



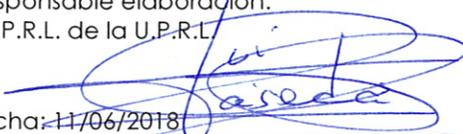
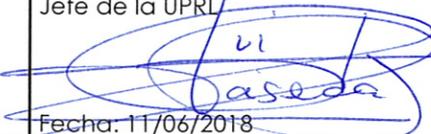
Unidad de
Prevención de
Riesgos Laborales

Universidad Zaragoza

Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza

unizar.es

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Universidad Zaragoza</p>	<p align="center">Instrucciones</p> <p align="center">Unidad de Prevención de Riesgos Laborales</p>	Código: IT-PRL-VSI-01
		Revisión: 1
	<p align="center">Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza</p>	Fecha: 11/06/2018
Página 2 de 9		

<p>Responsable elaboración: T.S.P.R.L. de la U.P.R.L.</p>  <p>Fecha: 11/06/2018</p>	<p>Revisado: Jefe de la UPRL</p>  <p>Fecha: 11/06/2018</p>	<p>Aprobado: SR. GERENTE</p>  <p>Fecha: 13/06/2018</p>
--	--	---

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
		Revisión: 1
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Fecha: 11/06/2018
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Página 3 de 9

OBJETIVO

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales considera necesario establecer las instrucciones correspondientes para el cumplimiento de este deber en la Universidad de Zaragoza, para que todo trabajador que vaya a ser contratado por la Institución para el desempeño de puestos de trabajo que conlleven riesgos que puedan derivar en enfermedades profesionales, o cuando vaya destinado a un puesto cuyos riesgos demanden un reconocimiento médico obligatorio o cuando se le asignen nuevas tareas que conlleven riesgos para la salud, esté contemplada la realización del correspondiente reconocimiento médico laboral.

NORMATIVA

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es la norma legal más importante en Salud laboral. Regula la actuación de los empresarios, de los trabajadores, de los Servicios de Prevención y de la Administración Pública.

La vigilancia de la salud aparece principalmente en los artículos 14.2 y 22 en los que se especifica la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y las características de la misma; y en el artículo 28.3, en el que se marca la obligación de vigilancia periódica de salud a los trabajadores con contrato temporal y los puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención regula principalmente la organización de la prevención en la empresa. Trata, además, entre otros, temas como la acreditación de los citados servicios de prevención y su colaboración con el Sistema Nacional de Salud y la cualificación necesaria de los Técnicos de Prevención según niveles. La vigilancia de la salud y más concretamente los reconocimientos médicos se especifican en el artículo 37, apartado 3.

En el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 243, se indican las 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.*

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Revisión: 1
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Fecha: 11/06/2018
		Página 4 de 9

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.

En su artículo 244, responsabilidades por falta de reconocimientos médicos, se indica lo siguiente:

2. 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.

La Orden de 12 de enero de 1963 relativa a las normas reglamentarias médicas para reconocimientos, diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales (M. Trab., BOE 13.3.1963) completada por la Orden de 15.12.1965 (M. Trab., BOE 17.1.1966), regulan las pautas a seguir en los reconocimientos previos y periódicos ante riesgos de enfermedad profesional. Así mismo, marcan las pautas para el diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales, las cuales están recogidas en el R.D. 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

En la Nota Técnica de Prevención NTP 959, la vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales, viene recogida que la vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El termino "vigilancia de la salud" engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos.

Los primeros están relacionados con el sujeto que sufre el reconocimiento médico y los segundos con el grupo de trabajadores. Aunque en la práctica se les ha de conceder la misma importancia, la repercusión de cada uno de ellos en el terreno de la prevención es bien distinta.

En base al art. 37.3.c. del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Según los Protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y elaborado por la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, se establece una Guía de actuación para la vigilancia sanitaria

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Revisión: 1
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Fecha: 11/06/2018
		Página 5 de 9

específica de los trabajadores expuestos a riesgos derivados del trabajo, estableciéndose los siguientes:

- agentes biológicos
- agentes citostáticos
- asma laboral
- conducción de vehículos
- dermatosis
- estrés térmico
- exposición laboral a fitosanitarios
- exposición laboral a agentes anestésicos
- exposición laboral a brucella
- exposición laboral a hepatitis
- exposición laboral a humos de soldadura
- exposición laboral a materia particulada
- exposición laboral a plomo
- exposición laboral a productos químicos
- exposición laboral a ruido
- manipulador manual de cargas
- movimientos repetidos de miembro superior
- nocturnidad
- pantallas de visualización de datos
- posturas forzadas
- radiaciones ionizantes
- radiaciones no ionizantes
- trabajo en espacios confinados
- trabajos en alturas
- trastornos de la voz
- turnicidad
- viajes internacionales
- vibración

Tres son los objetivos individuales de la vigilancia de la salud: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

Se incluyen estos preceptos en la Política de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza aprobada por Consejo de Gobierno de fecha 13 de febrero de 2009. Concretamente, en el punto 3, se establece que se debe incidir en la seguridad, salud y bienestar de toda la comunidad universitaria.

VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL

El reconocimiento médico de los trabajadores consiste en hacer una estimación del estado de salud de los mismos, lo más completa posible, que defina su aptitud física y psicológica para el concreto trabajo con el objetivo final de adaptar el trabajo al trabajador y, al mismo tiempo, prevenir cualquier deterioro en su salud que pueda deberse a dicho trabajo.

Este reconocimiento tiene su fundamento en el artículo 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el cual "*ninguna consideración de orden económico debe obligar a un trabajo arriesgado que altere o comprometa la salud de quien lo ejecuta...*".

El reconocimiento médico va expresamente dirigido a detectar alteraciones debidas a la exposición laboral, por eso deben ser específicos del puesto de trabajo que se ocupe y en relación con los riesgos que éste genere, esto es, que el médico del trabajo debe conocer todo

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Revisión: 1
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Fecha: 11/06/2018
		Página 6 de 9

lo relacionado con dicho puesto para que la investigación realizada en el reconocimiento médico sea lo más adecuada posible.

El trabajador no puede ejercer su derecho a renunciar a la vigilancia de la salud en aquellos casos donde sea necesario establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Es decir, en aquellos casos en los que las condiciones de trabajo puedan ser desencadenantes de una enfermedad laboral o de la materialización de un accidente laboral.

En caso de renuncia del reconocimiento médico voluntario, por parte del trabajador, ésta deberá hacerse siempre por escrito, y la Institución debe aceptarla no sin antes haber informado al trabajador de la importancia para su salud de llevar a cabo tal vigilancia y de las consecuencias disciplinarias que puede tener esta acción debido a su obligación, sobre la base del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de colaborar en hacer efectivas las medidas preventivas que adopte el empresario.

INSTRUCCIONES

1º.- **Obligatoriedad para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores**¹.

“Los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores” (LPRL, art. 22).

Por condición de trabajo se entiende cualquier característica de aquél que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (art. 4 de la LPRL).

El estudio de las condiciones de trabajo define tres situaciones posibles, basadas en sus consecuencias sobre la seguridad y salud del trabajador:

- Efectos conocidos y no perjudiciales. En estas condiciones no se plantea la obligatoriedad de la vigilancia de la salud.
- Efectos conocidos y potencialmente perjudiciales (pe, exposición a agentes químicos o biológicos). Se debe informar al trabajador que se encuentra en unas condiciones de trabajo probablemente nocivas y se debe recomendar la vigilancia de la salud como posible medida de protección de la salud. Pero no resulta ético tolerar la exposición de un trabajador a unas condiciones de trabajo potencialmente lesivas: se debe insistir que el factor preventivo prevalente por excelencia es el desarrollo del trabajo en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- Efectos poco conocidos o desconocidos (por ejemplo, exposición a campos electromagnéticos, nanomateriales, etc.). Los posibles efectos de las condiciones de trabajo no

¹ Previo informe de los representantes de los trabajadores, según art. 22.1 de Vigilancia de la salud de la Ley 31/1995 de P.R.L.

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Revisión: 1
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Fecha: 11/06/2018
		Página 7 de 9

están suficientemente evaluados. Se debe informar al trabajador de la situación y recomendarle la vigilancia de la salud.

2ª.- Obligatoriedad para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el propio trabajador ².

“Los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo” (LPRL, art. 22).

Únicamente puede imponerse el supuesto de obligatoriedad si existe una alta probabilidad de peligro para el propio trabajador, que comporte una gravedad considerable y cuando la vigilancia de la salud sea la única opción factible. (Además de los supuestos típicos de embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas, también habrá de considerarse la ingesta de algún medicamento que pueda afectar a las condiciones psicofísicas del trabajador, con repercusión en su salud).

3ª.- Obligatoriedad por riesgo para terceros ³.

“Los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa” (LPRL, art. 22).

Se puede considerar obligatoria la vigilancia de la salud cuando resulte indispensable para descartar el riesgo para terceros condicionado por el estado de salud de un trabajador (pe., capacidad visual y conducción). También se puede plantear la obligatoriedad de la vigilancia de la salud, en el caso de trabajadores con incidentes o accidentes repetidos, en los que puedan verse afectadas terceras personas. No puede prevalecer la libertad individual. (Además de los supuestos típicos de embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas, también habrá de considerarse la ingesta de algún medicamento que pueda afectar a las condiciones psicofísicas del trabajador, con repercusión en su salud).

4ª.- Obligatoriedad por disposiciones legislativas.

Existen documentos legislativos que indican que la vigilancia de la salud es obligatoria en determinadas condiciones. En este grupo se encontrarían las normas sobre radiaciones ionizantes, agentes químicos, ruido, vibraciones, agentes biológicos y riesgo eléctrico.

