

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 259/2018 de 7 Mar. 2018, Rec. 42/2017

Ponente: Blasco Pellicer, Ángel Antonio.

Nº de Sentencia: 259/2018

Nº de Recurso: 42/2017

Jurisdicción: SOCIAL

¿Cuándo nos pueden obligar a realizar reconocimientos médicos en la empresa?

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN LA EMPRESA. Aunque en principio rige la voluntariedad de los reconocimientos médicos, es totalmente lícito que en el ámbito de la seguridad privada se imponga estos exámenes a los vigilantes de seguridad y escoltas. Se trata de un supuesto que el que la norma excepciona tal voluntariedad por ser actividades muy sensibles en los que es muy necesaria la vigilancia de la salud y ello no vulnera la intimidad del trabajador. Las pruebas físicas y evaluaciones de salud que han de superar para obtener la correspondiente habilitación de actividad no pueden suplir a aquellos exámenes de la empresa, porque funcionan en ámbitos distintos.

El Supremo desestima el recurso de casación interpuesto contra sentencia del TSJ Valencia, y declara procedente la obligatoriedad de los reconocimientos médicos de vigilantes de seguridad y escoltas.

CASACION núm.: 42/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 259/2018

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

Dª. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 7 de marzo de 2018.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Confederación Sindical de CCOO del P.V., representado y asistido por la letrada Dª. Consuelo Herráiz Alcón; y por el Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, representado y asistido por el letrado D. Salvador Marco García, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 18 de noviembre de 2016, dictada en autos número 16/2016 , en virtud de demanda formulada por el Sector de

Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, a la que se adhirió la Confederación Sindical de CCOO del PV, contra la mercantil CASVA SEGURIDAD, S.L., sobre Conflicto Colectivo.

Ha sido parte recurrida la mercantil CASVA SEGURIDAD, S.L. representado y asistido por la letrada D^a. Clara Molina Pérez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«estimando la presente demanda en todas sus partes se deje sin efecto la obligatoriedad de los reconocimientos médicos periódicos impuesta en su comunicado de fecha 13 de julio de 2016, al vulnerarse con ello el derecho de intimidad de sus trabajadores, con todo lo demás procedente en Derecho».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de noviembre de 2016 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por el responsable sectorial del sector de seguridad privada y servicios auxiliares de la FESMSC, PV DE LA UGT, siendo coadyuvante CC.OO del País Valenciano, contra la empresa CAVSA SEGURIDAD SL; y, en consecuencia, dejamos sin efecto para el personal de la Central Receptora de Alarmas, la obligación de someterse a los reconocimientos médicos periódicos impuesta por Casva Seguridad SL en su comunicado de 13-7-2016, quedando la empresa condenada a estar y pasar por esta declaración. Desestimamos la demanda presentada respecto de los Vigilantes de Seguridad y escoltas, que quedan obligados a pasar los reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa en el citado comunicado, absolviendo a Casva Seguridad SL de las pretensiones en su contra formuladas por los citados trabajadores. Sin costas».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La demandada Casva Seguridad S.L., en adelante CASVA, es una empresa que tiene por objeto: a).- La vigilancia y protección de toda clase de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones; b).- La protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente; c).- El suministro, instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad; d).- La explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos; e).- La planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad.

Le resulta de aplicación el Convenio Colectivo Nacional de empresas de Seguridad Privada (BOE 12-01-2015).

SEGUNDO.- Con el fin de implantar en la empresa la obligatoriedad de reconocimientos médicos sobre parte de su plantilla, CAVSA solicitó el 21-1-2016 a la Representación legal de los Trabajadores de Castellón, y en 1-2-2016 a la Representación legal de los Trabajadores de Valencia, información en materia de la obligatoriedad del reconocimiento. Ambas RLT presentaron sus informes oponiéndose.

