

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL

El objeto exclusivo de los [servicios de salud en el trabajo](#) es evitar cualquier deterioro en la salud de los trabajadores como resultado de su trabajo. Para ello están establecidos diferentes tipos de visitas médicas.

La normativa sobre la medicina del trabajo se aplica a los empleados que trabajan en:

- Empresas privadas,
- Establecimientos públicos industriales y comerciales (ÉPIC) y
- Establecimientos públicos de carácter administrativo (ÉPA) que emplean a personal sometido a Derecho privado.

Los funcionarios tienen los mismos derechos, recogidos en el Código de trabajo, que el resto de los asalariados, salvo determinadas [disposiciones específicas](#).

A.- Las funciones del médico de trabajo.

1.- Por una parte, es responsable del servicio de salud en el trabajo

En el sector privado, según el tamaño de la empresa, el servicio de salud en el trabajo corre a cargo de:

- Uno o más médicos de la empresa, incluyendo sus posibles establecimientos distintos.
- Uno o más médicos comunes a varias empresas.
- Un servicio de salud entre empresas.

Aunque la elección de la modalidad corresponde al empleador, el CSE puede oponerse motivadamente. De no ser atendida su oposición, puede recurrir ante la DIRECCTE. Las funciones de los servicios de salud en el trabajo se llevan a cabo por un equipo multidisciplinario que incluye los médicos del trabajo, expertos en prevención de riesgos profesionales y enfermeras.

2.- La prevención

El papel del médico del trabajo es exclusivamente preventivo. Ello le lleva a realizar:

- Acciones de salud en el trabajo, a fin de preservar la salud física y mental de los trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional.
- Supervisiones del estado de salud de los trabajadores en función de su edad, los riesgos relativos a su seguridad, la salud y la penosidad en el trabajo.

También debe aconsejar al empleador, a los trabajadores y a los representantes del personal sobre las medidas necesarias para, entre otras cosas:

- Evitar o disminuir los riesgos profesionales.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Prevenir el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo.
- Prevenir el acoso moral o sexual.
- Evitar o reducir la penosidad en el trabajo y la desinserción profesional.
- Contribuir al mantenimiento en el empleo de los trabajadores.

El trabajador no puede escoger su médico del trabajo.

En el marco de sus misiones, el médico elaborará una ficha de empresa en la que se incluyen los riesgos profesionales de la empresa. Ésta será remitida al empleador.

El médico del trabajo establece también un informe anual de su actividad. Este informe se remitirá, en particular, al Comité social económico (CSE) de la empresa y al empleador. El trabajador puede solicitar al CSE que le sea remitido el informe.

3.- Actuaciones y organización

El médico del trabajo tiene libre acceso a los lugares de trabajo. Realiza visitas por propia iniciativa o a petición de:

- El empleador.
- El CSE o el Comité de higiene, seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT), si éste no hubiese sido integrado ya en el CSE. O, en su defecto, los delegados del personal.

B.- Las visitas médicas a los asalariados

Existen varios tipos de visitas médicas para los asalariados.

- La visita de información y de prevención (VIP), que sustituye a la visita médica de contratación.
 - ❖ Se realiza en un plazo que no superará los 3 meses a partir de la fecha de contratación del asalariado, y antes de firmar el contrato en los casos de los trabajadores menores de edad y de los trabajadores de noche.
 - ❖ La visita corre a cargo bien del médico del trabajo (que ejerce en un servicio de salud en el trabajo), bien de un profesional de la salud (por ejemplo, por un interno en medicina o por un enfermero).
 - ❖ En todos los casos, la VIP permite:
 - Preguntar al asalariado sobre su estado de salud.
 - Informarle sobre los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
 - Sensibilizarle sobre los medios de prevención a aplicar.
 - Identificar si el estado de salud del asalariado o los riesgos que enfrenta requieren una orientación hacia el médico del trabajo.
 - Informarle de su derecho a recibir, en cualquier momento y a su solicitud, una visita por parte del médico del trabajo.
 - ❖ Como resultado de la VIP, se crea un historial médico en materia de salud en el trabajo. Al final de cada VIP, el médico del trabajo o el profesional sanitario expedirá un certificado de seguimiento en el trabajo para el trabajador y para el empleador.
 - ❖ Una renovación de la visita deberá producirse en un plazo máximo de 5 años a partir de la primera visita. El plazo es fijado por el médico del trabajo. En algunos casos, la nueva VIP tiene lugar en un plazo máximo de tres, en particular en el caso de las personas con discapacidad, los titulares de una pensión de invalidez, y los trabajadores de noche.
 - ❖ Cuando el trabajador ha realizado una VIP en los cinco indicados años o, para los trabajadores mencionados en el artículo R. 4624-17, en los tres años anteriores a su contratación, la organización de una nueva VIP sólo es necesaria cuando se reúnen todos estos requisitos:

