

# Los exámenes genéticos posteriores a la contratación laboral

## *Genetic testing after recruitment*

Dra. Zaida Yago-Diéz Rodera  
ORCID [0000-0002-5020-0305](https://orcid.org/0000-0002-5020-0305)  
Universidad de León, España.

**RESUMEN:** Una vez entablada la relación laboral entre el empresario y el trabajador, será necesario llevar a cabo exámenes médicos en aras de garantizar la vigilancia de la salud del trabajador, conforme al art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). En este momento adquiere especial protagonismo la necesidad de consentimiento por parte del trabajador afectado para poder realizar cualquier reconocimiento médico que puede afectar a derechos fundamentales, como el derecho a decidir, la intimidad o la protección de datos. La exigencia de aquiescencia por parte del trabajador a estar y pasar por una prueba que puede afectar, entre otros derechos fundamentales, a la intimidad, debe hacerse de forma inequívoca, ya que supone una intervención directa en el ámbito estrictamente personal y es preciso garantizar cualquier atisbo de intromisión en esa esfera privativa.

Al mismo tiempo que crea la regla, el art. 22 LPRL establece una serie de excepciones: la primera, establece la obligatoriedad en aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre los trabajadores; la segunda, tiene como objeto verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; y la tercera, vendrá establecida en la las disposiciones legales. Las excepciones deben de ser interpretadas de forma restrictiva e incluso necesitarán de una mayor concreción por parte del legislador a fin de evitar que la regla general, la voluntariedad, se convierta en excepción.

**Palabras clave:** Salud laboral, prevención de riesgos laborales, examen genético, consentimiento, reconocimiento médico, intimidad, protección de datos.

**ABSTRACT:** Once the employment relationship between the employer and the worker has been established, medical examinations must be carried out in order to ensure that the health of the worker is monitored, as provided for in art. 14 LPRL. At this point, the need for consent by the worker concerned to be able to carry out any medical examination that may affect fundamental rights such as the right to decide, privacy or data protection takes on particular importance. The requirement that the worker must consent to be present and to pass a test which may affect, *inter alia*, fundamental rights to privacy, should be made unequivocally, since it involves direct intervention in the strictly personal sphere and any hint of interference in that private sphere must be guaranteed.

At the same time as creating the rule, art. 22 LPRL provides for a number of exceptions: the first one makes it compulsory in cases where the performance of examinations is essential to assess the effects of working conditions on workers; the second is to ascertain whether the worker's state

of health may constitute a danger to himself, other workers or other persons connected with the undertaking; and the third is to be established in the legal provisions. Exceptions must be interpreted restrictively and even more need to be specified by the legislator in order to prevent the general rule, the voluntary rule, from becoming an exception.

**Keywords:** Occupational health, prevention of occupational hazards, genetic testing, consent, medical examination, privacy, data protection.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES. 3. EL DEBER DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. 4. LA EXIGENCIA DE CONSENTIMIENTO PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBAS GENÉTICAS Y LA AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. 5. LAS EXCEPCIONES A LA NECESIDAD DE CONSENTIMIENTO. LOS EXÁMENES MÉDICOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO. 5.1. La evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo para la salud. 5.2. El peligro para la salud. 5.3. Riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. 6. BREVES CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS. BIBLIOGRAFÍA. REFERENCIAS NORMATIVAS. REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES.

## 1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las enfermedades genéticas y su detección precoz presenta una relevancia especial en el ámbito laboral en atención a dos factores concurrentes: de un lado, la mayor exposición que pueden tener los trabajadores a determinados riesgos capaces de operar como un factor que actualice los rasgos de predisposición de la persona; de otro, su especial incidencia jurídica en el seno de la ordenación de las relaciones de producción, en particular, a partir de una exigente política de seguridad y salud laborales.

El empresario no podrá realizar exámenes genéticos previos a la relación laboral con carácter general (Yago-Díez, 2025), sin embargo, deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de los trabajadores una vez trabada la relación laboral, punto en el que toma especial protagonismo la necesidad de consentimiento por parte del trabajador afectado para poder realizar cualquier reconocimiento médico que puede afectar a derechos fundamentales, como el derecho a decidir, la intimidad o la protección de datos.

El art. 22.1 de la LPRL, al propio tiempo que crea la regla, el respeto a las decisiones del trabajador; establece las excepciones a su carácter voluntario. El derecho a decidir del trabajador cede puntualmente ante el riesgo que pueda suponer la negativa de determinado trabajador a la práctica de exámenes médicos que pudieran afectar a la salud del resto de trabajadores o de terceros.

## 2. LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

Existen tres objetivos principales de la vigilancia de la salud del trabajador: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud, la iden-

tificación de los empleados especialmente sensibles a ciertos riesgos; y finalmente, la adaptación de la tarea al trabajador siempre y cuando esta medida resulte asumible o proporcionada a la organización y al coste.

La vigilancia de la salud aparece sometida a protocolos específicos según los factores de riesgo existentes, cuyo contenido y periodicidad ha de determinar la Ley. Han de incorporar, además de datos clínicos, una descripción detallada del puesto de trabajo actual y de los anteriores en caso de disponer de ello, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas. Asimismo, el personal sanitario debe conocer las enfermedades y ausencias al trabajo de los miembros de la plantilla a los solos efectos de poder identificar su relación con los riesgos en el trabajo (Art. 37.3.c) y d), del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención —en adelante, RSP—).

De considerarse necesario, la vigilancia de la salud debe prolongarse más allá de la finalización de la relación laboral, a cargo del Sistema Nacional de Salud (art. 22.5, LPRL)<sup>1</sup>. De algún modo, el personal sanitario debe analizar con criterios epidemiológicos y en colaboración con el resto del servicio de prevención, las posibles relaciones entre la exposición al riesgo profesional y los perjuicios para la salud, proponiendo las medidas adecuadas. Queda patente la necesidad de relacionar permanentemente las actividades sanitarias con el resto de las especialidades y el carácter multidisciplinar de las actividades preventivas. Por último, establece el art. 37.3.g) y f), del RSP, que también es necesario que se valoren especialmente los riesgos de las trabajadoras embarazadas y lactantes, de los menores y de los trabajadores especialmente sensibles.