TERCERO.- Mediante escrito de 13-7-2016 la demandada procedió a comunicar al Comité de Empresa de Casva Seguridad, que a partir del 1-10-2016 sería obligatorio el reconocimiento médico de los trabajadores con categorías de Escolta, Personal CRA, Personal de Instalaciones Alarmas y vigilantes.

CUARTO.- En dicho escrito se establecía que: "Si tras estas 2 comunicaciones el/la trabajador/a no acude al reconocimiento médico, se realizará una tercera cita a través de un escrito individualizado para que lo firme el/la trabajador/a y, en caso de que tampoco se someta al mismo, la empresa procederá a sancionarle según establece el capítulo XIII relativo a faltas y sanciones que establece el Convenio Colectivo estatal para las Empresas de Seguridad". (...)

QUINTO.- Cada 10 años, con la renovación de la tarjeta, los trabajadores pasan unas pruebas de reconocimiento físico, psicotécnico y revisión médica, que en esencia consisten básicamente en pruebas generales sobre capacidad aeróbica, pulmonar, agudeza visual y audiometrías. Si los trabajadores se habilitan en otra especialidad que no es la suya, pasan la correspondiente revisión médica. Si no se hacen especialidades las revisiones son cada 10 años.

SEXTO.- Las funciones que atribuye la Ley de Seguridad Privada a los vigilantes de seguridad son, entre otras: Ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión. Efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio. Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección, realizando las comprobaciones necesarias para prevenirlos o impedir su consumación, debiendo oponerse a los mismos e intervenir cuando presenciaren la comisión de algún tipo de infracción o fuere precisa su ayuda por razones humanitarias o de urgencia. En relación con el objeto de su protección o de su actuación, detener y poner inmediatamente a disposición de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes a los delincuentes y los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas. Proteger el almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y dispensado de dinero, obras de arte y antigüedades, valores y otros objetos valiosos, así como el manipulado de efectivo y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales receptoras de alarmas, la prestación de servicios de verificación personal y respuesta de las señales de alarmas que se produzcan.

SÉPTIMO.- Son funciones de los escoltas privados el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, o de grupos concretos de personas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

OCTAVO.- El personal de la CRA es el que vigila las cámaras de seguridad y activa los protocolos; no acude a los domicilios. Según el Convenio colectivo de aplicación, el Operador de Central Receptora de Alarmas es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación. En sus funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará: La recepción de alarmas producidas durante el servicio. Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.
4. Ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

NOVENO.- El presente conflicto colectivo afecta a 139 trabajadores, ubicados en dos centros de trabajo, Valencia y Castellón. De ellos 17 han renunciado al reconocimiento médico. La plantilla de Casva es de aproximadamente 200 trabajadores».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la Confederación Sindical de CCOO del P.V. en el que se alega como motivo la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS .

Y por el Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, en el que se alega los siguientes motivos: 1º.- El art. 207.d) LRJS permite la revisión fáctica solo por "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". 2º.- Tiene por objeto el presente motivo, con fundamento en el apartado e) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por entender que la Sentencia recurrida infringe lo establecido en el artículo 18.1 de la Constitución , artículo 22 y 37.3 LPRL , artículo 51.A y 578.2 del Convenio Colectivo Estatal de empresas de seguridad, art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982 , de 5 de mayo .

Los recursos fueron impugnados por la representación legal de CASVA SEGURIDAD, SL.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que los recursos debían ser desestimados, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de marzo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 18 de noviembre de 2016 , dictada en el proceso de conflicto colectivo seguido ante dicha Sala con el nº 16-2016 estimó en parte la demanda interpuesta por el responsable del sector de seguridad privada y servicios auxiliares de la FESMA PV de la UGT (en adelante UGT), siendo coadyuvante CC.OO del País Valenciano (en adelante CC.OO.) contra la empresa CASVA SEGURIDAD, S.L. (en adelante CASVA), estableciendo dejar sin efecto para el personal de la central receptora de alarmas, la obligación de someterse a reconocimientos médicos periódicos impuesta por CASVA; a la vez que desestimó la demanda presentada respecto de los colectivos de vigilantes de seguridad y escoltas que quedan obligados a pasar los reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa en su comunicado de 13 de julio de 2016.