- El trabajador es llamado a ocupar un empleo idéntico presentando riesgos de exposición similares.
 - El profesional sanitario mencionado en el párrafo primero del artículo L. 4624-1 está en posesión de la última certificación de seguimiento o del último dictamen de capacidad.
 - Ninguna de las medidas contenida en el artículo L. 4624-3 o ningún dictamen de incapacidad dictado en aplicación del artículo L. 4624-4 ha sido emitido durante los últimos cinco años o, en el caso del trabajador mencionado en el artículo R. 4624-17, durante los tres últimos años.
- Las visitas de seguimiento individual del estado de salud de los trabajadores, suponen una renovación de la inicial de información y de prevención. Su periodicidad no puede superar los cinco años. Este plazo es establecido por el médico del trabajo, tras considerar las condiciones de trabajo, la edad, el estado de salud del asalariado y los riesgos a los que está expuesto ([artículo R. 4624-16](#) del Código de trabajo francés).
- Las visitas adaptadas de seguimiento individual del estado de salud de los trabajadores ([previstas en los artículos R. 4624-17 a R. 4624-21](#) del Código de trabajo), afectan a:
- ❖ Trabajadores nocturnos, trabajadores con alguna discapacidad, trabajadores titulares de una pensión de invalidez, o trabajadores menores de dieciocho años.
 - ❖ Las mujeres embarazadas, las que han parido y las que amamantan.
- El [seguimiento individual reforzado](#), que viene recogido en el [artículo R. 4624-22](#) del Código de trabajo, se refiere a los trabajadores expuestos a determinados riesgos (amianto; plomo; agentes carcinógenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción; riesgo hiperbárico; radiaciones ionizantes; riesgo de caída desde alturas, etc.).
- ❖ En este caso la revisión se produce antes de la firma del contrato de trabajo y debe renovarse, al menos, cada cuatro años; estando establecida una visita intermedia a cargo de un profesional del equipo de salud en el trabajo, a más tardar, dos años después de la revisión por el médico del trabajo. El objeto de este examen previo a la asignación al puesto es:
 - Asegurar que el trabajador es médicamente apto para el puesto de trabajo al que empresario tenga la intención de afectarlo, en particular, comprobando la compatibilidad del puesto con el estado de salud del

trabajador que se ve afectado, a fin de prevenir cualquier riesgo grave de atentado contra su salud o su seguridad o a las de sus colegas o de terceros que evolucionan o se desplazan en el entorno inmediato del puesto de trabajo.

- Investigar si el trabajador está afectado por una circunstancia que implique un peligro para los demás trabajadores.
 - Proponer, eventualmente, adaptaciones del puesto o el cambio a otros puestos.
 - Informar al trabajador sobre los riesgos de las exposiciones en el puesto de trabajo y el seguimiento médico necesario.
 - Sensibilizar al trabajador sobre los medios de prevención a aplicar.
- ❖ La visita termina con el dictamen del médico que atesta la aptitud o la no aptitud (total o parcial), del asalariado al puesto de trabajo.
 - ❖ Cuando lo considere necesario, el médico del trabajo podrá proponer al empresario acciones individuales, como una mutación o una transformación del puesto.
- Las visitas previas a la recuperación y de reincorporación al trabajo.
 - Las visitas a solicitud del empleador, del trabajador o del médico del trabajo.
 - Los [exámenes complementarios](#) que pueden realizarse o ser prescritos por el médico del trabajo (por ejemplo, si estos exámenes fueran considerados necesarios:
 - ❖ Para la determinación de la compatibilidad entre el puesto de trabajo y el estado de salud del trabajador, en particular para la detección de trastornos que pudieran provocar una contraindicación para este puesto de trabajo.
 - ❖ Para la detección de una enfermedad profesional o de carácter profesional que pueda resultar de la actividad profesional del trabajador.
 - ❖ Para la detección de enfermedades peligrosas para el entorno profesional del trabajador.

