

EJERCICIOS.
LA VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. Mario/María López, con categoría profesional de auxiliar administrativo/a y con dos años de antigüedad en la empresa XXX, recibe una notificación del empresario/a en la que le comunican que el día 25 de enero del presente año **debe realizarse obligatoriamente un reconocimiento médico de empresa**, adjuntando en dicha notificación el lugar y el horario de dicho reconocimiento.

- a) Ha actuado correctamente el/la empresario/a.
No, el empresario/a no ha actuado correctamente. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España, los reconocimientos médicos son voluntarios para los trabajadores, salvo en casos excepcionales como: cuando es imprescindible para evaluar el estado de salud en relación con los riesgos laborales, cuando el trabajador desempeña un puesto de especial riesgo, o cuando así lo estipule la legislación específica. Si la situación del trabajador no cumple con estas excepciones, no es correcto obligarlo a realizar el reconocimiento médico.
- b) Que puede hacer el/la trabajador/a ante la imperativa orden del empresario/a.
El/la trabajador/a puede rechazar el reconocimiento médico si considera que no entra en las excepciones mencionadas anteriormente. En tal caso, debería comunicar formalmente su negativa al empresario/a, recordando el carácter voluntario de este tipo de exámenes salvo en las excepciones previstas por la ley.
- c) Que consecuencias tendrá para el trabajador la no realización de dicho reconocimiento.
Si el trabajador/a se niega a realizar el reconocimiento médico y su negativa se basa en que el examen no es necesario para evaluar su estado de salud en relación con los riesgos de su puesto de trabajo, no debería enfrentar ninguna consecuencia disciplinaria. Sin embargo, si el reconocimiento es obligatorio por las razones previstas en la LPRL y el trabajador/a se niega sin una justificación válida, podría enfrentarse a sanciones disciplinarias por parte de la empresa.

2. Mario/María Martínez, trabajador/a de la empresa YYY desde hace dos años, es trasladado/a a otro nuevo puesto de trabajo dentro de su misma categoría profesional. En este nuevo puesto el trabajador estará sometido/a a diariamente a varios riesgos que se superponen en el ámbito laboral que no han sido evaluados completamente (físicos y químicos).

El día 25 de enero del presente año el/la trabajador/a recibe una notificación del empresario/a en la que le comunican que **debe realizarse obligatoriamente el reconocimiento médico de empresa** (ya que en dicho puesto el médico especialista de la Mutua de AT Y EP considera que debe hacer un seguimiento para analizar la posible evolución de los nuevos riesgos a los que está sometido en su nuevo puesto), adjuntando en dicha notificación el lugar y el horario de dicho reconocimiento.

- a) Ha actuado correctamente el/la empresario/a.
Sí, en este caso el empresario/a ha actuado correctamente. Dado que el trabajador/a ha sido trasladado/a a un puesto con nuevos riesgos que no han sido completamente evaluados, es justificado que se realice un reconocimiento médico obligatorio para analizar la posible evolución de dichos riesgos y garantizar la salud del trabajador/a. Esto está en línea con lo dispuesto por la LPRL.
- b) Que puede hacer el/la trabajador/a ante la imperativa orden del empresario/a.
El/la trabajador/a, en este caso, debe someterse al reconocimiento médico, ya que se justifica dentro de las excepciones que permite la ley, es decir, cuando el reconocimiento es necesario para evaluar los efectos de los nuevos riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo.

