

# ÍNDICE

## 1. INTRODUCCIÓN

## 2. EL PROPÓSITO DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

### 3. EL MOMENTO EN QUE DEBE EFECTUARSE LA VIGILANCIA INICIAL DE LA SALUD: DESPUÉS DE LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO O DESPUÉS DE LA ASIGNACIÓN DE TAREAS.

3.1. La evaluación inicial antes de la exposición al riesgo

3.2. La evaluación inicial después de la exposición al riesgo.

3.3. La excepción a la regla: la vigilancia de la salud con anterioridad a la incorporación al trabajo o a la asignación de tareas.

3.4. Un paso más en la excepción a la regla: los exámenes médicos previos a la contratación.

3.4.1 El refrendo constitucional y la adaptación de la normativa anterior.

3.4.2 El uso de expresiones como antes de la entrada en el empleo o previos a la incorporación laboral.

3.4.3 El debate sobre la inclusión de los reconocimientos previos a la contratación en el concepto de vigilancia de la salud.

### 4. SUPUESTOS DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR.

4.1. Los puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

4.2. Los puestos de trabajo con riesgo debido a una especial sensibilidad del trabajador.

4.2.1. Especiales sensibilidades previstas en la LPRL que son objeto de una vigilancia inicial.

4.2.2. La edad como factor de especial sensibilidad a efectos de vigilancia inicial.

4.2.3. Evaluación de riesgos específica y medidas de tutela reforzada. Mención especial a las entrevistas de salud.

4.2.4. La comprobación del cumplimiento de las exigencias psicofísicas para los respectivos puestos de trabajo.

4.2.5. La medida in extremis del párrafo segundo del art. 25.1 LPRL: los trabajadores no serán empleados.

4.3. Reconocimientos médicos en procesos de selección de trabajadores.3

4.3.1. La vigencia de los reconocimientos médicos como pruebas de ingreso.

4.3.2. Un nuevo reto normativo: las pruebas de carácter genético.

4.3.3. Un apunte sobre los reconocimientos médicos en los procedimientos de selección de las Administraciones Públicas.

4.3.4. La lógica preventiva de los reconocimientos médicos precontractuales incluidos en los procesos de selección.

## **5. LA VIGILANCIA INICIAL DE LA SALUD LLEVADA A CABO POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y POR EMPRESAS CONTRATISTAS.**

5.1. La vigilancia inicial de la salud llevada a cabo por empresas de trabajo temporal

5.1.1 Prohibiciones y controles médicos especiales para los trabajadores temporales.

5.1.2 La vigilancia inicial de la salud por la ETT.

5.2. La vigilancia inicial de la salud en empresas contratistas en el marco de la coordinación de actividades empresariales.

## **6. LA VOLUNTARIEDAD EN LA VIGILANCIA INICIAL DE LA SALUD Y PARTICULARMENTE EN LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVIOS A LA CONTRATACIÓN.**

6.1. Cuestiones previas sobre los reconocimientos médicos obligatorios en la vigilancia inicial de la salud.

6.2. Los supuestos de reconocimientos médicos obligatorios en la LPRL que afectan a la vigilancia inicial.

6.2.1 Algunas consideraciones sobre los reconocimientos médicos obligatorios cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo.

6.2.2 Consideraciones adicionales sobre los reconocimientos médicos obligatorios cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para terceros

6.2.3 Los reconocimientos médicos obligatorios previstos en alguna disposición legal, reglamentaria o convencional, en el marco del art. 22.1 LPRL.

6.3. La incidencia de las excepciones a la voluntariedad en los reconocimientos previos a la contratación.

6.4. Nuevos elementos para la vigilancia inicial derivados de la pandemia.

6.4.1 La exigencia del certificado Covid, en el marco de una vacunación no obligatoria.

6.4.2 La exigencia previa de test PCR o de antígenos.

## **7. EL MOTIVO PRINCIPAL PARA UNA REGULACIÓN RESTRICTIVA DE LOS RECONOCIMIENTOS PRECONTRACTUALES: PREVENIR PROBLEMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.**

7.1. La obligación de la empresa de adaptar el puesto como límite a su libertad de contratación

7.2 Probables situaciones discriminatorias derivadas de una vigilancia inicial precontractual.

7.2.1. La discriminación por razón de sexo tras una vigilancia inicial.

7.2.2 La discriminación por razón de discapacidad tras una vigilancia inicial.

7.2.3 Particularmente, la posibilidad de discriminación al detectar una enfermedad en la vigilancia inicial.

## **8. CONSECUENCIAS LABORALES DE LA INEPTITUD DEL TRABAJADOR DETECTADA EN LA VIGILANCIA INICIAL DE LA SALUD.**

8.1. La declaración de no aptitud del trabajador.

8.2. Ineptitud absoluta no sobrevenida: el dilema entre la no contratación y la extinción.

8.2.1 La consideración de la ineptitud originaria del trabajador a efectos laborales

8.2.2 La extinción del contrato ya efectuado ante la falta de aptitud absoluta del trabajador

8.3. La obligación de adoptar medidas previas a la no contratación o a la extinción del contrato.

8.3.1 Requisitos para poder proceder al despido por ineptitud tras la contratación.

8.3.2. Las reglas aplicables a la ineptitud detectada con anterioridad a la contratación.

8.4. La protección de los datos de salud del trabajador no contratado o con contrato extinguido por razones de salud.

## **SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA**