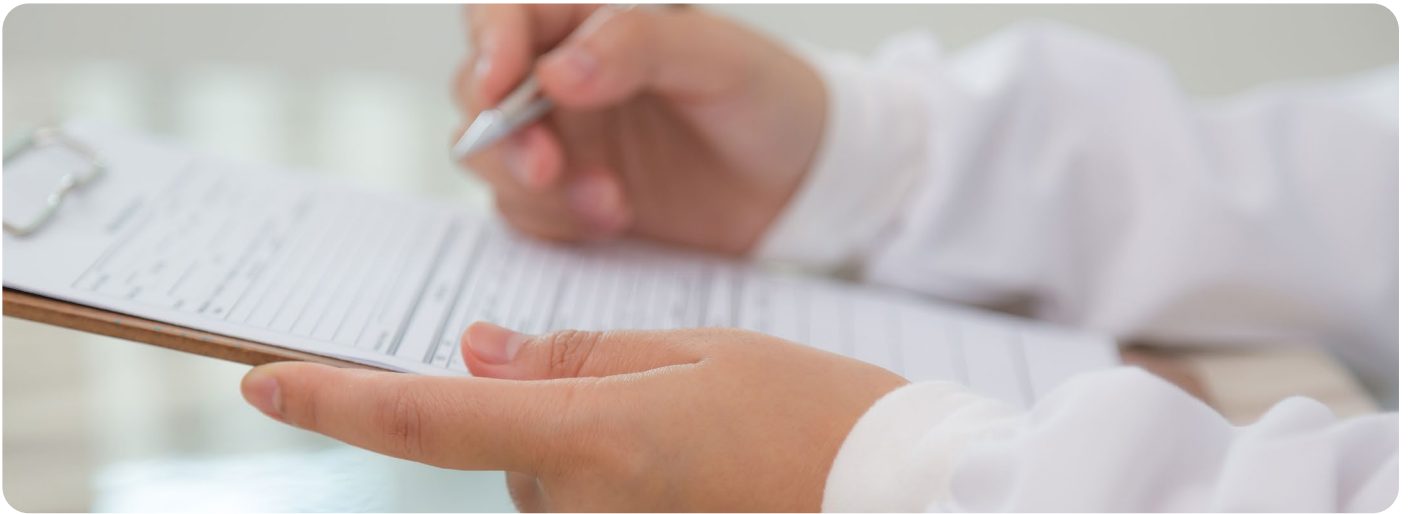


Qué debes saber sobre el *reconocimiento médico*



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 de la ley 31/0995, de 8 de noviembre, de Prevención Riesgos Laborales).

Estos reconocimientos (válidos solo para los puestos de trabajo que se evalúan) los deben realizar los servicios de prevención de riesgos laborales que la empresa tenga contratada y, en caso de no realizarse, la empresa podría ser la responsable directa de cualquier problema que pudiera derivarse de enfermedad profesional.

Sin embargo, aunque sea una obligación para el empresario realizar esta vigilancia de la salud, para el trabajador/a es voluntario someterse al reconocimiento, según el citado artículo 22, y no podría ser sancionado por ello. Normalmente se entrega por parte de las empresas un modelo de renuncia expresa a dicho derecho que sí debe ser firmado.

Estos reconocimientos son gratuitos para el trabajador/a y deben realizarse dentro de su jornada laboral o bien compensarlo con descanso si se hiciera fuera de ésta.

Además, hay que tener en cuenta que toda la información relativa a la salud de las personas es *confidencial* y no puede usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas, por lo que el informe le llega directamente al trabajador/a, mientras que a la empresa sólo le llegará la siguiente información:

- **APTO:** La persona trabajadora no tiene ninguna limitación relacionada con la salud para desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo.
- **APTO CON LIMITACIONES:** La persona trabajadora está capacitada para realizar las principales tareas propias de su puesto de trabajo, pero necesita adaptarlo o no realizar determinadas funciones. La persona se considera especialmente sensible para el puesto de trabajo y, por ello, la empresa está obligada a adaptar el puesto de trabajo según lo indicado por el servicio de prevención de riesgos laborales.



- **NO APTO:** La persona trabajadora no puede realizar la mayoría de las funciones de su puesto de trabajo, ni siquiera adaptándolo a la situación médica del trabajador.
- **PENDIENTE DE CALIFICACIÓN:** Situación provisional en la que se encuentra la persona trabajadora mientras finaliza el tratamiento médico o en la que todavía faltan pruebas médicas que determinen su salud.

La Ley 41/2002, de 14 de noviembre, reguladora de la autonomía del paciente, sí establece que **se debe informar de manera previa sobre qué pruebas se van a realizar y con qué fin** (ley 41/2002, de 14 de noviembre, reguladora de la autonomía del paciente). En este sentido y a modo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre (BOE nº 306 de 21 de diciembre de 2004), declara nulo el despido de una trabajadora por el descubrimiento de cannabis en sus pruebas médicas, sin que la trabajadora fuera informada que se iba a analizar esa cuestión en sus pruebas.

Si existen excepciones a esa voluntariedad y las pruebas médicas pueden ser obligatorias, entonces la negativa de la persona trabajadora podría acarrearle sanciones, incluso el despido:

- Los casos en los que el reconocimiento sea **imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados** y vengan recogidos en el convenio.
- Los casos en los que sea necesario **verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los compañeros**

o para otras personas relacionadas con la empresa.

- Los casos en los que esté establecido en una **disposición legal** en relación con la **protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad** (*exposiciones al ruido, a agentes químicos, al amianto...*).

En síntesis, la obligatoriedad solo puede imponerse si existe un riesgo o peligro objetivable.

Por último, los tipos de reconocimientos médicos pueden ser diferentes dependiendo de las circunstancias:

- **Inicial.** Cuando se produce una nueva incorporación del trabajador a la empresa.
- **Periódico.** Cada cierto tiempo, habitualmente cada año, para poder detectar variaciones en la salud. Viene determinada por protocolos específicos y Reales Decretos. Puede haber revisiones más prolongadas.
- **Por cambio de puesto de trabajo o función** que suponga diferentes riesgos para la salud.
- **Después de una ausencia prolongada** del trabajador derivada de IT por enfermedad o accidente.
- **Finalizada la relación laboral**, debido a riesgos inherentes al trabajo que se ha desempeñado.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

