



¿QUÉ SE ENTIENDE POR RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Un reconocimiento médico del trabajo forma parte de la Medicina del Trabajo y de la obligación legal del empresario de Vigilancia de la Salud o comprobar que los riesgos del trabajo no afectan a la salud de su personal.

Este reconocimiento es un proceso médico realizado por personal sanitario con cualificación específica (Médica / Médico del Trabajo y Enfermería del Trabajo) para evaluar la aptitud de un empleado para llevar a cabo las tareas requeridas en un entorno laboral específico y frente a unos riesgos laborales concretos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta qué es y qué no es un reconocimiento médico laboral. A continuación, se detallan algunas características clave:

¿Qué es un reconocimiento médico laboral?

1. **Evaluación de aptitud:** Un reconocimiento médico laboral es un proceso utilizado para evaluar la aptitud de un empleado o solicitante de empleo para realizar las tareas laborales requeridas frente a unos riesgos concretos.

Se realiza conforme a protocolos sanitarios específicos y adaptados a los riesgos derivados del trabajo y pueden incluir pruebas médicas, evaluaciones de salud, revisiones de antecedentes médicos y entrevistas clínicas.

2. **Requisitos legales:** La normativa española de prevención de riesgos laborales establece que el empresario, en función de los riesgos a los que estén expuestos sus trabajadores, debe vigilar el estado de salud de los mismos para garantizar que sean aptos para realizar sus tareas de manera segura.

Estos reconocimientos o vigilancia pueden ser obligatorios conforme a diversos criterios establecidos en la ley general de la seguridad social

Artículo 243. Normas específicas para enfermedades profesionales.

1. 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 aquellos 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.

2. 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.

3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar



los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

3. **Confidencialidad:** Los reconocimientos médicos laborales deben ser realizados por profesionales de la salud capacitados y cumplir con las normas de confidencialidad médica. La información médica recopilada durante el reconocimiento médico debe ser tratada de manera privada y solo utilizada para multas laborales.

¿Qué no es un reconocimiento médico laboral?

1. **Discriminación:** Un reconocimiento médico laboral no debe utilizarse como una forma de discriminación o violación de los derechos del empleado. No se debe discriminar a los empleados o solicitantes de empleo en función de su estado de salud, discapacidad o cualquier otra condición médica protegida por la ley.
2. **Violación de la privacidad:** Un reconocimiento médico laboral no debe implicar una violación injustificada de la privacidad del empleado. La información médica recopilada durante el reconocimiento médico debe ser relevante y necesaria para evaluar la aptitud laboral y no se debe recopilar más información de la necesaria.
3. **Diagnóstico médico completo:** Un reconocimiento médico laboral generalmente evalúa la aptitud laboral del empleado en función de los requisitos del trabajo y no implica un diagnóstico médico completo. No debe utilizarse para proporcionar un diagnóstico médico completo o para sustituir una evaluación médica exhaustiva por parte de un médico calificado.

El empresario debe ofrecer a sus trabajadores la realización del reconocimiento médico para cumplir con su obligación legal de vigilar el estado de salud de sus trabajadores frente a los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.

En resumen, un reconocimiento médico laboral es un proceso utilizado para evaluar la aptitud laboral de los empleados o solicitantes de empleo, de acuerdo con los requisitos del trabajo y las regulaciones legales, mientras se protege la confidencialidad y los derechos del empleado o solicitante de empleo. No debe utilizarse como una forma de discriminación o violación de la privacidad, ni como un diagnóstico médico completo.



¿CON EL RECONOCIMIENTO MÉDICO CONOZCO SI EL TRABAJADOR PUEDE AFRONTAR EL TRABAJO A REALIZAR?

El objetivo último de practicar un reconocimiento médico laboral es conocer, por una parte, si la persona que va a desarrollar ese puesto de trabajo dispone de las capacidades psicofísicas adecuadas para desarrollarlo en condiciones de seguridad adecuadas o, si, por el contrario, necesita alguna adaptación del puesto de trabajo a sus características psicofísicas, pudiendo ser Apto, Apto con limitaciones o No apto para el puesto de trabajo o actividad.

El personal médico evalúa la situación de salud de la persona y la confronta con los riesgos del puesto o actividad y si observa algún problema de salud que puede verse agravado por la exposición a un riesgo determinado en dicho puesto, deberá recomendar a la empresa las medidas a adoptar para evitarlo. Para el médico del trabajo, la salud del trabajador debe de estar por delante de cualquier otra consideración o interés.

Si no es apto, pero el médico entiende que es posible adaptar el puesto para que pueda asumirlo sin riesgos para la salud, también deberá conocer en ese caso el empresario, las limitaciones y/o adaptaciones que tendrá que aplicar en ese puesto de trabajo y en su entorno.

¿PUEDE CONOCER EL EMPRESARIO LOS DETALLES MÉDICOS QUE JUSTIFICAN EL CERTIFICADO DE APTITUD?

Al empresario lo que le interesa es saber que el personal que va a desarrollar un puesto de trabajo o actividad concreta es conocer el nivel de aptitud según el criterio médico, debiendo conocer, únicamente el resultado de dicha evaluación de aptitud.

Legalmente, los datos médicos personales obtenidos en un reconocimiento médico son confidenciales y no pueden compartirse con terceras personas, por lo que, bajo ningún concepto, el empresario podrá conocer diagnósticos, pronósticos, tratamientos o cualquier otro dato perteneciente a la salud del trabajador.

Asimismo, personal médico y sanitario participante del reconocimiento médico está obligado a guardar confidencialidad sobre los datos obtenidos en dicho proceso.



