

## FRANCIA

### **CONTROL MÉDICO DE LOS TRABAJADORES<sup>19</sup>**

---

#### **Recordatorio de las obligaciones y balance de las novedades**

Todos los trabajadores asalariados se benefician de un seguimiento individual de su estado de salud. En este marco, se someten a exámenes médicos y esto desde que son contratados por una empresa; más tarde, de forma periódica y con ocasión de acontecimientos particulares. Algunos trabajadores son objeto de una vigilancia médica reforzada: las mujeres embarazadas, trabajadores expuestos al amianto. En otros casos, se organiza un seguimiento particular teniendo en cuenta las especificidades de su empleo. Están afectados, principalmente, los trabajadores interinos y los de temporada.

Varios decretos establecen las modalidades de control del estado de salud de estas categorías particulares de trabajadores, tal y como lo exige el artículo L. 4625-1 del Código de Trabajo. Últimamente, el decreto n° 2014-423, de 24 abril 2014, entrado en vigor el 27 de abril, puntualiza las normas relativas al seguimiento médico de los trabajadores alejados. También debemos mencionar la publicación del decreto n° 2014-798, de 11 de julio 2014, entrado en vigor el 14 de julio, que modifica varias disposiciones del Código de Trabajo, principalmente en relación con la vigilancia médica reforzada o la ficha de aptitud.

#### **Visita médica de contratación**

##### **Empresas y trabajadores afectados**

La empresa que contrata a un trabajador debe organizar un examen médico de contratación. Esta obligación se impone a todas las empresas, cualquiera que sea el número de trabajadores que componen su plantilla, y afecta a todos los trabajadores contratados, incluso a los que tienen un contrato de duración determinada (CDD) y a los jóvenes que han sido contratados para un trabajo temporal.

##### *SE DEBE RESALTAR que:*

Además de las sanciones penales (Código de Trabajo, artículos L.4745-1 y R.4745-1), la falta de visita médica de contratación expone al empresario a daños y perjuicios, ya que se trata de una falta a su obligación de seguridad de resultados, falta que causa necesariamente un perjuicio al trabajador (Casación Social, sentencia de 15 de enero 2014, n° 12-24.701).

#### **Casos en los que el examen no es obligatorio**

##### **> Empleo idéntico**

Un nuevo examen médico de contratación no es obligatorio cuando se reúnen las siguientes condiciones (Código de Trabajo, artículo R.4624-12):

- El trabajador ocupa un empleo idéntico con los mismos riesgos de exposición;
- El médico del trabajo posee la ficha de aptitud establecida como consecuencia de un examen médico del trabajo;
- Ninguna falta de aptitud ha sido reconocida durante el último examen médico realizado, ya sea en los 24 meses que preceden una nueva contratación, o bien en los 12 últimos meses si el trabajador cambia de empresa.

---

<sup>19</sup> LIAISONS SOCIALES Quotidien n° 16679, de 29 de septiembre 2014

Sin embargo, aunque estas condiciones estén reunidas, la empresa debe organizar un nuevo examen médico de contratación:

- Cuando el médico del trabajo lo estime necesario;
- Cuando lo solicite el trabajador;
- Si el trabajador se beneficia de una vigilancia médica específica en ciertas profesiones, ciertos trabajos o ciertos riesgos (Código de Trabajo, artículo L.4111-6, 3º);
- Cuando el trabajador se encuentra bajo vigilancia médica reforzada (Código de Trabajo, artículo R.4624-18).

#### > Pluralidad de empresarios

En caso de que el trabajador trabaje en varias empresas, sólo se le podrá realizar un solo examen médico de contratación desde el momento que las empresas (Código de Trabajo, artículo R.4624-14):

- Han firmado un acuerdo entre sí, o
- Están cubiertas por un acuerdo colectivo sectorial, que prevé, principalmente, las modalidades de reparto de la carga financiera que supone la vigilancia médica del trabajador.

