

# La UPRL informa

## ¿Qué es y qué no es un reconocimiento médico?



Seguramente cuándo desde tu empresa te envían a hacer un reconocimiento médico laboral (RML), no acabas de entender para qué sirve. Y, además, te surgen muchas dudas sobre su finalidad y los beneficios que a ti personalmente te reporta.

Según describe el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la vigilancia de la salud engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los

riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

Uno de los instrumentos de los que se sirve la vigilancia de la salud es el conocido Reconocimiento Médico Laboral o Examen de Salud.

### ¿Es obligatorio el Reconocimiento Médico Laboral?

El empresario tiene la “obligación” de ofrecer a todos sus trabajadores la vigilancia periódica individual de la salud, o sea, el conocido como reconocimiento médico de la empresa. Para los trabajadores, sin embargo, someterse al examen de salud que le ofrece su empresario es voluntario, salvo alguna excepción contemplada en el artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en que puede ser obligatorio.

**¿Sirve el RML para elegir al trabajador más idóneo para un puesto laboral determinado?**

**NO**

La vigilancia de la salud en la empresa no puede ser utilizada para discriminar a los trabajadores en ningún sentido. Ni por género, ni por raza, religión u orientación sexual. Tampoco se puede utilizar para elegir al mejor entre varios de cara a una tarea específica.

**¿Sirve el RML para saber si, según su estado de salud, un trabajador puede asumir los riesgos propios de su puesto de trabajo?**

**SÍ**

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

**¿Sirve el RML para que el empresario conozca los detalles de la salud de sus trabajadores?**

**NO**

Por un principio de obligada confidencialidad de los datos médicos, legalmente contemplado, en ningún caso podrá tener conocimiento el empresario de diagnósticos, pronósticos, tratamientos o cualquier otro dato perteneciente a la salud del trabajador. El secreto profesional al que está obligado el médico del trabajo ampara esa confidencialidad. Lo único que le concierne y que tiene derecho a conocer el empresario es si el trabajador es APTO o NO APTO para el desempeño del puesto de trabajo. Si no es apto, pero el médico entiende que es posible

# La UPRL informa

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.



**¿Sirve el RML para detectar precozmente el efecto perjudicial, si es el caso, que los riesgos propios de su puesto de trabajo pueden estar provocando en la salud del trabajador?**

**SÍ**

Los reconocimientos médicos aplicados periódicamente sobre el trabajador, permiten al médico del trabajo detectar variaciones en los parámetros de salud, que le pongan sobre la pista de un deterioro en el estado del trabajador. Esto ofrece una oportunidad para reconducir la situación y proteger la salud del afectado. Especialmente si el origen del problema reside en un riesgo laboral al que el trabajador esté expuesto, pues en ese caso se deberán adoptar medidas que afectarán al diseño del propio puesto laboral, a los procedimientos de trabajo, incluida la adquisición de equipos de trabajo más seguros, o al uso que se esté haciendo de los Equipos de Trabajo de Protección Individual (EPI's) necesarios, etc. En situaciones extremas puede que incluso sea necesario apartar al trabajador de una tarea o escenario determinados, por ser recomendable alejarlo totalmente de un riesgo específico de su puesto.

**Si a un trabajador le dan apto en un reconocimiento, pero unos meses después le cambian de categoría o puesto laboral ¿sigue siendo válido el apto que le dieron?**

**NO**

El Apto otorgado en un reconocimiento médico laboral sirve para ese puesto de trabajo determinado. Si el trabajador cambia de categoría laboral o, aún sin cambiar de categoría, es destinado a otro puesto diferente, con otros riesgos laborales, 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 laboral un trabajador con una minusvalía reconocida oficialmente?**

**SÍ**

El médico del trabajo del Servicio de Prevención tiene entre sus cometidos la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles. Un trabajador con una minusvalía reconocida, un trabajador menor de 18 años, una trabajadora en fase de gestación o un trabajador con alguna dificultad médica por estar en periodo de recuperación tras una enfermedad prolongada, por ejemplo, son trabajadores especialmente sensibles.

Lo pueden ser de forma permanente o transitoria, pero, en cualquier caso, se trata de trabajadores que pueden presentar una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos propios de su puesto de trabajo. El médico del trabajo debe considerarlo, por si fuera necesario aplicar alguna limitación laboral o algún otro tipo de adaptación del puesto. También se ha de tener en cuenta esta circunstancia en los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa.

# La UPRL informa

**¿Es posible realizar en el RML determinaciones analíticas especiales como drogas en orina o enfermedades como hepatitis vírica o SIDA?**

**NO, aunque...**

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.

Suele tratarse de puestos laborales con responsabilidad sobre la seguridad y salud de otras personas. Por ejemplo, pilotos de aviación comercial, conductores de tren, médicos en unidades de pacientes con inmunidad deprimida o con riesgo accidental de transmisión de enfermedad vírica, etc. Puestos muy específicos en general. Por tanto, la respuesta a la pregunta es que sí es posible realizar ese tipo de pruebas en el examen de salud. Pero nunca, sin el conocimiento y el consentimiento previos del trabajador. Por consiguiente, si a un trabajador nadie le ha comunicado que se le vayan a realizar esas pruebas en su reconocimiento, no se le podrán realizar. En caso contrario, la empresa entregará al trabajador para su firma, un documento específico de consentimiento.

**¿Está obligada la empresa a facilitar a sus trabajadores pruebas específicas de prevención de cáncer (próstata, mama, colon, etc.)?**

**NO, aunque...**

Este tipo de pruebas sólo deberán incluirse en el reconocimiento médico cuando el puesto de trabajo pueda entrañar riesgos de desarrollo de ese tipo de enfermedades en los trabajadores.

Habitualmente, estas pruebas forman parte de campañas especiales de prevención de cáncer que la empresa ofrece a sus trabajadores en un contexto de promoción de la salud y de empresa saludable. Es voluntario hacerlo para la empresa y suele hacerlo en un escenario de compromiso y acuerdo con la representación de los trabajadores.