¿CON EL RECONOCIMIENTO MÉDICO PUEDO CONOCER SI ME ESTÁN AFECTANDO LOS RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO?

Efectivamente, el proceso denominado reconocimiento médico permite conocer el grado de afectación a la salud del personal trabajador por los riesgos a los que pudiera estar expuestos en el ejercicio de su labor profesional.

Tal y como establece el artículo 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, *“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”,* siendo obligatorio su realización cuando *“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”*

Los resultados del reconocimiento médico serán comunicados de manera confidencial a cada persona de manera individualizada para que tenga conocimiento de sus resultados, pudiendo la persona afectada compartirla con su personal médico de cabecera o incluso a otras personas previa autorización y consentimiento expreso por parte de la persona trabajadora.

La empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en la misma deberán ser informados de los resultados de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.



¿QUÉ VALIDEZ TIENE EL CERTIFICADO DE APTITUD?

Cada protocolo sanitario aplicado en cada caso concreto y en cada riesgo laboral indicará el periodo de validez del mismo, considerado como periodo de realización máxima. No obstante, este periodo de validez de la aptitud puede verse modificado en algunos casos, en los cuales deberán llevarse a cabo nuevos exámenes de salud.

Como norma general, la realización de un reconocimiento médico laboral deberá efectuarse en las siguientes circunstancias:

- Al inicio de la relación laboral. Para garantizar el estado de salud del trabajador frente a los riesgos a los que se va a ver expuesto.
- Al reanudarse un trabajo después de bajas prolongadas. Siempre que la salud del trabajador se ha visto afectada, la empresa podrá pedir al mismo que se realice el reconocimiento con el fin de garantizar su buena salud y la de los compañeros.
- Cuando se realiza un cambio de puesto de trabajo dentro de la misma empresa. Siempre que tengan riesgos específicos para la salud.
- Cuando cambien las condiciones de ejecución del trabajo y surjan nuevos riesgos, como por la introducción de nuevos equipos de trabajo, nuevos productos químicos, nuevas tecnologías o nuevas funciones, etc.
- Periódicamente. Aquí depende de cada uno de los puestos de los trabajadores. Puede variar de un año o, incluso, cada 3 años.

Es decir, un apto médico sirve para un puesto o actividad concreta y determinada no pudiendo utilizarse para otras circunstancias o puestos ya que podrían ser diferentes los riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona trabajadora y por tanto la vigilancia del estado de salud debe ser adecuada a la presencia de dichos riesgos.

Por lo tanto, ante un cambio en las condiciones de ejecución del trabajo, (indicadas anteriormente u otras), se le deberá realizar un nuevo examen de salud para determinar si puede asumir ese trabajo que tiene unos riesgos diferentes al anterior



¿TIENE QUE HACERSE EL RECONOCIMIENTO MÉDICO UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD?

Las personas con discapacidad reconocida oficialmente por los órganos de la administración específicos deben ser considerados como personas de especial sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales tal y como establece el siguiente artículo de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y las trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Igual situación establece la ley para mujeres en situación de embarazo o menores de edad, por lo que todas estas situaciones deben ser conocidas y tenidas en consideración en relación con los procesos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Esto es así debido a que las condiciones psicofísicas de la persona en cuestión pueden ser más sensibles frente a los riesgos propios del puesto de trabajo que deben ocupar y por tanto podrían afectar a su aptitud médica para dichos puestos de trabajo y requerir, temporal o definitivamente, medidas preventivas de adaptación del puesto de trabajo.



¿QUÉ PRUEBAS ESPECÍFICAS HAY QUE INCLUIR EN EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Como el reconocimiento médico individual responde a la obligación del empresario de vigilar periódicamente el estado de salud de su personal en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado, las pruebas médicas, específicas o no, dependerán de dichos riesgos.

Los protocolos sanitarios aplicados en cada caso concreto serán los responsables de establecer qué pruebas mínimas deben llevarse a cabo para asegurar dicha vigilancia del estado de salud de su personal, por lo que, en cada caso concreto, las pruebas médicas específicas pueden ser diferentes. De hecho, hay puestos de trabajo que, por diferentes motivos, puede que tengan incluidas entre las pruebas a realizar en el reconocimiento médico, algunas como determinación de drogas en orina o enfermedades víricas tipo SIDA o hepatitis, etc.

Estas pruebas, normalmente son de realización obligatorias para el trabajador ya que derivan de situaciones donde los riesgos pueden afectar a su propia seguridad o a la de terceras personas, como podría ser el caso de los pilotos de aviación comercial, personal conductor de trenes, personal médico en unidades de pacientes con inmunidad deprimida o con riesgo accidental de transmisión de enfermedad vírica, etc.

No obstante, estas pruebas sólo podrán hacerse y llevarse a cabo con el conocimiento por parte de la persona trabajadora y siempre y cuando den respuesta a algunas de las exigencias establecidas en la legislación específica ya que, en caso contrario, podrían ser consideradas como pruebas discriminatorias y, por tanto, ser ilegales su realización.

A veces, las empresas pueden querer ofrecer a su personal pruebas médicas específicas como prevención del cáncer de próstata, etc., pero que deberían estar circunscritas en un principio a las pruebas médicas relacionadas con los riesgos del trabajo o función.

En caso de que una empresa desee realizar este tipo de acciones médicas sanitarias, deberían ser llevadas a cabo en un contexto específico de promoción de la salud, campañas específicas, etc. y contando siempre, con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.