2.- Disconformes con tal pronunciamiento, los sindicatos han planteado sendos recursos de casación ordinaria. El recurso formulado por UGT se articula en dos motivos: el primero, en el que solicita la revisión fáctica por error en la apreciación de la prueba, al amparo del apartado d) del artículo 207 LRJS ; y, el segundo, denunciando infracción de normas y jurisprudencia, formulado al amparo del artículo 207. e) LRJS . El recurso de CC.OO. tiene un único motivo en el que denuncia infracción de normas y jurisprudencia.

Ambos recursos han sido impugnados de contrario e informados por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlos improcedentes.

SEGUNDO.- 1.- Como ha quedado reseñado, el primer motivo del recurso formulado por UGT al amparo del artículo 207 apartado d) LRJS pretende la revisión de los hechos probados basada en documentos que obran en autos. En concreto pretende la modificación del hecho probado quinto de la sentencia recurrida. En tal hecho la sentencia da cuenta de que cada 10 años, con la renovación de la tarjeta los trabajadores pasan diversas pruebas médicas y si los trabajadores habilitan otra especialidad la revisión médica la pasan cuando se produce la habilitación.

La recurrente lo que pretende es que tal hecho se complete con una exhaustiva descripción de los diferentes reconocimientos y pruebas, físicas, sicotécnicas y médicas que componen la revisión que se realiza en centros debidamente autorizados, tanto de aquellas revisiones que se efectúan cada diez años, como de aquellas que se realizan cada cinco años para los trabajadores que presten servicios con armas. El fundamento de tal revisión fáctica se solicita en aplicación de lo dispuesto en la Ley 5/2014, de 4 de abril de seguridad privada y en el Real Decreto 2364/1994 de 9 de diciembre , por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, así como en el Real Decreto 2487/1998, de 20 de noviembre , por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada.

2.- La revisión así pretendida no puede prosperar por razones formales y materiales. Formalmente porque la recurrente no identifica ningún documento, de los aportados a autos que figuran en los correspondientes pliegos de prueba documental, del que pudiera derivarse el pretendido error del tribunal sentenciador. Como es sabido pesa sobre el recurrente la carga de citar concretamente la prueba documental o pericial que por sí sola demuestre la equivocación del juzgador de instancia, o que permita la introducción de los hechos que se quieren incorporar al relato fáctico. Sin que, en consecuencia, sean admisibles las referencias genéricas a la prueba documental, pues es necesario identificar el documento específico en que se apoye la petición revisora. Y el recurso carece de tal cita e identificación.

Materialmente la revisión tampoco puede prosperar pues lo que pretende la recurrente es llevar al relato fáctico el contenido de diversas normas legales y reglamentarias. Y, también es sabido que en el relato fáctico solo tienen

cabida datos de hechos y no nociones jurídicas, razón por la que tampoco es procedente pretender que se incorpore al relato fáctico de la sentencia el texto de un precepto o previsión recogida en una ley, en un reglamento o en un convenio colectivo, porque "el contenido de tales instrumentos son datos normativos que no exigen para su apreciación su incorporación al relato fáctico" (STS de 27 de marzo de 2000, rcud. 2497/1999).

TERCERO.- 1.- El recurso de UGT, en su seguido motivo formulado al amparo del artículo 207. e) LRJS , denuncia, formalmente, infracción de normas del ordenamiento jurídico, en concreto, de los artículos 22 y 37.3 LPRL ; de los artículos 51.A y 57 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad y del artículo 2.2 Ley Orgánica 1/1982 , de 5 de mayo ; aunque a lo largo de la argumentación también entiende infringidas las sentencias de esta Sala y del TC que va citando, utilizando argumentalmente diversas normas reglamentarias. Por su parte, el recurso de CC.OO., con el mismo amparo procesal, entiende que la sentencia recurrida vulnera el artículo 22 LPRL en relación con la Ley 5/2014 , de seguridad privada, el RD 2/2006 de normas de prevención de riesgos laborales del Cuerpo Nacional de Policía, el RD 179/2005 , de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil y el RD 2364/1994, de 9 de diciembre del Reglamento de Seguridad Privada. Los dos recursos se estudian conjuntamente.