- c) Que consecuencias tendrá para el/la trabajador/a la no realización de dicho reconocimiento.
Si el/la trabajador/a se niega a realizar el reconocimiento médico en este contexto, podría ser sancionado/a disciplinariamente por la empresa, ya que el reconocimiento está justificado legalmente debido a la existencia de nuevos riesgos laborales.
- d) Podría solicitar el/la empresario/a varios reconocimientos a lo largo del año.
Sí, el/la empresario/a podría solicitar varios reconocimientos a lo largo del año si se considera necesario para evaluar la salud del trabajador/a en relación con los riesgos laborales que enfrenta, especialmente si estos riesgos cambian o se incrementan con el tiempo. La frecuencia de estos exámenes debe estar justificada por los riesgos asociados al puesto de trabajo.
3. Mario/María Pérez, trabajador/a de la Empresa Minera S.L., ha estado contratado/a y prestando servicios en el interior y exterior de una mina de sílice durante 12 años continuados. Mario/María finaliza su relación laboral con dicha empresa en diciembre de 2021.
- a) A que tipo de reconocimientos médicos habrá estado sometido el/la trabajador/a, Mario/María Pérez.
El/la trabajador/a Mario/María Pérez habrá estado sometido/a a reconocimientos médicos específicos y periódicos orientados a detectar enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a sílice. Estos exámenes incluirán pruebas de función pulmonar, por ejemplo.
- b) Estos reconocimientos, ¿son obligatorios por parte del empresario/a?
Sí, estos reconocimientos son obligatorios por parte del empresario/a, dado que el trabajador/a ha estado expuesto/a a riesgos específicos como la sílice, que pueden provocar enfermedades profesionales graves. La LPRL establece que en estos casos, los reconocimientos médicos no solo son obligatorios, sino que deben realizarse con la frecuencia necesaria para garantizar la salud de los trabajadores expuestos.
- c) Estos reconocimientos, ¿son obligatorios por parte del trabajador/a?
Sí, en este caso, los reconocimientos médicos son obligatorios también para el/la trabajador/a, debido a la naturaleza de los riesgos a los que ha estado expuesto/a ya que es esencial para prevenir, diagnosticar y tratar posibles enfermedades profesionales.
- d) Hasta que momento tendría la obligación la empresa de realizar reconocimientos médicos a Mario/María Pérez.
La empresa tendría la obligación de realizar reconocimientos médicos a Mario/María Pérez mientras este mantuviera su relación laboral con la empresa y continuara expuesto a los riesgos laborales asociados a su puesto de trabajo.
4. ¿Existe relación entre el riesgo al que está sometido un/a trabajador/a y tipo de pruebas médicas a las que se debe someter en los reconocimientos médicos? Razona tu respuesta.
Sí, existe una relación directa entre el riesgo al que está sometido un/a trabajador/a y el tipo de pruebas médicas que se le deben realizar. La LPRL establece que los reconocimientos médicos deben ser específicos y adaptados a los riesgos laborales concretos de cada puesto de trabajo. Por ejemplo, un/a trabajador/a expuesto/a a sustancias tóxicas podría necesitar análisis de sangre y orina para detectar intoxicaciones, mientras que un/a trabajador/a expuesto/a a ruidos fuertes requeriría audiometrías para evaluar posibles daños auditivos. La finalidad de estos exámenes es detectar a tiempo cualquier alteración en la salud del trabajador/a que pueda ser causada por su actividad laboral, y por ello, las pruebas deben ser adecuadas a los riesgos específicos que enfrenta en su entorno de trabajo.
5. Mario/María López, es contratado/a con categoría profesional de auxiliar administrativo/a en la empresa XXX el día 3 de enero de 2022. Pasados unos meses, recibe una notificación del empresario/a en la que le comunican que el día 1 de octubre del presente año (2022) **debe realizarse obligatoriamente un reconocimiento médico de empresa**, adjuntando en dicha notificación el lugar y el horario de dicho reconocimiento.

- a) ¿Ha actuado correctamente el/la empresario/a?
No, el empresario/a no ha actuado correctamente. Como se mencionó anteriormente, los reconocimientos médicos son voluntarios, salvo en casos en los que sea imprescindible por los riesgos del puesto de trabajo. Si el puesto de auxiliar administrativo/a no entra dentro de las categorías con riesgos especiales que justifiquen un reconocimiento médico obligatorio, el empresario/a no puede obligar al trabajador/a a someterse a este examen.
- b) ¿Qué puede hacer el/la trabajador/a ante la imperativa orden del empresario/a?
El/la trabajador/a puede negarse a realizar el reconocimiento médico si considera que no hay riesgos específicos que justifiquen la obligatoriedad del mismo. Debería comunicar su negativa formalmente al empresario/a, recordando que, según la LPRL, estos exámenes son voluntarios a menos que se cumplan ciertas condiciones.
- c) ¿Que consecuencias tendrá para el/la trabajador/a la no realización de dicho reconocimiento?
Si el/la trabajador/a se niega a realizar el reconocimiento médico y no existe una justificación legal para su obligatoriedad, no debería haber consecuencias disciplinarias. Sin embargo, si la empresa justifica la necesidad del examen por razones legales o por riesgos específicos, la negativa podría llevar a sanciones disciplinarias.