



# PROPUESTA DE OBLIGATORIEDAD DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS LABORALES

## 1. INTRODUCCIÓN

La Vigilancia de la Salud y la realización de reconocimientos médico-laborales (RML) está reguladas en varios textos legales en la normativa española. Es un derecho de los trabajadores, y el empresario debe garantizar y asumir los costes de su realización.

Por otro lado el deber del empresario de garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y el estado de salud de sus empleados mediante la planificación preventiva incluye, entre otras actividades, la promoción y vigilancia de la salud. En esta última, está establecido como principio general la voluntariedad para el trabajador pero se pueden realizar excepciones, *” 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”* (Art. 22. Ley 31/1995).

En el artículo 243.1. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015), se 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 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. 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”*.



Teniendo en cuenta los artículos mencionados anteriormente se pueden establecer reconocimientos médicos laborales específicos obligatorios (vigilancia de la salud), previo informe de los representantes de los trabajadores, en los siguientes supuestos:

- Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras empresas relacionadas con la empresa.
- Cuando de forma expresa, lo establezcan disposiciones de carácter general reguladoras de las condiciones mínimas de seguridad y salud ante riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Cuando se trate de cubrir puestos con riesgo de enfermedad profesional.

La UGR a través del Área de Medicina del Trabajo del Servicio de Salud y Prevención (SSP) aplica estos requisitos legales para mejorar la correcta vigilancia de la salud y dar cumplimiento a las garantías establecidas legalmente.

Para aplicar en la planificación preventiva los beneficios de una información sistemática y periódica derivada de la vigilancia de la salud, y ofrecer un servicio más eficiente, el SSP estima necesario el establecer en determinados supuestos la obligatoriedad de los RML.

## **2. PROPUESTA DE VIGILANCIA DE LA SALUD OBLIGATORIA EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.**

### **2.1. Reconocimientos Previos.**

Son obligatorios y de aplicación a los trabajadores que van a incorporarse a un puesto de trabajo, bien por ingreso en la Universidad o bien por cambio próximo de puesto o categoría laboral dentro de la propia estructura universitaria, respectivamente. Este tipo de RML tienen como objetivo evaluar la "aptitud" del trabajador para el puesto en

cuestión y ello implica, en caso de "No Apto", el que no se pueda contratar a dicha persona (artículo 243.1. del ya citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de 2015) o que no pueda promocionar, según el caso.

## **2.2. Reconocimientos Iniciales.**

Se realizan a los trabajadores que hayan ingresado recientemente en la Universidad por primera vez o que acaben de cambiar de puesto/categoría laboral, respectivamente. Dado que se realizan una vez asignado el puesto de trabajo, podrían conllevar alguna adaptación de éste.

## **2.3. Reconocimientos por Adecuación a Otro Puesto Por Razones de Salud.**

Recogidos en el Convenio Colectivo para el PAS Laboral y cuyo procedimiento ya está establecido. Endicho procedimiento se establece la obligatoriedad de un reconocimiento médico como parte del informe del Servicio de Prevención remitido a Gerencia.

## **2.4. Reconocimientos Tras Ausencia Prolongada Por Enfermedad.**

Se establece su obligatoriedad para cualquier trabajador de la Universidad que haya estado de baja por incapacidad temporal más de 3 meses.

## **2.5. Reconocimientos Periódicos.**

Constituyen la gran mayoría de los reconocimientos efectuados por el Área de Medicina del Trabajo. Se realizan con una frecuencia (periodicidad) determinada en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador, así como de su edad y estado de salud, respectivamente. Pueden ser voluntarios u obligatorios.

- **Voluntarios:** como norma general son voluntarios todos los reconocimientos periódicos que se efectúen, salvo las excepciones que a continuación se exponen.
- **Obligatorios:** basándonos en la normativa y en las repercusiones que podrían producirse para terceras personas y para el propio trabajador, serán obligatorios los reconocimientos periódicos en los siguientes casos:
  - Colectivo de conductores
  - Personal expuesto a productos químicos con riesgo para la salud según establece el R.D. 374/2001.



- Trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes de Categoría A\*.
- PDI con actividad profesional subacuática.
- Trabajadores expuestos a ruido de más de 80 dB (A) y/o 135 dB (C) (jardineros).
- Trabajadores que realicen tareas a más de dos metros de altura (operarios de mantenimiento y técnicos de instalaciones deportivas).
- Trabajadores en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas, unos movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión, unos movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano y unos movimientos de impacto o sacudidas, supinación o pronación repetidas del brazo contra resistencia, respectivamente (todo esto acontece en los profesionales de la escala de hostelería).

(\*) **Trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes de Categoría A** son aquellas personas que, por las condiciones en las que realiza su trabajo, pueden recibir una dosis efectiva superior a 6 mSv por año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, piel y las extremidades.

### 3. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO.