Por regla general, la vigilancia de la salud es una actividad excluida de los procesos de selección. Un reconocimiento médico en ejercicio del derecho a la vigilancia de la salud no puede ser utilizado como sistema de obtención de datos o criterios de contratación o no de los trabajadores, pues la evaluación inicial debe realizarse después de la incorporación al trabajo, y no antes, quedando fuera las declaraciones previas de aptitud o no por razones de salud (Rodríguez Escanciano, 2021, p. 28).

Las funciones de vigilancia de la salud deben ser ejercidas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada —en los mismos términos que los establecidos en el art. 22.6 LPRL— contando los servicios de prevención que la realicen, al menos con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de Empresa.

---

1 Piénsese, por ejemplo, en los casos de trabajadores sometidos a riesgo de inhalación de fibras de amianto.

### 3. EL DEBER DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

El empresario debe proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales, siendo la vigilancia de la salud una de las medidas instrumentales a adoptar, establecida en el art. 14 de la LPRL (Fernández Domínguez, 1999; Goñi, 2011; Ruiz-Frutos, 2011; Bandrés, 2011; De la Guardia, 2020; Fernández-Costales, 2019). El objetivo principal de la vigilancia es la detección de posibles daños a la salud derivados del trabajo. Consistirá en buena medida, por tanto, en descubrir los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, con manifestación, en su caso, a través de una alteración de la salud o estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental (Tascón, 2023; Rodríguez, 2023). Sin embargo, el cumplimiento de esta obligación de seguridad supone mostrar la mayor diligencia a la hora de responder a las necesidades específicas de tutela que cada operario pueda imponer. A tal fin parece obvio que las averiguaciones sobre la constitución genética del trabajador le proporcionarán una idea más precisa de la identidad y entidad de los daños probables y le permitirán ponerse en el mejor camino a la hora de aplicarse a prevenirlos (Fernández Domínguez, 1999). La prevención de riesgos laborales puede definirse como: "el esfuerzo organizado por la sociedad para prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores" (Delclós, 2007, p. 43).

Posteriormente a la contratación, no solo cabe, sino que procede realizar exámenes médicos en aras de garantizar la vigilancia de la salud del trabajador. Los test genéticos en estos casos están orientados a identificar predisposiciones que causan hipersensibilidad a determinadas sustancias existentes en el centro de trabajo (Lorente, 2012). La finalidad, es y debe ser la protección de la salud del propio trabajador o candidato al puesto de trabajo (Fernández Domínguez, 1999; Salcedo, 2008; Martínez de Aguirre, 2017). Se consagra el derecho básico de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en correlación con el deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales<sup>2</sup>. El foco no está aquí, por tanto, en los beneficios del empresario, sino en el interés del propio empleado. La

---

2 Así se desprende de los arts. 22 y 25 de la LPRL, la regulación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se realiza, en dicha Ley, en desarrollo de la previsión del art. 40.2 CE —el cual dispone que [...] los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo [...], relacionándose, además, con derechos como el de igualdad recogido en el art. 14 CE o deberes de los poderes públicos como, en especial, los previstos en el art. 9.2 CE—; del Convenio número 155 de la OIT (OIT, 155, 1981); y de la normativa comunitaria, en particular de la Directiva 391/89, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (CEE, Directiva 391/1989). Este derecho de protección que, en palabras del Preámbulo, "desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos

causa de justificación no se basa principalmente en el consentimiento del candidato o trabajador, sino en las exigencias objetivas de salud que un determinado puesto de trabajo requiere. Para ello, procede determinar que el cumplimiento de ese deber de seguridad lleva al empresario a proponer la realización en beneficio de la salud del trabajador resultando estas, en consecuencia, admisibles.

En las últimas décadas, la investigación de la genética humana ha experimentado una evolución vertiginosa impulsada por el desarrollo de las tecnologías de secuenciación de nueva generación o *Next-Generation Sequencing* (NGS)<sup>3</sup>. Se trata de un conjunto de metodologías y plataformas que permiten decodificar la información genética de cualquier individuo. Este avance tecnológico ha mejorado radicalmente el conocimiento sobre la base genética del ser humano y su implicación en muchas de las enfermedades, permitiendo analizar el código genético de cada paciente con una rapidez y precisión sin precedentes (Moliner, 2025).

La medicina personalizada de precisión trata de mejorar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de algunas enfermedades de forma precisa por medio de la secuenciación del ADN teniendo en cuenta la variabilidad de los genes en un determinado individuo. Esos datos genómicos obtenidos se relacionan con datos clínicos, de exposición ambiental (contaminación, tabaco...) y hábitos de vida (alimentación, estrés...), los cuales pueden ser factores epigenómicos que influyen sobre los genes modificando la actividad de su ADN, para afectar a cantidad de procesos fisiológicos y patológicos, como algunos tipos de cáncer, enfermedades neurológicas, inmunológicas, etc. En el desarrollo fenotípico del embrión también intervienen, además de los genes, factores epigenómicos internos (propios del embarazo) o externos (radiaciones, carencias nutricionales, etc.) (Blanco, 2025, p. 32).

Los avances de la genética permiten un mayor conocimiento de la vinculación que existe entre las enfermedades, sean monofactoriales o multifactoriales, y la predisposición genética a desarrollarlas. Si la problemática vinculada al desarrollo de las enfermedades genéticas y su detección presenta relevancia para la población en general, aún más la tiene en el ámbito laboral, en primer lugar, por la mayor exposición que pueden tener los trabajadores a determinados riesgos; en segundo término, por el contexto especifi-

---

amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas", se desarrolla en su Capítulo III.

- 3 La tecnología de *Next-Generation sequencing* (NGS) incluye diferentes técnicas de secuenciación, clasificadas según el tipo de información genética que lee: (1) *secuenciación del genoma completo*: lectura de la totalidad del genoma; (2) *secuenciación del exoma completo*: lectura de los exones o regiones codificantes de genes responsables de la síntesis de proteínas; (3) *secuenciación del transcriptoma*: lectura del ARN mensajero para el estudio de la expresión de los genes; y, (4) *secuenciación del metiloma*: lectura de los patrones de modificaciones del ADN por metilación para el estudio de la regulación génica.

co que, desde el punto de vista jurídico, adquieren las relaciones laborales. Aunque la primera imagen que ofrecen las nuevas tecnologías en relación con la seguridad y la salud en el trabajo es su consideración como amenaza, es necesario valorar las posibilidades que ofrecen para avanzar hacia entornos de trabajo más seguros o hacia nuevos mecanismos e instrumentos que permiten prevenir riesgos y proteger a los trabajadores frente al daño (Agra, 2023).

