

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BÉLGICA

SUPERVISIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS¹¹

El Real Decreto de 28 mayo 2003, relativo a la supervisión de la salud de los trabajadores, define, en la subsección nº 8, un conjunto de disposiciones particulares para ciertas categorías de trabajadores (artículo 44).

El trabajador discapacitado está incluido dentro de esta categoría; se trata de personas discapacitadas que el empleador debe contratar en aplicación del artículo 21 § 1er, de la Ley de 16 abril 1963, relativa a la integración social de estos trabajadores. El trabajador minusválido está considerado por este Real Decreto como perteneciente a una categoría particular de trabajadores; de la misma forma que los jóvenes trabajadores, los trabajadores en prácticas y las mujeres embarazadas, los trabajadores temporales y los trabajadores "ALE" (Agencia Local de Empleo).

Protección contra el despido, pero ausencia de vigilancia adecuada en cuanto a la salud de los trabajadores con alguna discapacidad.

Aunque existen reales decretos específicos para los jóvenes trabajadores, los que realizan prácticas, las mujeres embarazadas (protección de la maternidad) y los trabajadores temporales, no existe ninguno para los trabajadores discapacitados y los denominados "ALE".

Además, en materia de supervisión de la salud de los trabajadores, no existe ningún texto legislativo precisando a los empleadores las medidas a tomar en el marco de un seguimiento apropiado de la salud de estas dos categorías de trabajadores.

Sin embargo, el artículo 47 estipula que "ningún trabajador que pertenezca a una de las categorías previstas en el artículo 44 puede ser despedido, ni rechazado, por el sólo hecho de que pertenezca a una de estas categorías".

¹¹ Fte.: Kluwer – La Sécurité au Travail, nº 19 - 2008

Opinión y recomendaciones:

A pesar de la ausencia de marco legal particular para una vigilancia médica apropiada del trabajador discapacitado, el real decreto relativo a la supervisión de la salud de los trabajadores permite al consejero en prevención/médico laboral emitir opiniones y recomendaciones.

- Los cometidos del consejero en prevención/médico laboral, atañen sobre todo a la promoción de las posibilidades de empleo para todo trabajador, así como la posibilidad de formular recomendaciones y opiniones en materia de adecuación de los puestos de trabajo y/o de métodos de trabajo;
- La visita previa a la reincorporación al trabajo permite al consejero en prevención/médico laboral, ver al trabajador, sometido o no a la vigilancia obligatoria de su salud, y que haya estado ausente por incapacidad laboral al menos cuatro semanas. Esta visita previa va a permitir al consejero/médico formular propuestas de adecuación de las actividades y/o del puesto de trabajo teniendo en cuenta el estado de salud del trabajador. Las recomendaciones serán emitidas tras la visita y el análisis del puesto de trabajo;
- La evaluación de la salud del trabajador, declarado incapacitado definitivamente por su médico de cabecera, puede ser considerada como un procedimiento de reintegración. Ella apunta a la reclasificación del trabajador dentro de las posibilidades de la empresa;
- El examen previo al alta, que debe realizarse en los ocho días siguientes a la reincorporación tras una baja de al menos cuatro semanas, es una posibilidad de opinión del consejero/médico también para el trabajador discapacitado.

Conclusión

Toda persona que padezca, sea cual sea el grado, una discapacidad física o mental, entra de lleno en esta pauta. Su toma en consideración necesita una aproximación global de la persona en los diferentes aspectos de su vida: privada, social y profesional.

La complejidad de la distribución de las ayudas en materia de personas discapacitadas constituye, por sí misma, una limitación de la actividad profesional, tanto para las personas reconocidas como minusválidas como para las personas de capacidad reducida (por enfermedad, accidente o edad).

La integración (o la reintegración) sólo será posible mediante la participación de todos los agentes que intervienen:

- Médicos de medicina general o especialistas, médicos-peritos de compañías de seguros de accidentes (de trabajo o vida privada), médicos-consejeros de mutualidades, de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), consejeros en prevención/médicos laborales.
- También los diferentes organismos de ayuda a las personas discapacitadas o con una capacidad reducida, así como los diferentes organismos de ayuda relacionados con el empleo, como el Fondo de Experiencia Profesional.

Aunque no existe marco legal específico para una vigilancia de la salud apropiada al trabajador minusválido, el consejero en prevención/médico laboral dispone de un cierto número de posibilidades legales que le permiten formular opiniones y recomendaciones, respecto a las condiciones de trabajo de una persona discapacitada y/o con una disminución de sus capacidades.

El consejero en prevención se ve confrontado, diariamente, a diversas peticiones, por tanto es interesante detenerse en el tema de la supervisión de la salud de estos trabajadores. En cuanto a las ayudas al empleo, éstas exigen, a menudo, la participación del consejero en prevención, especialmente en lo que concierne al análisis de las condiciones de trabajo y del puesto de trabajo.