

VIGILANCIA DE LA SALUD. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

EL artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) contempla el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber del empresario de procurarles dicha protección frente a los riesgos laborales. En cumplimiento de este deber, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la vigilancia de su salud.

En este sentido, el artículo 22 de la LPRL, establece que *“el empresario garantizará a los trabajadores a sus servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*. No obstante, el empresario está obligado, una vez realizada la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la acción preventiva, a verificar y comprobar los resultados de estas actividades, vigilando periódicamente el estado de salud de los trabajadores, si fuera necesario para averiguar la influencia de los peligros específicos del puesto de trabajo, así como su adecuación.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se concreta fundamentalmente en los denominados reconocimientos médicos o exámenes de salud, de carácter específico y finalista, cuyo objeto es detectar cualquier enfermedad que sufra o pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, desvelando si las medidas de prevención que se están adoptando o que se prevé adoptar son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para su salud y, al mismo tiempo, si el trabajador posee la capacidad requerida para afrontar los riesgos propios del trabajo que deba realizar. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo laboral.

1.- ¿CÓMO SE REGULAN LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?

El vigente VII Convenio colectivo general del sector de la construcción regula la vigilancia y control de salud en su artículo 20, estableciendo que *“La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.*

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre

la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa”.

Especificando, que la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en los que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos, podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa.

2.- CARÁCTER VOLUNTARIO DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La empresa tiene la obligación de ofrecer el reconocimiento médico al trabajador y el trabajador, tiene la potestad de aceptarlo o rechazarlo. El Tribunal Supremo en sentencia de 2018, indica que los reconocimientos son voluntarios, pero hay ciertas “excepciones” donde su realización es obligatoria.

En este sentido, el artículo 22 de la LPRL, establece unas excepciones a este principio de voluntariedad al determinar que *“esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.*

Sin embargo, hay otros factores que condicionan la realización del reconocimiento médico, más allá de la “voluntariedad” o no, y que es necesario tener en cuenta.

3.- OBLIGATORIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en su artículo 243, establece que *“todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se*

establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.”

En todo caso, el reconocimiento médico será obligatorio cuando:

- Lo exija el convenio colectivo nacional o territorial del sector, como es el caso del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- Cuando estén establecidos en una disposición legal específica para la protección contra ciertos riesgos y actividades peligrosas. Entre estos riesgos y actividades se incluyen:

Agentes carcinógenos: La exposición a sustancias que pueden causar cáncer requiere un monitoreo continuo de la salud de los trabajadores.

Agentes químicos: Trabajar con productos químicos peligrosos implica riesgos significativos para la salud que deben ser controlados mediante reconocimientos médicos regulares.

Radiaciones ionizantes: Los trabajadores expuestos a este tipo de radiaciones necesitan controles de salud para detectar cualquier efecto adverso.

Amianto: La manipulación de este material, conocido por sus efectos nocivos, exige un seguimiento estricto de la salud de los empleados.

Ruido: Exposición a niveles de ruido que pueden causar daño auditivo requiere evaluaciones médicas periódicas.

Polvo de sílice: La inhalación de polvo de sílice puede causar enfermedades pulmonares graves, justificando así los reconocimientos médicos.

Otra situación donde los reconocimientos médicos son obligatorios, según el artículo 22 de la LPRL, es cuando *“la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa”*.

En este contexto, se incluyen puestos de trabajo que implican una alta responsabilidad y donde el estado de salud del trabajador puede afectar la seguridad de otros, tales como:

Conductores profesionales de vehículos de motor: La seguridad vial depende en gran medida de la aptitud física y mental de los conductores.

Manejo de grúa: El manejo de equipos pesados requiere que el operador esté en óptimas condiciones de salud para prevenir accidentes.

Trabajos en altura: Realizar labores a gran altura conlleva riesgos que deben ser minimizados mediante la vigilancia de la salud del trabajador.

Trabajos en espacios confinados: Estos entornos presentan peligros específicos que demandan un estado de salud adecuado.

4.- ¿CADA CUANTO TIEMPO SE DEBE REALIZAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO?

El Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en su artículo 37.3 establece que la vigilancia de la salud se llevará a cabo:

- *Inicialmente.* Después de la incorporación al trabajo del trabajador o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Algunos convenios colectivos prevén que el reconocimiento se debe hacer con anterioridad a la incorporación al puesto (el VII Convenio colectivo del sector de la construcción lo denomina reconocimiento de admisión), con anterioridad al momento de la contratación, los candidatos no son trabajadores de la empresa, y como ciudadanos en general no pueden ser obligados por convenio colectivo a someterse a reconocimientos médicos. En este sentido, el propio Tribunal Constitucional (STC de 15.11.04) establece que los reconocimientos médicos no son un instrumento para verificar la capacidad profesional o aptitud psicofísica con propósito de procesos de selección de personal, sino expresión de un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud.

- *Periódica.* Por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, incluidas las características personales. De forma genérica, los reconocimientos médicos suelen realizarse anualmente, aunque podemos encontrarnos con sectores como el químico en el que por ley debe realizarse cada 3 meses debido a los riesgos específicos, o incluso en otros sectores, cada 3 años.

- *Tras una ausencia prolongada por enfermedad.* No está definido en la legislación el periodo de tiempo que debería considerarse como “ausencia prolongada”. Queda pues a criterio médico considerar el periodo más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en cuestión.

- *Previa a la exposición.* Esta figura aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, cancerígenos o pantallas) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos.

- *Post-ocupacional.* Cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo periodo de latencia.

- *Por detección de daño en un trabajador.* En este caso se deberá proponer la revisión de la evaluación de riesgos y proceder a la vigilancia médica de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo de riesgo.

Si bien, para el caso de un trabajador que no se encuentre en estas circunstancias, no sería exigible que su reconocimiento médico tuviera menos de un año de vigencia. Se trata de una exigencia por encima de la legalidad, que puede ser planteada por la contratista principal, pero que no puede ser exigida, solo a priori y antes de la contratación. Lo idóneo es que estos reconocimientos médicos para



trabajadores “normalizados” que no se encuentren en situaciones especiales de periodicidad obligatoria como las descritas, tengan una vigencia inferior a un año. Pero llegado el caso de que alguno de estos reconocimientos médicos tuviera una vigencia superior, los mismos serían perfectamente válidos y deberían permitir a la subcontrata incluir a su trabajador en la obra.

5.- ¿CUÁL ES LA PERIODICIDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN?

En el sector de la construcción, cuando una empresa, es contratada por un contratista principal está “obligada a dar de alta” a todos los empleados que van a acceder a la obra. Esta función se suele llevar a cabo en los llamados “portales” de documentación o de coordinación de actividades empresariales. Uno de los documentos que serán solicitados por la contratista principal serán los reconocimientos médicos de los trabajadores de la empresa subcontratada. Esta exigencia, en base al principio de coordinación de actividades empresariales y en base al principio de responsabilidad preventiva solidaria entre contratista y subcontratista, es una exigencia legal y lógica.

Así, la empresa subcontratista debe, por imperativo legal, someter a sus empleados al preceptivo reconocimiento médico legal. Por tanto, el empresario tiene obligación de ofrecer este reconocimiento médico en todos los casos y a todos sus trabajadores, acreditando este ofrecimiento y la realización de los reconocimientos médicos en trabajadores de la construcción frente a las empresas contratistas principales.

Es frecuente que cuando las empresas subcontratistas, incluyen en el portal coordinación de actividades empresariales estos reconocimientos médicos, éstos no sean validados por la contratista principal o por sus responsables de coordinación de actividades empresariales, por tener el reconocimiento médico más de un año de vigencia. No obstante la periodicidad de los reconocimientos viene recogido en el artículo 37.3 del RSP, estudiando en el punto anterior.

6.- LA PRACTICA DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Los controles periódicos, o vigilancia de la salud, deberán llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, capacitación y formación de nivel superior acreditada. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, como un auxiliar de clínica, según se establece en el artículo 37.3 del RSP.



Los controles médicos deberán responder a una razón objetiva, y serán proporcionales al riesgo, causando las menores molestias posibles al trabajador. Siempre se debe hacer dentro del horario laboral. En caso de que se cite al trabajador fuera de la jornada laboral, la empresa está obligada a compensar este tiempo.

