención y renovación del permiso de conducir, se trata de una actividad sometida a un previo control administrativo de idoneidad que incluye una evaluación del estado de salud del titular de la licencia que habilita para el ejercicio de las funciones en las que consiste la prestación laboral.

2.- Pero de la misma forma que ya dijimos entonces respecto al personal de seguridad, tampoco en el caso de los conductores tiene la misma finalidad ese tipo de reconocimientos médicos a los exclusivos efectos de la renovación de la licencia de conducción, que la perseguida por los exámenes médicos a que se refiere el art. 22 LPRL.

Como en nuestra anterior sentencia dijimos "los reconocimientos médicos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están al servicio de la salud y seguridad en la empresa y constituyen un instrumento para que el empresario pueda cumplir con su deber de proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud y del correlativo derecho de todos los trabajadores a obtener tal eficaz protección", mientras que los reconocimientos médicos para la renovación de los permisos de conducción no están de ninguna forma vinculados al desempeño de ningún concreto puesto de trabajo, no tienen por lo tanto en cuenta los riesgos laborales que pudieren concurrir, y no persiguen constatar la capacidad para el desempeño de una determinada actividad laboral.

Este es el motivo por el que ese tipo de reconocimientos médicos tiene una finalidad, un contenido y unas exigencias, que no guardan la menor relación con el análisis de un específico puesto de trabajo, y no pueden por lo tanto sustituir a los que pueda acordar la empresa a las singulares efectos del art. 22 LPRL, ni los convierten en abusivos por excesivos o desproporcionados.

OCTAVO.- Todo lo expuesto conduce, tal como interesa el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y consiguiente confirmación en sus términos de sentencia de instancia que contiene la buena doctrina. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Madrid (FSP/UGT), y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), contra la sentencia dictada el 12 de septiembre de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 535/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Madrid, de fecha 26 de noviembre de 2015, recaída en autos núm. 1081/2014, seguidos a instancia de FSP/UGT, CSI-F, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y Unión Sindical Obrera frente al Parque Móvil del Estado, siendo parte el sindicato Grupo de Trabajadores del Parque (GTP), sobre conflicto colectivo, para confirmar en sus términos la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.