La información genética de cada persona es cualitativamente distinta a la mera información relativa a la salud. No solo se puede acceder a aquellas enfermedades conocidas tradicionalmente como enfermedades genéticas —enfermedades cuya etiología es exclusivamente genética—, sino que mediante la realización de análisis genéticos o pruebas de detección genética (*genetic screening*), en la actualidad, es factible conocer el estado de salud de un individuo e incluso predecir el riesgo de desarrollar una enfermedad en un futuro (Weidenslauffer, *et. al.*, 2022). Los datos genéticos de la persona presentan singularidades tales como su carácter único que permite la identificación de la persona; revela información científica, médica y personal tanto actual como futura de la persona; ofrece información o solo del individuo, sino también de su familia biológica; y, permite identificación la pertenencia a comunidades étnicas (Jiménez, 2023).

Si el examen genético tiene como finalidad la comprobación de cierta anomalía conectada de alguna forma con la mayor probabilidad o incluso certeza de desarrollar una actividad, se podría admitir la realización de la prueba genética, pues si consta que determinadas sustancias o agentes tienen la condición de factor ambiental desencadenante de enfermedades hereditarias, el examen podría conducir a descubrir en el trabajador dicho factor de riesgo y a poner los remedios para tratar de prevenir o de evitar la manifestación de la enfermedad. De lo contrario, la mera y simple consideración de la protección de la salud sin un riesgo objetivo constatable derivado del puesto de trabajo no legitimaría el análisis. Desde esta perspectiva, enlazando con el establecimiento de esta prohibición en el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE, 2010/C 83/02), su realización únicamente estará permitida cuando esté directamente conectado con las exigencias de salud que le impidan realizar los aspectos esenciales del concreto puesto de trabajo para el cual opta. En todo caso, por tanto, haría falta acreditar una conexión objetiva, contrastada o contrastable con el contenido, condiciones, medios o formas de las tareas laborales a realizar (Rodríguez-Piñero *et al.*, 1994; Calvo, 2008; Goñi, 2011; Martínez de Aguirre, 2017).

Uno de los riesgos de las pruebas genéticas es que por su propia naturaleza proporcionan más información que la apropiada, pertinente y no excesiva en relación con el ámbito y los objetivos definidos (Moliner, 2025), resultan conflictivos los usos secundarios que pueden tener las pruebas genéticas —para examinar los efectos de la persona trabajadora sobre una exposición continuada a un determinado ambiente— o las de control genético —para comprobar la predisposición a determinados riesgos laborales—, en tanto que los test genéticos revelan mucha más información de la que realmente

deviene necesaria a tales efectos, pudiendo dar lugar a supuestos de discriminación genética (Sancho, 2021). En la actualidad es imposible focalizar los estudios genéticos a inquietudes puntuales, el registro de datos es amplísimo y abarca datos de interés, datos irrelevantes e incluso, en ocasiones, datos sumamente trascendentes, pero, asimismo, no esperados, estos son los llamados 'hallazgos incidentales o secundarios' (Sardi, 2020).

#### **4. LA EXIGENCIA DE CONSENTIMIENTO PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBAS GENÉTICAS Y LA AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

La regulación concreta del deber que recae en el empresario de proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales se desarrolla en el art. 22 LPRL, donde se recoge el principio de exigencia del consentimiento del trabajador en el ejercicio de la vigilancia de la salud por parte del empresario (TC, 2004, FJ 7)<sup>4</sup>. La regulación descansa, por tanto, en un principio vertebral: la voluntariedad, como regla general, de los reconocimientos médicos (Fernández-Costales, 2019).

Desde este punto de vista, si bien el reconocimiento médico, sea cual sea su contexto, debe contar con todas las garantías exigidas por la ley y afirmadas por los tribunales, la indudable trascendencia de los datos genéticos no solo para el trabajador, sino también para su familia (Almendros, 2024; Molinero, 2025), en la medida en la cual pueden quedar marcados de manera indeleble por un posible rasgo detectado, convierten al consentimiento en pieza fundamental a la hora de aplicar cuanto prevé el art. 22 LPRL respecto a una prueba del contenido de la aquí abordada (TC, 2004, FJ 7). Motivo por el cual parece preciso establecer, sucintamente, algunas claves que permitan ubicar la materia a tratar dentro del deber genérico de exigir la aquiescencia del trabajador para el examen médico (Benussi, 2020). De forma sintética podemos subrayar los siguientes:

- 1.º A partir de cuanto dispone el art. 14.2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, debe quedar constancia de la voluntad del trabajador sobre la necesidad de estar y pasar por una prueba que puede afectar, entre otros derechos fundamentales, a la intimidad, pues supone una intervención directa en el ámbito estrictamente personal y es preciso impedir cualquier atisbo

---

4 La Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 resume en su fundamento jurídico 7, tras razonar las condiciones de la excepcionalidad que, *en suma, la regla es —y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal— la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.*

de intromisión en esa esfera privativa (Delgado, 2021; López, 2023). Lo contrario supondría que la conducta empresarial invadiría la esfera privada de la persona trabajadora y resultaría lesiva del derecho a la protección de datos personales, por tanto, las decisiones fundadas sobre dicha evidencia obtenida sin consentimiento de la persona trabajadora deberán ser declaradas nulas (Gordo, 2024).