#### Objeto del examen

El examen médico de contratación tiene por objeto (Código de Trabajo, artículo R.4624-11):

- Asegurarse de que el trabajador es médicamente apto para el puesto de trabajo al que el empleador desea destinarlo;
- Proponer, eventualmente, adaptaciones de puesto o el destino a otros puestos;
- Buscar si el trabajador padece alguna afección peligrosa para los otros trabajadores;
- Informar al trabajador sobre los riesgos a los que le expone su puesto de trabajo y sobre el seguimiento médico necesario;
- Sensibilizarlo a los medios de prevención que se deben adoptar.

#### Cuándo se debe realizar

El examen médico de contratación no es obligatoriamente previo a la contratación: puede realizarse ya sea antes de la misma, ya sea al final del periodo de prueba.

Como excepción, los trabajadores sometidos a vigilancia médica reforzada y los navegantes profesionales de la aeronáutica civil deben pasar este examen antes de su contratación (Código de Trabajo, artículo R.4624-10).

Por el contrario, las empresas feriales se benefician de una derogación para este examen cuando pasan por una localidad donde funciona uno de los centros de examen del servicio de sanidad del trabajo al que están afiliadas (Código de Trabajo, artículo R.4624-15).

#### Formalidades

La solicitud de examen médico de contratación es efectuada por la empresa mediante la declaración previa a la contratación (Código de Trabajo, artículo L.1221-2).

Al término del examen, el médico establece un expediente médico del trabajador –que será cumplimentado después de cada examen médico ulterior- y una ficha médica de aptitud.

**HAY QUE RESALTAR:**

Aunque la declaración previa a la contratación equivale a solicitud de examen médico de contratación y el registro de esta declaración implica automáticamente dictamen transmitido a la Medicina del Trabajo, la empresa debe garantizar la efectividad de este examen (Casación Social de 18 de diciembre 2013, n° 12-15.454).

**Controles periódicos**

A lo largo de su trayectoria profesional en la empresa, el trabajador se beneficia de exámenes médicos periódicos por el médico del trabajo (Código de Trabajo, artículo R.4624-16 y siguientes).

**HAY QUE RESALTAR:**

El tiempo pasado en los exámenes médicos se cuenta a cargo de la jornada de trabajo, sin descuento salarial, o bien remunerado como tiempo de trabajo efectivo si el examen no puede realizarse dentro de la jornada de trabajo. El tiempo y los gastos de transporte son asumidos por la empresa (Código de Trabajo, artículo R.4624-28).

**Cuál es el objeto de estos exámenes**

El examen médico periódico está destinado a:

- Verificar que el trabajador se mantiene apto para el puesto de trabajo que ocupa;
- Informarlo sobre las consecuencias médicas de la exposición a su puesto de trabajo y del seguimiento médico necesario. Al igual que en el examen médico de contratación, se establece una ficha de aptitud.

**Periodicidad**

En principio, cada 24 meses. Sin embargo, los exámenes médicos pueden organizarse según una periodicidad superior si un acuerdo con los servicios de sanidad del trabajo lo prevén.

**Exámenes complementarios****A iniciativa del trabajador o de la empresa**

Independientemente de los exámenes periódicos, el trabajador se beneficia, a iniciativa propia o de su empresa, de un examen médico por el médico del trabajo. La solicitud del trabajador no puede motivar sanción alguna (Código de Trabajo, artículo R.4324-17).

**ES DE SUBRAYAR:**

La solicitud por la empresa de un examen médico puede ser necesaria, por ejemplo, después de un cambio de puesto de trabajo.

**A iniciativa del médico del trabajo**

El médico del trabajo puede prescribir los exámenes médicos complementarios necesarios a:

- La determinación de la aptitud médica del trabajador para ocupar un determinado puesto de trabajo, principalmente, la detección de afecciones que comporten una contra indicación para el desarrollo de ese puesto de trabajo;
- La detección de una enfermedad profesional o de carácter profesional susceptible de ser el resultado de la actividad profesional del trabajador;

- La detección de enfermedades peligrosas para el entorno del trabajador.

En caso de desacuerdo entre el médico del trabajo y la empresa sobre la naturaleza y la frecuencia de estos exámenes, la decisión será tomada por el médico del trabajo (Código de Trabajo, artículo R.4624-26).