2.- Ambos recursos entienden, como cuestión básica, que la imposición de reconocimientos médicos al personal de vigilantes de seguridad y escolta infringe directamente el principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos y no entra en ninguna de las excepciones que configura el artículo 22 LPRL , siendo, por tanto, ilegal e implicando una vulneración del derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores. En apoyo de su tesis sobre la innecesariedad de los reconocimientos aducen la reglamentación que al respecto rige para la Guardia Civil y para la Policía Nacional. Por último, entienden que los reconocimientos que están obligados a pasar para obtener las licencias para ejercer la profesión o para portar armas sustituyen específicamente los que pudiera ordenar la empresa y hacen que éstos no resulten necesarios a los fines que pretenden.

CUARTO.- 1.- El artículo 22.1 LPRL dispone que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, 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. Así se desprende explícitamente del artículo 22.1 párrafo 2 LPRL cuando señala que "esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento". Se consagra, de esta forma, *el denominado principio de la voluntariedad en los reconocimientos médicos que puede ser formulado señalando que el trabajador es libre a la hora de someterse o no a los mismos y, también, lo es para decidir a qué pruebas, de entre las varias que se pueden realizar, desea someterse y a cuáles no. Sin embargo, el principio de voluntariedad 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.* Son las denominadas excepciones al principio de voluntariedad que se encuentran establecidas en el propio artículo 22 LPRL que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los tres siguientes supuestos: a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. b) Para 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. c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Parece claro, por tanto, que son las únicas excepciones posibles al principio de voluntariedad en el reconocimiento médico y que, como tales, deben ser interpretadas restrictivamente, pero también, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La primera de las excepciones implica la obligatoriedad del reconocimiento médico cuando su práctica resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. La

utilización legal del término imprescindible implica que la obligatoriedad del reconocimiento solo se producirá cuando éste 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. El reconocimiento, para poder considerarlo obligatorio, deberá ser, ante la negativa del trabajador, el único procedimiento para evaluar los riesgos que afecten a la salud del trabajador. *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.* De entrada, tal excepción hay que conectarla con la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 25.1 LPRL que dispone que los trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. *Así frente al derecho del trabajador a proteger su intimidad, la ley ampara el derecho a la salud de sus compañeros o de las personas que puedan encontrarse en el medio laboral. 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.*

Por último, *la tercera excepción se remite a que la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad*, lo que es el caso.

2.- Tal como ha afirmado el Tribunal Constitucional STC 70/2009, de 23 de marzo), dentro de ese ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás que preserva el derecho a la intimidad contenido en el art. 18.1 CE , se comprende, sin duda, la información relativa a la salud física o psíquica de una persona, en la medida en que los datos que a la salud se refieren constituyen un elemento importante de su vida privada. La información relativa a la salud física o psíquica de una persona, en suma, es no sólo una información íntima (SSTC 202/1994, de 4 de julio , FJ 2 ; y 62/2008, de 26 de mayo , FJ 2), sino además especialmente sensible desde este punto de vista y por tanto digna de especial protección desde la garantía del derecho a la intimidad (art. 6 del Convenio núm. 108 del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, así como el art. 8 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995 , relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos).

Desde tal perspectiva, y teniendo en cuenta 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).

Tal como pone de relieve el informe del Ministerio Fiscal, resulta que la obligatoriedad del reconocimiento médico aquí examinada se encuentra prevista en la ley como excepción, por lo que la previsión legal exigida por el Tribunal Constitucional se cumple; además 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).