- 2.º Consecuencia de la necesaria protección de la intimidad de la persona trabajadora es el deber de confidencialidad que recae en quien recaba y trata los datos genéticos. El derecho del paciente a la confidencialidad de su intimidad es correlativo al deber que hay de protegerla, guardando secreto y salvaguardando toda la información de los accesos y usos indebidos. Los datos genéticos son especialmente sensibles, por lo cual tiene que existir sobre ellos un nivel de protección muy alto, ya que su conocimiento indebido puede tener consecuencias nefastas para las personas en el terreno laboral, de los seguros y en otros órdenes de la vida (Blanco, 2025). El desarrollo de las nuevas tecnologías incrementa el dominio del empresario sobre la relación laboral y sobre la persona trabajadora hecho que constituye una amenaza para los derechos de esta (Costales, 2025; Tovar, 2024). En el supuesto de personas trabajadoras con algún rasgo diferencial el tratamiento jurídico del consentimiento se torna aún más complicado (González, 2025).
- 3.º La reciente normativa de protección de datos de carácter personal y cuanto más los sanitarios que reciben una protección cualificada, exige que los mismos sean tratados de forma lícita, con fines determinados, explícitos y legítimos (art. 6.1, Reglamento 2016/679). La licitud requiere que el tratamiento cuente con una causa de legitimación, que, en este caso, debe de ser el consentimiento del afectado (art. 6 Ley Orgánica 3/2018), pues el cumplimiento de la obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, en este caso, el deber de vigilancia de la salud, no permite recabar datos sanitarios del trabajador sin su consentimiento.
- 4.º La Ley 15/2022, de 12 de julio, ha incluido como causa de discriminación la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos (art. 2.1). La predisposición genética puede ser definida como una mayor probabilidad de desarrollar en un futuro una determinada enfermedad basada en las circunstancias genéticas de una persona. La introducción de esta nueva causa de discriminación supone una novedad frente a la situación anterior, pues la predisposición genética no podía ser incluida en las causas anteriormente previstas de enfermedad o discapacidad. Se trata, por el contrario, de una situación que no se manifiesta y que se basa, bien en la realización de pruebas genéticas a partir de las cuales se puede deducir que hay una mayor probabilidad de desarrollar una enfermedad en el futuro, o bien en la sospecha de que existe esa mayor probabilidad por diversos motivos como los antecedentes familiares, la raza o la edad (Aguilera, 2023). La discriminación genética se caracteriza por la ausencia de visibilidad de la causa discriminadora para terceros y, en muchos casos, para el propio sujeto pasivo

- 5.º La realización de estos exámenes médicos, presidida por esa voluntariedad, podrá alcanzar los estadios previos a la contratación, pero necesariamente deberán ser ofrecidos con posterioridad, una vez entablada la relación. De este modo, no solo cabe, sino que procede, una oferta suficiente para que el trabajador pueda ver satisfechas aquellas expectativas centradas, tanto cuando es simple candidato a un puesto como cuando ya ha accedido al mismo, en una adecuada protección preventiva de la salud. Este es el sentido final de cuanto prevén el Convenio núm. 155 de la OIT, la Directiva 89/391/CEE, de 1989 y el art. 40.2 CE; y que toman forma concreta en los arts. 22 y 25 de la LPRL.
- 6.º El contexto fértil del art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE, 2010/C 83/02), lleva a colegir que, a pesar de todo, los exámenes médicos encuentran un nuevo límite en su necesaria vinculación a determinadas exigencias de salud que pudieran impedir realizar al trabajador determinados actos esenciales para el puesto al cual opta o que está desempeñando (Aguilera, 2023). En consecuencia, su realización exige una conexión funcional, en la medida en la cual nunca podrá alcanzar proyección sobre otros ámbitos hipotéticos que poco o nada tengan que ver con su concreta actividad productiva (Rodríguez-Piñero, 1994; Calvo, 2008; Goñi, 2011).
- 7.º No solo los derechos a la intimidad y protección de datos del trabajador se ven afectados. También el derecho a decidir y del derecho a estar informado. El trabajador, con carácter general, puede legítimamente rechazar la información, pues el derecho a no saber también forma parte del contenido del derecho de información (Tarodo, 2025: 6). En el caso de los exámenes genéticos, los resultados de las pruebas también pueden afectar a derechos fundamentales de familiares que se encuentren unidos al trabajador por lazos de sangre.
- 8.º Al mismo tiempo que crea la regla, el propio art. 22.1 LPRL establece las excepciones a su carácter voluntario; de preferirlo, la intimidad cede puntualmente ante el riesgo que pudiera afectar al derecho a la salud del resto de trabajadores o terceros (Goñi, 2011; Fernández-Costales, 2019; Martínez Otero, 2024). También el art. 6.1 del Reglamento 2016/679, contempla dicha excepción como una causa de legitimación que permite obtener datos incluso sin consentimiento del interesado.

## **5. LAS EXCEPCIONES A LA NECESIDAD DE CONSENTIMIENTO. LOS EXÁMENES MÉDICOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO**

Inmediatamente posterior a expresar el consentimiento del trabajador (Roberts, 2022), el mismo art. 22.1 LPRL establece una serie de excepciones a su carácter voluntario, pudiendo el empleado resultar obligado si para los casos previstos, su necesidad excepcional queda total y perfectamente demostrada; priorizando, además, el beneficio colectivo sobre el derecho individual para aquellos puestos de trabajo que impliquen

una gran responsabilidad, como puede ser el de controlador aéreo, piloto o miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE). En este sentido, si el objetivo del test es detectar una patología capaz de afectar seriamente a intereses de terceros, el test estará justificado. La directa relación que existe entre la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores con el derecho a la protección eficaz y el correlativo deber del empresario que el art. 14 LPRL prescribe, permite considerarla en primera instancia como un derecho de los trabajadores, pero naturalmente sometido a las limitaciones derivadas del correcto ejercicio de la obligación empresarial y de los derechos de terceros (Martínez de Aguirre, 2017; Fernández-Costales, 2019).

El derecho del trabajador a preservar su intimidad cede, en este sentido, ante el derecho a la salud del resto de trabajadores o de terceros susceptibles de resultar afectados, sin resultar discriminatoria la selección y exclusión de determinadas personas individualmente propensas a sufrir ciertas enfermedades para el desempeño de ciertas funciones en las cuales la actualización de dichos riesgos pudiera tener graves repercusiones para terceros (Goñi, 2011; Fernández-Costales, 2019). Cede también el derecho a decidir, pues nos encontraríamos ante un supuesto excepcional en el que la práctica de los exámenes médicos sería obligatoria, en el marco de la relación laboral. No así el derecho a estar informado (Tarodo, 2025), pues, aunque el trabajador no pudiera decidir, habría que informarle tanto de las circunstancias que determinan la obligatoriedad de la realización del examen médico como de todos los aspectos clínicos y jurídicos que caen bajo la responsabilidad generada por un deber de informar normativamente establecido.

