

# LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EMPRESARIALES COMPUTAN COMO TIEMPO DE TRABAJO

---

## I. INTRODUCCIÓN

El empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo que realizan. Es decir, la empresa tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico a todos sus trabajadores. Sin embargo, someterse al examen de salud que ofrece la empresa es, salvo alguna excepción, voluntario para los trabajadores.

Hasta ahora, la consideración de si el tiempo dedicado a la revisión médica debía ser parte de la jornada laboral, ha sido una cuestión muy controvertida que ha quedado resuelta por la Sentencia 2024/2022, del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2022, que ha determinado que las **revisiones médicas empresariales son tiempo de trabajo**.

## II. NORMATIVA

La principal normativa de aplicación es:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, artículo 22: *"el empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y esta vigilancia de la salud, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad"*

## III. SOBRE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los reconocimientos médicos tienen las siguientes características:

- El empresario tiene obligación de ofrecer el reconocimiento médico, en todos los casos y a todos los trabajadores.
- Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, es decir, es de carácter voluntario y no obligatorio.
- Se exceptuarán de dicho carácter voluntario los siguientes supuestos:

- Los casos en los que el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados.
  - Los casos en los que sea necesario verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los compañeros o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - Los casos en los que esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Las pruebas que se realicen deben ser las que causen menos molestias al trabajador y se debe respetar su derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los resultados.
  - Forma parte del Sistema de Prevención, que debe ser integral, y que tiene por objeto proteger la seguridad y la salud del trabajador.

#### **IV. EL RECONOCIMIENTO MÉDICO ¿ES TIEMPO DE TRABAJO?**

El Tribunal Supremo (TS), en sentencia de 11 de mayo de 2022, determina que las revisiones médicas que debe facilitar la empresa son tiempo de trabajo, dado que al tratarse de una exigencia empresarial que entra dentro de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, debe formar parte de la jornada laboral. Con este fallo da la razón a la Audiencia Nacional, que dictó sentencia numero 147/2020, sobre este asunto a principios de 2020, y que estableció que el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos, ya sean voluntarios u obligatorios para el trabajador, se tienen que realizar durante el horario y en el caso de que no fuera así la empresa debe reconocer ese tiempo como trabajo efectivo, lo que significa que procede la compensación horaria.

El alto tribunal con esta Sentencia, resuelve un conflicto colectivo interpuesto por el Sindicato Aragonés de Servicios frente a una compañía enmarcada en el ámbito de la seguridad. La empresa, consideraba computable como trabajado el tiempo empleado en la formación y en los ejercicios de tiro, pero no en las revisiones médicas. Por su parte, la representación legal de los trabajadores alegó que los reconocimientos médicos, al ser un trámite exigido para las empresas de seguridad, no puede en ningún caso ser una carga para la plantilla.

En este sentido, el TS considera que la jornada laboral no tiene por qué comprender solo el tiempo de trabajo efectivo, sino que también pueden ser consideradas como jornada laboral, otras actividades que sin ser estrictamente laborales estén directamente relacionadas con la posición profesional del trabajador. Así, el alto Tribunal concreta que el tiempo dedicado por el trabajador a someterse a un reconocimiento médico, no es una actividad estrictamente laboral pero se ha de incardinar en la jornada laboral, al

estar directamente relacionado con la posición profesional de los trabajadores y el derecho laboral básico a la integridad física, a la seguridad y salud en el trabajo.

También matiza la Sentencia que, aunque la ley rechaza considerar como trabajo efectivo aquellas actividades en las que el empleado no está a disposición del empresario, existen excepciones, y normalmente se dan éstas cuando ese tiempo redunda en beneficio de la organización, como es el caso de los reconocimientos médicos.

Además, no se debe olvidar que los reconocimientos médicos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) *"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."*; y que tales objetivos, en directa conexión con la prestación de servicios, justifican plenamente que se lleven a cabo dentro de la jornada y tiempo de trabajo.

De igual manera, la LPRL en su artículo 14, apartado 5, establece que *"El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá de recaer en modo alguno sobre los trabajadores"*, esto significa que, para que en modo alguno se trasladen o recaigan los costes de los reconocimientos médicos sobre los trabajadores, éstos han de efectuarse en jornada y tiempo de trabajo o considerarse como tiempo efectivo de trabajo, pues de lo contrario se estarían repercutiendo unos costes que significan una evidente minoración del tiempo disponible fuera de las obligaciones laborales para con el empleador, imponiendo un gravamen o perjuicio a los trabajadores que la ley no ha querido establecer.

## V. CONCLUSIÓN

Por tanto podemos concluir, que el empresario tiene la obligación de ofrecer a sus trabajadores reconocimientos médicos como medida de protección eficaz en materia de seguridad y salud, y que estos, salvo en los supuestos anteriormente contemplados, pueden aceptarlos o no.

Sin embargo, dado que se trata de una exigencia empresarial que entra dentro de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, los reconocimientos médicos deben formar parte de la jornada laboral, habida cuenta el coste de los mismos debe recaer sobre la empresa.