En el marco del seguimiento de los trabajadores nocturnos, el médico del trabajo puede prescribir, si lo estima conveniente,

exámenes especializados complementarios, que correrán a cargo del empleador.

En caso de desacuerdo entre el empleador y el médico del trabajo sobre la naturaleza y la frecuencia de estos exámenes, decidirá la cuestión el médico inspector del trabajo.

C.- Consecuencias de las visitas médicas

1.- Propuestas del médico como consecuencia de las visitas

Como resultado de una visita, el médico del trabajo podrá proponer al empleador:

- Medidas individuales de acondicionamiento, de adaptación o de transformación del puesto de trabajo.
- Así como medidas de acondicionamiento del tiempo de trabajo.

Si el médico constata que no es posible medida de acondicionamiento, de adaptación o de transformación alguna, en relación con un puesto de trabajo y que el estado de salud del trabajador justifica un cambio de puesto, declara al trabajador no apto para su puesto de trabajo. El dictamen de incapacidad incluye en ese caso las indicaciones relativas a la reclasificación del trabajador.

En el marco del seguimiento individual reforzado, el médico del trabajo puede redactar un dictamen de aptitud o de no aptitud ineptitud al trabajador y al empleador.

2.- Consecuencias de las visitas sobre el tiempo de trabajo

El tiempo dedicado a las visitas y exámenes médicos, incluidos los exámenes complementarios:

- O es tomado de las horas de trabajo del asalariado, sin que ninguna retención de salarios pueda ser efectuada.
- O es remunerado como tiempo de trabajo efectivo cuando estos exámenes no pueden realizarse durante las horas de trabajo.

El tiempo de transporte y los gastos necesarios para estas visitas y exámenes corren a cargo del empleador.

3.- Recursos

Si el trabajador o el empresario desean impugnar los dictámenes, conclusiones por escrito o indicaciones emitidos por el médico del trabajo, pueden recurrir al Consejo de «prud'hommes» dentro del plazo de los 15 días siguientes a su notificación. El Consejo de «prud'hommes» podrá consultar al médico inspector de trabajo. El médico del trabajo es informado de la impugnación y puede ser oído por el médico inspector de trabajo.

D.- Textos de referencia

Código de trabajo

- Artículos [L. 4622-1 a L. 4622-6](#) → Medicina del trabajo: ámbito de aplicación, misiones, acciones y medios.
- Artículos [D. 4622-1 a R. 4622-4](#) → Organización de los servicios de salud en el trabajo.
- Artículos [R. 4624-10 a R. 4624-15](#) → Visita de información y de prevención.
- Artículo [R. 4624-16](#) → Periodicidad del seguimiento individual del estado de salud de los trabajadores.
- Artículos [R. 4624-17 a R. 4624-21](#) → Adaptación del seguimiento individual del estado de salud de los trabajadores.
- Artículo [R. 4624-22](#) → Seguimiento individual reforzado del estado de salud de los trabajadores.
- Artículos [R. 4624-35 a R. 4624-38](#) → Exámenes complementarios.
- Artículos [R. 4624-45 a R. 4624-45-2](#) → Impugnación de los dictámenes y medidas emitidas por el médico del trabajo.

[Decreto del 16 de octubre de 2017](#), que fija el modelo de dictamen de aptitud, de dictamen de incapacidad, de certificado de seguimiento individual del estado de salud y de propuesta de medidas de adaptación del puesto.