La Ley contempla tres excepciones. Para que entren en juego se precisa un informe previo de los representantes de los trabajadores, lo que será analizado de forma conjunta con lo establecido por la jurisprudencia (TC, 2004), por la considerable imprecisión que ofrece en algunos casos la norma.

### **5.1. La evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo para la salud**

La primera de las excepciones establece la obligatoriedad en aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre los trabajadores. La norma permite un cierto margen para las excepciones, pero ofrece, también, una enorme ambigüedad en su redacción (Sala, 1996), sobre todo en aplicación de esta primera causa, pues en general, el límite del carácter imprescindible o no del reconocimiento para la evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo para la salud de los trabajadores puede ser muy difuso e incluso, llevado al extremo, omnicomprensivo.

Esta sentencia pone de relieve varios problemas, en relación con la aplicación del principio de proporcionalidad, concluyendo que "para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los

tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)" (TC, 2004).

En este sentido, establece los parámetros que han de concurrir para la obligatoriedad de sometimiento a las pruebas genéticas señalando como "notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador" (TC, 2004) las siguientes: en primer lugar, "proporcionalidad al riesgo (TC, 2000; TC, 1995; TC, 1996; TC, 1998) (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos)". En segundo término, "la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse *ad casum* la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado)". Por último, "la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1)", es decir, que debe constituir el único procedimiento posible o razonable, entendiéndose que este carácter únicamente se da en aquellos supuestos en los cuales no exista otro procedimiento alternativo válido para proceder a tal evaluación, aunque la ardua tarea de pensar en un mecanismo que permita valorar la incidencia y compatibilidad de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador con la misma eficacia a la proporcionada por las pruebas (Fernández Villazón, 1997; Purcalla, 1997; De Vicente, 1998; San Martín, 2004; Fernández-Costales, 2008).

## 5.2. El peligro para la salud

La segunda excepción aparece establecida con objeto de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, por ejemplo, en el ámbito público, el caso del controlador aéreo, piloto o miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE), ocupaciones que requieren un grado de fiabilidad absoluto<sup>5</sup>.

5 A modo de ejemplo, la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional establece, en su art. 26.1.d) que los futuros Policías Nacionales no deben hallarse incluidos en ninguna de las causas de exclusión físicas o psíquicas que impidan o menoscaben la capacidad funcional u operativa necesaria para el desempeño de las tareas propias de la Policía Nacional, lo que se desarrolla reglamentariamente en el Real Decreto 326/2021, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para el ingreso en la Policía Nacional.

Continúa señalando que "la obligatoriedad no puede imponerse, en cambio, si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél, según se dijo, es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión" (TC, 2004). No obstante, en la práctica, normalmente es difícil desconectar el riesgo individual del riesgo objetivable. El Constitucional, avala la obligatoriedad "si existe un riesgo o peligro objetivable" (TC, 2004).

El pronunciamiento desestima un recurso y declara ajustada a derecho la exigencia de una empresa a someter a reconocimientos médicos a 700 trabajadores de las Brigadas Rurales de Emergencias, entendiendo que existe una previsión legal —art. 22.1 LPRL— que ampara la obligatoriedad, por concurrir uno de sus presupuestos; el tipo de reconocimiento practicado es necesario (no existiendo alternativa para verificar el estado de salud), proporcional e idóneo. En este sentido, el tribunal valora la actividad como "compleja y arriesgada que exige una buena capacidad física y psicológica, por desarrollarse frecuentemente en terrenos accidentados, con muy altas temperaturas y grandes emisiones de humo, y también su trabajo consiste en la prestación de auxilio a personas y cosas en catástrofes y emergencias, como nevadas e inundaciones, de modo que su correcto estado de salud evita o minimiza los peligros derivados del indiscutible riesgo de dicho trabajo, tanto para el propio trabajador como para los terceros relacionados con la empresa". Además, añade que la medida controvertida puede evitar riesgos durante el desarrollo de la actividad laboral en el futuro: "la detección de enfermedades que conviertan en inadecuadas las tareas encomendadas evitará que los propios trabajadores puedan tener que ser auxiliados en situaciones de emergencia, haciendo surgir un riesgo para terceros". Por último, rechaza que la obligatoriedad suponga una violación del derecho a la propia intimidad, argumentando cómo no prevalece el interés individual de los trabajadores en este caso, "aparece otro interés preponderante: el del resto de compañeros, o incluso de terceras personas" (TC, 2004).

Conviene subrayar que el riesgo para el propio trabajador o para terceros debe ser identificado siempre atendiendo a su relación con las funciones desempeñadas por el trabajador; es decir, a efectos de la obligatoriedad, un mismo estado de salud puede o no suponer un riesgo, dependiendo de las condiciones en que se produzca (Martínez Fons, 2002; San Martín, 2004; Fernández-Costales, 2019)<sup>6</sup>.

En cuanto hace a la idea de proteger al trabajador de sí mismo, un sector de la doctrina observa en ello un cierto paternalismo del legislador, e incluso no falta quien considera

---

6 Así, por ejemplo, quien padezca la apnea del sueño pondrá en peligro su integridad física y la de los demás si es conductor de un autobús, pero no si es auxiliar administrativo, y quien padezca enfermedades contagiosas solo constituirá un peligro para la salud de terceros si en su concreta actividad existe riesgo de transmisión de dicha enfermedad.