En cualquier caso, hay que tener presente que la finalidad de estos reconocimientos es, en definitiva, la de detectar, cuanto antes, la existencia de enfermedades, patologías o estados

² Ídem

³ Ídem

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	<p align="center">Instrucciones</p> <p align="center">Unidad de Prevención de Riesgos Laborales</p>	Código: IT-PRL-VSI-01
		Revisión: 1
	<p align="center">Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza</p>	Fecha: 11/06/2018
		Página 8 de 9

de salud que pudieran resultar incompatibles con el trabajo a desarrollar, razón por la cual de su realización habrán de derivar, en su caso, una serie de medidas preventivas, que, ciertamente, deberán partir de la adaptación del trabajo a la persona y de la adopción de las pautas previstas para la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

5º.- Reconocimiento médico previo obligatorio.

La Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, establece en su artículo 21, Reconocimientos sanitarios previos que:

1. Sólo se podrán realizar reconocimientos sanitarios previos a la incorporación laboral cuando así lo disponga la normativa vigente. Cuando se requiera la práctica de pruebas de detección precoz de enfermedad, esta debe ser justificada explícitamente en base a los riesgos laborales específicos y debe atenderse a los principios establecidos en el capítulo II del Título preliminar de esta ley y a los criterios científicos que fundamenten el cribado.

Todos aquellos nuevos trabajadores de la Universidad de Zaragoza, cuyos riesgos en el trabajo pudiesen derivar en una enfermedad profesional, conforme a lo establecido en el Real Decreto 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, deberán someterse al pertinente reconocimiento médico previo obligatorio, en las instalaciones sanitarias que a los efectos dispone esta Universidad.

Además, también será obligatorio en aquellos supuestos en los que la normativa específica de los riesgos del puesto de trabajo así lo determine. Servirán de guía, al respecto y, conforme al artículo 37.3 del Reglamento de Servicios de Prevención, los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Serán considerados como obligatorios, los que deban realizarse según el listado siguiente de protocolos de vigilancia sanitaria:

- agentes biológicos
- agentes citostáticos
- asma laboral
- dermatosis
- exposición laboral a fitosanitarios
- exposición laboral a agentes anestésicos
- exposición laboral a brucella
- exposición laboral a hepatitis
- exposición laboral a humos de soldadura
- exposición laboral a materia particulada
- exposición laboral a plomo
- exposición laboral a productos químicos
- exposición laboral a ruido
- manipulación manual de cargas
- movimientos repetidos de miembro superior
- pantallas de visualización de datos
- posturas forzadas
- radiaciones ionizantes
- radiaciones no ionizantes
- trabajo en espacios confinados
- trastornos de la voz
- viajes internacionales (por enfermedades infecciosas en países de riesgo)
- vibraciones

 <p>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Universidad Zaragoza</p>	Instrucciones	Código: IT-PRL-VSI-01
	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Revisión: 1
	Reconocimiento médico laboral previo a la contratación e inicial en la Universidad de Zaragoza	Fecha: 11/06/2018
		Página 9 de 9

A todos los efectos, se entenderá como "nuevo trabajador", a aquellos que bien inicien por primera vez una relación contractual con la Universidad de Zaragoza, o bien, a aquellos que tengan un nombramiento o contrato en otra escala o categoría diferente a la que tuviesen anteriormente.

Aquellos trabajadores que hubiesen tenido contrato con la Institución, y que, en el periodo máximo de un año desde el cese del anterior contrato, volviesen a ser contratados para el puesto anterior, NO serán considerados como "nuevo trabajador" a los efectos de la realización del reconocimiento médico previo obligatorio.

6ª.- Con respecto a las **personas con necesidades especiales** (movilidad reducida, discapacidad sensorial, etc.), éstas deberán acreditar la capacidad necesaria para el desempeño de las funciones correspondientes a la competencia funcional convocada. A estos efectos, se considera necesario aportar dictamen expedido por el órgano competente en materia de servicios sociales que acredite la compatibilidad funcional para desempeñar las tareas que correspondan a la competencia funcional en la que aspira a ingresar, considerándose a los efectos del pertinente reconocimiento inicial, en cumplimiento del art. 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a dichas personas como trabajadores especialmente sensibles.

7ª.- Los correspondientes servicios competentes en materia de personal de la Universidad de Zaragoza deberán adaptar sus procedimientos para el correcto cumplimiento de la presente instrucción.

IMPLEMENTACION DE LA PRESENTE INSTRUCCION

Los Jefes de Servicio de PAS y de PDI, deberán adaptar sus procedimientos para el correcto cumplimiento de la presente instrucción, realizando el seguimiento de ésta en cada uno de los trabajadores contratados por esta Universidad.

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, una vez reciba la aptitud médica del trabajador contratado, deberá incluir ésta en la casilla correspondiente habilitada al efecto en la plataforma PeopleSoft.