3.- La proyección de las anteriores previsiones al supuesto examinado 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. La Sala tiene muy presente que las funciones que desempeñan los colectivos de referencia implican la realización de actividades especialmente delicadas y sensibles respecto de otros compañeros y, especialmente de terceras personas. Así, entre otras funciones, pueden ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión; efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio. También la ley les asigna la función de evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección. Proteger el almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y dispensado de dinero, obras de arte y antigüedades, valores y otros objetos valiosos, así como el manipulado de efectivo y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios. Los escoltas, además, tienen encomendado el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, o de grupos concretos de personas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

A la vista de esas funciones, 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.

QUINTO.- 1.- La expuesta conclusión no puede verse alterada por la alegación de los recurrentes según la cual el personal afectado por el presente conflicto debe contar con una habilitación especial administrativa para cuya obtención resulta necesario la superación de pruebas físicas y la evaluación de su salud; en concreto, entienden que tanto el RD 2364/1994, de 9 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada como la Orden INT/318/2011 de 1 de febrero sobre personal de seguridad privada establecen la superación de determinadas pruebas sicotécnicas con periodicidad y la aportación de un certificado médico de poseer aptitud física u capacidad síquica ajustada a la normativa vigente. Igualmente alegan que la normativa para los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado no prevé la existencia de revisiones médicas obligatorias.

En efecto, por un lado, *no tienen la misma finalidad las pruebas o exámenes físicos o psicotécnicos para la obtención o conservación de la habilitación para el ejercicio de la profesión que los reconocimientos médicos que puedan ser necesarios en función del artículo 22 LPRL.* Aquéllos se sitúan en un plano individual *y tratan de garantizar la concurrencia de unas condiciones psicofísicas necesarias para el ejercicio de las actividades inherentes a las profesiones para cuya habilitación se requieren. En cambio, 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.* Siendo sus finalidades radicalmente distintas, es absurdo pretender que aquellos exámenes puedan sustituir los reconocimientos médicos que analizamos que, reiteramos, están al servicio de la seguridad y salud de todos los trabajadores de la empresa y de una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

2.- *Por otro lado, ningún parangón existe entre la regulación de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado con las actividades de seguridad privada que aquí se examinan en orden al problema de fondo relativo a los reconocimientos médicos, por cuanto que nos encontramos ante realidades distintas.* Ello no obstante, no está de más, poner de relieve que, junto a todos los requisitos de acceso a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado que incluyen pruebas físicas y médicas, existe, en materia de prevención un régimen similar al aquí examinado. Así, el RD 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en su artículo 10.2 ordena que los reconocimientos médicos, así como las demás medidas sanitarias de carácter preventivo y la administración de vacunas, serán voluntarios, salvo que una norma establezca otra previsión para determinados casos, o cuando resulten necesarios para la detección de patologías que puedan causar grave riesgo para los propios funcionarios o para los ciudadanos, en cuyo caso serán de carácter obligatorio y se informará a los representantes de los funcionarios. En definitiva, es el mismo régimen que el general del artículo 22 LPLRL, con las excepciones perfectamente asimilables a las aquí contempladas.

SIXTO.- Todo lo expuesto conduce, tal como interesa el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y consiguiente confirmación de ella sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

- 1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por la Confederación Sindical de CCOO del P.V., representado y asistido por la letrada D^a. Consuelo Herráiz Alcón; y por el Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, representado y asistido por el letrado D. Salvador Marco García.
- 2.- Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 18 de noviembre de 2016, dictada en autos número 16/2016, en virtud de demanda formulada por el Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de la FESMSC, PV de la Unión General de Trabajadores, a la que se adhirió la Confederación Sindical de CCOO del PV, contra la mercantil CASVA SEGURIDAD, S.L., sobre Conflicto Colectivo.
- 3.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.