que el trabajador debe ser libre de asumir riesgos para sí mismo (González, 1996; Fernández Villazón, 1997; San Martín, 2004). Con todo, el Tribunal Constitucional expone que los derechos fundamentales no solo deben incluir derechos subjetivos de libre ejercicio por los individuos y garantías institucionales, sino también deberes positivos por parte de los poderes públicos. En este sentido, además de no lesionar la obligación de respeto a la esfera individual del individuo protegida por los derechos fundamentales, existe también una "obligación positiva de contribuir a la efectividad de tales derechos, y de los valores que representan, aun cuando no exista una pretensión subjetiva por parte del ciudadano. Ello obliga especialmente al legislador, quien recibe de los derechos fundamentales 'los impulsos y líneas directivas', obligación que adquiere especial relevancia allí donde un derecho o valor fundamental quedaría vacío de no establecerse los supuestos para su defensa" (TC, 1985), rasgo a partir del cual se explica el carácter proteccionista de esta norma respecto a la capacidad individual del trabajador, pues el riesgo asumido por quien decide negarse a las pruebas genéticas podría afectar, a su vez, a terceros. Por tanto, no solo se trata de proteger al trabajador individualmente considerado, sino de salvaguardar un interés general —la salud pública—, controlando los riesgos en el trabajo, en la medida en la cual el trabajador constituye el riesgo en virtud de su estado biológico (Martínez Fons, 2002; San Martín, 2004)<sup>7</sup>.

Las razones expuestas están revestidas de un amplio grado de subjetividad a la hora de apreciar o no su concurrencia, pareciendo necesaria una mayor concreción por parte del legislador de forma que se evitase que la regla general, la voluntariedad, se convierta en excepción (TC, 2004). En todo caso, la libertad de la que dispone y disfruta el trabajador a la hora de prestar su consentimiento termina allí donde empieza el riesgo grave y posible de terceros que no están obligados a soportar la indolencia de este trabajador (Fernández-Costales, 2019).

### 5.3. Riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

La última de las excepciones a la voluntariedad tendrá lugar cuando así venga establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (TC, 2004, FJ 6)<sup>8</sup>.

- 7 Dicha obligatoriedad debemos enlazarla con lo dispuesto en el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en virtud del cual "los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad 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".
- 8 Como señala la Sentencia 196/2004, en su fundamento jurídico 6, dicha previsión adapta al campo de la salud laboral la lógica propia de la normativa sanitaria, que contempla también

El supuesto referido a la disposición legal ha de ser entendido, naturalmente, en sentido amplio, es decir, incluyendo los desarrollos reglamentarios, los más comunes, teniendo en cuenta cómo la regulación de la prevención de riesgos laborales en España, desde un punto de vista cuantitativo, principalmente reglamentario, habiéndose calificado la LPRL como una norma básica y genérica (San Martín, 2004)<sup>9</sup>.

Por contra, los convenios colectivos –considerados por algunos autores integrados en la alusión a las disposiciones legales– (Sala, 1996; Fernández Villazón, 1997; De Vicente, 1998) pueden regular y precisar los casos en los cuales operan las excepciones al principio de voluntariedad, pero no pueden en modo alguno prever otros supuestos de obligatoriedad distintos a los establecidos por la Ley, ni introducir en la disciplina de los reconocimientos médicos obligatorios aspectos que no encajen en el marco de las directrices de referencia. Únicamente podrá colaborar con la norma estatal en la delimitación y precisión de las excepciones legalmente establecidas al principio de voluntariedad, actuando de forma complementaria (Sempere, 1996). Fuera de tales supuestos, el trabajador podrá mostrar su oposición a tales pruebas llevando, en su caso, a la responsabilidad de carácter civil e incluso penal para el empresario (Goñi, 1999).

## 6. BREVES CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

1. Una vez entablada la relación laboral entre el empresario y el trabajador, será necesario llevar a cabo exámenes médicos en aras de garantizar la vigilancia de la salud del trabajador, conforme al art. 14 LPRL. Dicha vigilancia tiene como objetivos la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los empleados especialmente sensibles a determinados riesgos, incluidos los directa o indirectamente vinculados al componente genético; finalmente, la adaptación de la tarea al trabajador siempre y cuando esta medida resulte asumible o proporcionada a la organización y al coste.

---

tratamientos médicos obligatorios en determinadas circunstancias (art. 9.2 de la Ley 41/2002, de 14 noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica).

- 9 Por ello, la alusión a las disposiciones legales debe interpretarse ampliamente, como comprensiva de toda norma legal o reglamentaria que contenga previsiones en este sentido (por ejemplo, el art. 39 de la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre energía nuclear, añadiendo a ello la amplísima normativa reglamentaria como el Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido; Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo; Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, que aprueba el Reglamento de protección sanitaria frente a las radiaciones ionizantes.

- II. El trabajador debe prestar su consentimiento de forma inequívoca a pasar por una prueba que puede afectar a derechos fundamentales como la intimidad, protección de datos, información y derecho a decidir. El consentimiento del trabajador juega así una pieza clave a la hora de aplicar el art. 22 LPRL, aunque la causa de justificación de esos exámenes no se basa en el consentimiento propiamente dicho, sino en las exigencias objetivas de salud que un determinado puesto de trabajo requiere. Dichos exámenes deben estar directamente conectados a la vigilancia de las exigencias de salud que impidan a la persona trabajadora realizar los aspectos esenciales del puesto de trabajo concreto que desempeñe.
- III. Al mismo tiempo que crea la regla, el art. 22 LPRL establece los casos en que la voluntariedad del trabajador queda en un segundo plano, por resultar imprescindibles los reconocimientos médicos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo de los empleados, cediendo el derecho del trabajador a preservar su intimidad ante el derecho a la salud del resto de trabajadores o terceros. El TC establece que en dichos casos deben concurrir una serie de requisitos; la proporcionalidad al riesgo, la indispensabilidad de las pruebas y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable.
- IV. La norma otorga un cierto margen para las excepciones; éstas, sin embargo, aparecen revestidas de un amplio grado de subjetividad a la hora de poder valorar su concurrencia. Tal ocurre, sobre todo, en aplicación de la primera causa, pues, en general, el límite del carácter imprescindible del reconocimiento para la evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo para la salud de los trabajadores puede ser muy difuso e, incluso, llevado al extremo, omnicompreensivo, se hace necesaria una mayor concreción por parte del legislador a fin de evitar que la regla general, la voluntariedad, se convierta en excepción.
- V. La realización de pruebas genéticas predictivas afecta a derechos fundamentales: intimidad, protección de datos, derecho a la información y derecho a decidir, tanto de la personal trabajadora como de las personas unidas a esta por lazos sanguíneos. Junto con la intimidad y protección de datos que únicamente pueden verse tratados bajo consentimiento de la persona afectada, cobra especial relevancia el derecho de la persona trabajadora a no saber, opción que puede llevarle a rechazar un examen genético vinculado con la actividad a realizar, siempre que no nos encontremos ante una de las excepciones que justificaría la realización obligatoria del examen genético.
- VI. La posibilidad de realizar pruebas genéticas sin consentimiento del trabajador debe de ser interpretada de forma restrictiva. El riesgo de afectación a derechos fundamentales del trabajador y de las personas unidas a él por vínculos genéticos, exige que su realización sea excepcional, directamente vinculada a la actividad del