## Seguimiento médico de grupos específicos de trabajadores

### Trabajadores temporales

- En el momento de la contratación

El examen médico de contratación lo realiza, en principio, el médico del trabajo de la empresa de trabajo temporal (ETT). Sin embargo, las ETT también pueden dirigirse a:

- Un servicio médico interempresas de sanidad en el trabajo, próximo al lugar de trabajo del trabajador temporal;
- Un servicio autónomo de la empresa utilizadora en la que el trabajador está desplazado de forma temporal.

El examen de contratación puede tener por objetivo el saber si el trabajador es médicamente apto al ejercicio de varios empleos, con un límite de tres.

- Exámenes particulares y vigilancia médica reforzada

En ciertas profesiones, ciertos modos de trabajo o ciertos riesgos, la realización de exámenes destinados a verificar la falta de contraindicación al puesto de trabajo, principalmente, antes de la afectación, está impuesta por decreto. En este caso, los exámenes son llevados a cabo por el médico del trabajo de la empresa utilizadora que se pronuncia sobre la existencia o la ausencia de contraindicación (Código de Trabajo, artículo R.4625-11).

De la misma forma, los exámenes practicados en concepto de vigilancia médica reforzada son realizados por el médico del trabajo de la empresa utilizadora, quien se pronuncia, eventualmente, sobre la aptitud médica del trabajador para ocupar el puesto de trabajo. Posteriormente, el médico del trabajo de la ETT es informado sobre los resultados (Código de Trabajo, artículo R.4625-12).

### *ES DE SUBRAYAR:*

Las condiciones en las que el médico de la ETT tiene acceso a los puestos de trabajo utilizados o susceptibles de ser utilizados por trabajadores temporales son establecidas entre la empresa utilizadora y la ETT, después del dictamen médico de los médicos del trabajo interesados (Código de Trabajo, artículo R.4625-8).

### Trabajadores temporeros

Los trabajadores temporales contratados por un periodo de al menos 45 días de trabajo efectivo, deben beneficiarse de un examen médico de contratación. No obstante, dicho examen no será obligatorio cuando el trabajador es contratado para un empleo equivalente a los ocupados con anterioridad y si ninguna inaptitud ha sido reconocida en el último examen médico realizado en el transcurso de los 24 últimos meses.

En el caso de los trabajadores temporales contratados por un periodo inferior a 45 días, los servicios médicos del trabajo organizan acciones de formación y prevención. Estas acciones pueden ser comunes a varias empresas. El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo son consultados sobre estas acciones (Código de Trabajo, artículo D.4625-22).

## Trabajadores alejados

Con objeto de garantizar la vigilancia médica de los trabajadores alejados (aquellos que ejecutan su contrato de trabajo en un departamento distinto del de donde se encuentra el establecimiento que los emplea), la empresa puede recurrir a uno o varios servicios de la medicina del trabajo (SST) interempresas, situados en el departamento donde presten sus servicios. Este SST, es denominado “de proximidad”, por oposición al SST denominado “principal”, encargado del seguimiento de los trabajadores del establecimiento (Código de Trabajo, artículos L.4625-1, D.4625-24 y D.4625-5).

La empresa puede adherirse a un SST de proximidad:

- Ya sea porque la asignación de los trabajadores alejados fuera del establecimiento es suficientemente duradera,
- porque no regresan a la empresa de forma habitual.

En el momento de su adhesión, la empresa debe comunicar al SST de proximidad las informaciones siguientes:

- Listado de los trabajadores afectados, y de ellos los que disfrutan de una vigilancia médica reforzada;
- Dirección de la empresa o empresas a seguir;
- Ficha de la empresa, y
- Coordenadas del SST principal y de los médicos del trabajo competentes.

El expediente médico de la sanidad del trabajo de los trabajadores alejados es elaborado y conservado por el médico del trabajo del SST de proximidad (Código de Trabajo, artículo D. 4625-33).

*SE DEBE DESTACAR que:*

La empresa debe informar y consultar al Comité de Empresa en relación con el recurso, a uno o a varios SST de proximidad. para la vigilancia médica de sus trabajadores alejados (Código de Trabajo, artículo D. 4625-27).