Los reconocimientos médicos laborales, suelen incluir:

- Exploración Clínica: anamnesis, talla, peso.
- Exploraciones: cardio, otorrino, pulmonar, aparato locomotor, neurológico y dermatológico.
- Exploraciones Complementarias: TA, FC, visión, audiometría, espirometría y electrocardiograma.
- Protocolos específicos: según los riesgos existentes en el trabajo.
- Analítica de sangre: hemograma completo, velocidad de sedimentación, bioquímica, glucosa, creatinina, ácido úrico, colesterol total, etc.
- Analítica de orina: densidad, PH, anormales y sedimentos.

El personal médico no podrá realizar más pruebas de las estrictamente necesarias, de otro modo, será una intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador. En todo caso, deberán respetar el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información obtenida. El acceso a la información médica de carácter personal queda restringida al personal médico y a las autoridades sanitarias, los resultados y todos los datos médicos de carácter personal serán comunicados exclusivamente al trabajador.

Sólo se transmitirán las condiciones sobre la aptitud (esto es apto/no apto) para el puesto de trabajo correspondiente al empresario, a los representantes legales del empleado (delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral) y órganos responsables de la prevención. Se podrán indicar, asimismo, tipos y condiciones de trabajo que le estuvieran contraindicadas, medidas de protección y prevención o la necesidad de introducir mejoras en su puesto. Pero nunca se podrán desvelar las concretas razones médicas de su no aptitud.

Argumentos a favor para la realización del reconocimiento médico:

- El reconocimiento aporta ventajas a la empresa ya que permite conocer la adecuación de un trabajador a las características de un determinado puesto de trabajo.

Es un valor añadido para el trabajador, porque a menudo permite conocer a grandes trazos su estado de salud en general. La realización de las pruebas médicas, electrocardiogramas o analíticas, por ejemplo, a veces pueden desvelar o intuir deficiencias en la salud que el propio interesado desconoce (colesterol alto, hipertensión, sordera incipiente...) y que gestionadas de forma correcta pueden evitar problemas de salud posteriores.

Argumentos que se plantean en contra de la realización de reconocimientos médicos:



Pueden existir motivos “oscuros” para que el trabajador rechace el reconocimiento. Habitualmente por temor a que se detecte algún tipo enfermedad o disfunción (fobias, sida, drogas, alcohol, hepatitis...). Estos temores son infundados y fruto del desconocimiento.

- Los reconocimientos se limitan a evaluar los factores de salud definidos por el médico especialista del trabajo a partir de los riesgos del puesto de trabajo que debe ocupar el trabajador. Su objetivo es valorar la aptitud del trabajador para ese puesto de trabajo, no buscar si encuentran algo “malo”. Para mayor tranquilidad del trabajador, la información sanitaria es confidencial. Los datos obtenidos solo los puede conocer el trabajador y el personal sanitario y cualquier otra comunicación debe ser autorizada expresamente por el interesado. La empresa solo recibe un certificado de aptitud para el puesto de trabajo, sin mayor detalle.

7.- EL SUPUESTO ESPECÍFICO DE NO SUPERACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PRECEPTIVOS.

Cuál debe ser la consecuencia de que el trabajador no supere un reconocimiento médico preceptivo para el puesto de trabajo, por haber sido declarado no apto. En estos supuestos habría que realizar varias aclaraciones.

En primer lugar, cabría destacar los supuestos en que el reconocimiento médico no está regulado expresamente por una norma (el más frecuente en la práctica), sino que es instado por la propia empresa, y realizado por los facultativos de sus propios servicios de prevención, según el art. 22. 1 de la LPRL, alegando que es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y, muy especialmente, para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para él o para terceros.

La LPRL faculta a la empresa a llevar a cabo reconocimientos médicos, incluso sin necesidad de concurrir la voluntad del trabajador afectado, y también el art. 25.1 del mismo texto legal prohíbe expresamente que se empleen individuos que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial puedan ponerse en situación de peligro a sí mismos o a otras personas, o cuando simplemente no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Además de prohibir expresamente que sean empleados, el art. 25 indica que cuando a posteriori, ya contratados, sobreviniera la referida situación, se puede hacer extensiva la prohibición de trabajar en el referido puesto. Por tanto, el empresario deberá adecuar el puesto de trabajo al empleado o cambiarle a otro más adecuado, se trataría de una prohibición legal de seguir desempeñando las concretas funciones de un puesto de trabajo, no de seguir trabajando en la empresa y, como tiene declarado el propio Tribunal Supremo expresamente, no se incluyen dentro del concepto de ineptitud los supuestos de imposibilidad legal de desarrollo de un trabajo. De forma que el empresario deberá adaptar el propio



puesto o llevar a cabo una movilidad funcional o geográfica a uno nuevo adecuado para el trabajador afectado.