trabajador, bajo supuestos previamente contemplados en la normativa y garantizando la seguridad y confidencialidad de los datos genéticos del trabajador. Cobra relevancia el derecho a no saber del paciente, pues puede no querer conocer si tiene o no una disposición genética a padecer determinada enfermedad.

- VII. La realización obligatoria de pruebas genéticas predictivas es una medida grave que supone la imposición de un tratamiento médico obligatorio, en este caso, un examen médico que afecta a datos muy sensibles que ofrecen información indeleble no solo sobre la persona trabajadora, sino también sobre los familiares presentes y futuros unidos a ella por lazos de sangre. La medida debe realizarse únicamente, amparada en el principio de legalidad, cuando no exista una medida similar voluntaria que produzca los mismos efectos, con una relación directa entre la enfermedad genética que se trata de detectar y la actividad a desempeñar, con todas las garantías de seguridad y ciberseguridad que permitan una protección adecuada de dichos datos especialmente sensibles.
- VIII. En el caso de la excepción por afectar a la salud del propio trabajador o de terceros, habría que diferenciar dos supuestos diferentes. Cuando el único afectado por la falta de información genética sería el propio trabajador y cuando por la especial naturaleza de la actividad los afectados pueden ser terceros. En el primero de los casos la protección de la propia salud del trabajador nunca debería de ser un motivo que permitiera la realización de un examen genético en contra de su voluntad, supondría un supuesto no justificado de paternalismo del Estado, pues es el titular de los bienes jurídicos afectados el que debe decidir sobre la prevalencia de unos sobre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agra Viforcós, B. (2023). La disrupción tecnológica y digital y los riesgos emergentes en las estrategias europea, estatal y autonómica de seguridad y salud en el trabajo. En Fernández-Costales Muñoz, J. (Dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Reus
- Aguilera Izquierdo, R.(2023) *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido*. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado,.
- Almendros González, M.Á. (2024). Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 12, pp. 41-67.
- Bandrés Moya, F. (2011) Salud (técnico) en Romeo Casabona, C. *Enciclopedia de Bioderecho y Bioética*, TOMO II. Ed.: Comares.

- Benussi Díaz, C. (2020). Obligaciones de seguridad en el tratamiento de datos personales en Chile: escenario actual y desafíos regulatorios pendientes. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 9(1), 227-279. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2020.56660>.
- Blanco Mercadé, A.(2020). Obligaciones de seguridad en el tratamiento de datos personales en Chile: escenario actual y desafíos regulatorios pendientes. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 9(1), 227-279. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2020.56660>
- Calvo Gallego, F.J. (2008) Test genéticos y vigilancia de la salud del trabajador. *Revista Derecho y Conocimiento*, 2 (1), 235-266.
- Comunidad Económica Europea (CEE), Directiva 391/1989 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Comunidad Europea* (DOCE), 183, de 29 de junio de 1989. DOUE-L-1989-80648
- Delclós Clanchet, J.; Ruiz-Frutos, C.; et al. (2007) Salud laboral. En: Ruiz-Frutos, J. Delclós Y F. Benavides.C. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Ed.: Elsevier Masson.
- De La Guardia Gutiérrez, M.A.; Ruvalcaba Ledezma, J.C. (2020). Health and its determinants, health promotion and health education. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5 (1), 81-90 <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>
- Delgado Jiménez, A. (2021). El derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en el ámbito laboral". *Revista Internacional Consinter de Direito*, 7 (13), 357-385.
- De Vicente Pachés, F. (1998). *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. Ed.: Consejo Económico y Social de España. Madrid, 1998.
- González García-Viñuela, M. (2025). Salud digital y consentimiento de los pacientes con discapacidad, en *Aspectos jurídicos y éticos de la salud digitalizada*, S. Tarodo Soria (Dir.), Eolas.
- González Ortega, S. y Aparicio Tovar, J. (1996). *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Ed.: Trotta.
- Goñi Sein, J.L. (1999). Límites constitucionales a los reconocimientos médicos obligatorios establecidos como medida de prevención de riesgos laborales. *Revista de Derecho Social*, 5, 49-74.
- Goñi Sein, J.L.(2011). Análisis genéticos en el ámbito laboral (jurídico). En: C.M. Romeo Casabona. *Enciclopedia de Bioderecho y Bioética, Tomo I*. Ed.: Comares.
- Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo, *Revista Labos*, 4, 103-121.<https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

- Fernández-Costales Muñiz, J. (2008). Intimidación de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos". *Derecho y Salud* 16 (1), 81-108.
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2019). *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*. Ed.: Aranzadi.
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2023). Salud laboral, protección de datos y nuevas tecnologías. Una aproximación a sus riesgos y consecuencias, en *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, J. Fernández-Costales Muñiz (Dir.), Reus.
- Fernández Domínguez, J.J. (1999). *Pruebas genéticas en el derecho del trabajo*. Ed.: Civitas.
- Fernández Villazón, L.A. (1997). Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador (comentario al art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales). *Revista Española de Derecho del Trabajo* 82, 221-248.
- Jiménez López, J. (2023). Transparencia pública, genoma y datos genéticos. *Revista Española de la Transparencia*, 17. <https://doi.org/10.51915/ret.310> .
- Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre energía nuclear. Boletín Oficial del Estado, 107, de 5 de mayo de 1964. ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/1964/04/29/25/con>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995. ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. Boletín Oficial del Estado, 180, de 29 de julio de 2015. ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/07/28/9/con>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 294, de 6 de diciembre de 2018. ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>
- López Ahumada, J.E. (2023). El impacto de la digitalización del trabajo desde el punto de vista de la privacidad y el ejercicio de los derechos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11,(1), 378-416.
- Lorente Acosta, J.A.; et al.(2012). Diagnóstico genético en medicina del trabajo: aplicación preventiva de los análisis genéticos. En: F. Gil Hernández. *Tratado de Medicina del Trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. II, Elsevier.
- Martínez De Aguirre, C. (2024). El derecho a la intimidad, revisitado. *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 20, 76-105.
- Martínez Fons, D. (2002). *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Ed.: Tirant lo Blanch.

- Martínez Otero, J.M.(2017). La generalización de los test genéticos y su incidencia en los derechos fundamentales. *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 19, 235-265.
- Molinero Sicilia, L. (2025). Secuenciación del exoma completo (wes): desafíos emergentes y perspectivas de mejora, en *Aspectos jurídicos y éticos de la salud digitalizada*, S. Tarodo Sorla (Dir.), Eolas.
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. Instrumento de Ratificación, Boletín Oficial del Estado, 270, de 11 de noviembre de 1985. ELI: <https://www.boe.es/eli/es/ai/1981/06/22/>
- Organización Mundial De La Salud (2006). Medical genetic services in developing countries. *The Ethical, Legal and Social Implications of genetic testing and screening. World Health Organization*.
- Purcalla Bonilla, M.A. (1997). Vigilancia de la salud de los trabajadores: claves interpretativas de su régimen jurídico. *Revista Aranzadi Social*, 5, 675-706.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido. Boletín Oficial del Estado, 263, de 2 de noviembre de 1989, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1989/10/27/1316>
- Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, que aprueba el Reglamento de protección sanitaria frente a las radiaciones ionizantes. Boletín Oficial del Estado, 37, de 12 de febrero de 1992, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1992/01/24/53>
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *Boletín Oficial del Estado*, 97, de 23 de abril de 1997, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/488/con>
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 124, de 24 de mayo de 1997, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/05/12/664/con>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 27, de 31 de enero de 1997, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>
- Real Decreto 326/2021, de 11 de mayo, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para el ingreso en la Policía Nacional. *Boletín Oficial del Estado*, 113, de 12 de mayo de 2021, ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/05/11/326/con>
- Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, del Parlamento Europeo y Consejo, relativo a la protección de datos de las personas físicas, Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 119, de 4 de mayo de 2016. DOUE-L-2016-8080

- Roberts, R.; Álvarez, P.; et al. (2022). Protección del patrimonio genético de los trabajadores". *Derecho internacional, nacional y comparado. Asesoría Técnica Parlamentaria*.
- Rodríguez Escanciano, S. (2021). Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* 2,19-55. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi2.12443>
- Rodríguez Escanciano, S. (2023). La prevención de los riesgos psicosociales ante las transiciones digital y climática, en *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Javier Fernández-Costaes Muñiz (Dir.), Reus.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.(1994). Implicaciones del conocimiento genético en las relaciones laborales. En: *El Derecho ante el Proyecto Genoma Humano*, Vol. IV. Ed.: Fundación BBV.
- Ruiz-Frutos, C. (2011). Determinantes de salud. En: Fernando Gil Hernández. *Tratado de Medicina del Trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, Vol. I. Ed.: Elsevier.
- Sala Franco, T. (1996). *Comentarios a la ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Ed.: Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, T. (1996). El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral. *Revista Derecho y Salud*, 4, 7-27
- Salcedo Beltrán, C. (2008). Pruebas genéticas en el ámbito de las relaciones laborales. En: Carmen Salcedo Beltrán. *Investigación, genética y derecho*. Ed.: Tirant lo Blanch.
- Sancho López, M. (2021). Los «big data» genéticos y sus límites legales. Especial mención a la investigación con datos genéticos y la crisis del COVID-19, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 57,165-198.<https://doi.org/10.51915/RET.310> .
- San Martín Mazzucconi, C. (2004). La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53, 181-202.
- Sardi Dima, A, (2020). El impacto del Proyecto Genoma Humano y la discriminación genética: aspectos éticos, sociales y jurídicos, *Revista de Bioética y Derecho*, (48), 209-226.
- Sempere Navarro, A.; et al. (1996). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ed.: Civitas.
- Sentencia 53/1985. (1985, 11 de abril). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 119, de 18 de mayo de 1985. BOE-T-1985-9096
- Sentencia 66/1995. (1995, 8 de mayo). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 140, de 13 de junio de 1995. BOE-T-1995-14336
- Sentencia 55/1996. (1996, 28 de marzo). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 102, de 27 de abril de 1996. BOE-T-1996-9371

- Sentencia 37/1998. (1998, 17 de febrero). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 65, de 17 de marzo de 1998. BOE-T-1998-6331
- Sentencia 186/2000 (2000, 10 de julio). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 192, de 11 de agosto de 2000. BOE-T-2001-19477
- Sentencia 196/2004 (2004, 15 de noviembre). Tribunal Constitucional, *Boletín Oficial del Estado*, 306, de 21 de diciembre de 2004. BOE-T-2004-21369
- Tarodo Soria, S. (2025). Patient autonomy in the context of digital medicine, *Bioethics, Special issue: Patient autonomy in the face of new technologies advances in Medicine*, 39(5), 404-413, <https://doi.org/10.1111/bioe.13410>
- Tascón López, R., (2023). Algunos aspectos actuales críticos sobre la tutela de la salud de las personas trabajadoras, en *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, J. Fernández-Costaes Muñiz (Dir.), Reus.
- Tovar Reyes, S. (30 de julio de 2024). Discriminación genética: ¿cómo afecta el mundo del trabajo? Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/discriminacion-genetica-como-afecta-el-mundo-del-trabajo/>
- Unión Europea (2010/C 83/02), Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, 303, de 14 de diciembre de 2007. DOUE-Z-2007-70004
- Weidenslaufer, C., Álvarez D, Paola; y Roberts, R. (30 de junio de 2022). Protección del patrimonio genético de los trabajadores, Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Yago-Díez Rodera, Z. (2025). La prohibición de pruebas genéticas previas a la contratación laboral y sus excepciones. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15(1), 1-22. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11568>