Por otro lado, en el caso de puestos de trabajo en los que el empleado, legal o reglamentariamente, tenga que superar periódicamente pruebas psicotécnicas y médicas para poder desempeñar la prestación de servicios. Esta superación obligatoriamente debe concluir en su aptitud para el desempeño de las funciones correspondientes.

Por último, cuando la ineptitud derive en alteraciones de la salud de carácter temporal, deberá comportar obligatoriamente un supuesto de incapacidad temporal con suspensión del contrato de trabajo mientras dure dicha situación, y con derecho a reserva del puesto, incorporándose de nuevo una vez reciba el alta. Si la alteración de la salud fuera definitiva, se deberá instar la correspondiente declaración de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, lo que produciría en su caso, la extinción de la relación laboral.

8.- LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR ¿QUÉ OCURRE SI NO SE HACE EL RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL?

Si la persona trabajadora se niega al reconocimiento médico y la actividad de la empresa o su puesto de trabajo no supone un peligro para su seguridad o la de otras personas, no se puede obligar a ello. Eso sí, se deberá dejar constancia escrita del ofrecimiento de la empresa y de la renuncia del trabajador. Sin embargo, si en el plan de prevención está contemplado y resulta imprescindible saber si es apto o no para el puesto (por los motivos antes comentados) y el trabajador se niega injustificadamente, se puede tomar algunas medidas como adaptar el puesto de trabajo o recolocarlo con otras funciones, llegando incluso al despido disciplinario por una falta de desobediencia.

La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico obligatorio comporta una falta disciplinaria, que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable, según lo establecido en el artículo 58.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante hay que recalcar que la obligatoriedad del reconocimiento médico solo puede imponerse si existe un riesgo o peligro objetivable, en este sentido la Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 señala que *“la obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquel es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometándose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión”*.

9.- CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Como ya se ha comentado, la LPRL señala que la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores es una exigencia legal para la empresa. En su artículo 22 recoge que “los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores”.

“El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora”, según lo establecido en el artículo 244.2 de la LGSS.

Constituye una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de realizar los reconocimientos médicos preceptivos. Según los artículos 12.2 y 40.2.a del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), este incumplimiento, puede ser sancionado con una multa de hasta 49.180 euros.

10.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

De acuerdo con el artículo 22 de la LPRL, “*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*”. Esta obligación es tanto para el empresario como para el trabajador autónomo con trabajadores a su cuenta. En el caso de un profesional autónomo (sin trabajadores a su cuenta), deberá ser él mismo el responsable de cumplir con la vigilancia de su salud.

En sectores como el de la construcción o el metalúrgico, se suele exigir al trabajador autónomo, un certificado de aptitud médica para el desempeño del trabajo para el que se le contrate. Éste tiene que estar firmado por un servicio de Prevención de Riesgos Laborales y un médico especialista en Medicina del Trabajo, según los protocolos marcados. No hay que olvidar que el objetivo de las revisiones médicas laborales, es verificar que la salud del profesional o trabajador autónomo no pueda repercutir negativamente en el desempeño de su profesión, o bien si su trabajo produce efectos negativos sobre su estado de salud. El certificado de aptitud médica tiene una validez de un año, y hay que renovarlo periódicamente.



Los reconocimientos médicos obligatorios no solo cumplen con un mandato legal, sino que también son una herramienta esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Bibliografía y Normativa consultada:

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.*

GRUPO DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL COAT DE GRANADA.

Coordinador:

Manuel Javier Martínez Carrillo.

Arquitectos Técnicos:

Antonio Espínola Jiménez.

Sofía García Martín.

Jonathan Moreno Collado.

Fabiola Moreno Medinilla

Eva María Pelegrina Romera.

Daniel Ruiz Gálvez.



<Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento- NoComercial-SinObrasDerivada 4.0 Internacional. (CC BY-NC-ND 4.0)

