

Informativo



Trabajadores y Trabajadoras Especialmente Sensibles

SUMARIO

- ¿Quiénes son?
- ¿Cómo se identifican a los trabajadores especialmente sensibles?
- ¿Cómo se protege a los trabajadores sensibles a determinados riesgos?
- ¿Cuál es la actuación preventiva sobre un trabajador o trabajadora una vez detectado o comunicado un posible caso de especial sensibilidad?
- ¿En qué consiste la adaptación de puesto de trabajo?
- ¿Cuál es el papel de los delegados y delegadas de prevención?
- Normativa de referencia

¿Quiénes son?



El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que **un trabajador especialmente sensible** es aquél que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.

De esta definición se deduce que los trabajadores especialmente sensibles engloban a los siguientes grupos:

- Trabajadores sensibles a determinados riesgos (físicos, químicos o biológicos).
- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores menores.
- Trabajadores con discapacidad.

Las especiales características de este colectivo aúna grupos de trabajadores muy distintos entre sí con peculiaridades y necesidades muy diferentes. De manera que las empresas deben analizar las condiciones de trabajo para que, teniendo en cuenta las especialidades de aquéllos, puedan adoptar las medidas preventivas y correctoras adecuadas para la protección eficaz de su seguridad y salud.

Ejecutado por:

Financiado por:



Para que el empresario pueda garantizar de manera específica la protección de todos estos trabajadores, deberá tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y, en función de ésta, debe adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Esto no es más que la aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona, que aúna la evaluación objetiva (evaluación de riesgos) con la evaluación subjetiva (capacidades personales).

En este aspecto, la vigilancia de la salud juega un papel importante como instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

¿Cómo se identifican a los trabajadores especialmente sensibles?

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todos los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, debiéndose adaptar el puesto a la persona y en particular a aquellos trabajadores que por sus características personales sean sensibles a determinados riesgos, debiéndose establecer las medidas y desarrollándose las actividades que se consideren oportunas.

La detección de los trabajadores especialmente sensibles puede ser a través de:

- **La vigilancia de la salud:** la detección se realiza a través de los exámenes de salud y del análisis de la información relativa a las ausencias de los trabajadores por motivos de salud.

- **Área técnica del servicio de prevención:** la evaluación de riesgos y la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son las ocasiones en las que el técnico de prevención puede sospechar la presencia de un trabajador especialmente sensible.
- **Por la comunicación directa por parte del trabajador** a Recursos Humanos, al Servicio de Prevención o al Servicio de Vigilancia de la Salud. En este caso el trabajador aportará aquellos informes médicos que considere importantes para documentar su estado de salud y en la solicitud de cambio de puesto de trabajo remitirá una copia al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado de Prevención.
- En otras ocasiones es la empresa quien recibe la comunicación directamente de **la mutua tras la declaración de una enfermedad profesional.**

¿Cómo se protege a los trabajadores sensibles a determinados riesgos?

Existen dos herramientas fundamentales para la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- **La evaluación de riesgos.** El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 4 establece que la evaluación inicial de riesgos deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especial-

mente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a algunas de las condiciones de trabajo.

A partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

➤ **La vigilancia de la salud.** Al inicio de la actividad, primero, y con carácter periódico después, el empresario está obligado a facilitar una vigilancia de la salud específica a todos sus trabajadores. Ésta consistirá en determinadas pruebas médicas y diagnósticas específicas en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Los objetivos de la vigilancia de la salud son varios, si bien conviene hacer hincapié en dos:

1. Verificar cuál es el estado de salud del trabajador al inicio de su actividad en la empresa y emitir informe a la dirección de la misma o al órgano de aquélla a quien corresponda sobre su aptitud o inaptitud. También se puede determinar que el trabajador es “apto con limitaciones”, es decir, que es un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos. En cuyo caso, el servicio médico tiene que informar a la dirección de la empresa y al servicio de prevención en qué consiste su especial sensibilidad para que se proceda a adaptar su puesto de trabajo o, si esto no es posible, se

adscriba a uno donde no se exponga al trabajador a tales riesgos.

2. Hacer un seguimiento de la salud del trabajador con carácter periódico, para verificar su estado después de estar desarrollando su trabajo en la empresa y comprobar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para su salud o, si por el contrario, están provocándole algún daño o convirtiéndolo en trabajador especialmente sensible.

¿Cuál es la actuación preventiva sobre un trabajador o trabajadora una vez detectado o comunicado un posible caso de especial sensibilidad?

Una vez detectado o comunicado un posible caso de especial sensibilidad, la coordinación entre el servicio de prevención y el servicio de vigilancia de la salud será indispensable, los pasos a seguir son:

1. Estudio y valoración por parte del Servicio Médico: El Servicio Médico de vigilancia de la salud estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, llevará a cabo las pruebas médicas que necesite y determinará si existen evidencias de especial sensibilidad y lo comunicará al Servicio de Prevención. Se emitirá un certificado médico de aptitud, que declarará si el trabajador es apto, apto con restricciones, si hace falta hacer más prueba, si está en observación o es no apto y lo comunicará a la dirección de la empresa y al Servicio de Prevención.

2. Análisis del puesto de trabajo: El problema de salud del trabajador puede ser a causa de una posible especial sensibilidad o falta de medidas preventivas en su puesto de trabajo. Si el servicio médico no detecta

que el trabajador es especialmente sensible, se debe revisar la evaluación inicial del técnico de prevención con el fin de determinar la posible existencia de riesgos relativos a las condiciones de trabajo. Si estos riesgos existen, se debe proceder a la definición de medidas correctoras y comunicarlas a la empresa para que se lleven a cabo. Y el servicio médico debe hacer un seguimiento para determinar la mejora del estado de salud del trabajador afectado.

3. Adaptación del puesto: Si existen evidencias de especial sensibilidad, el técnico del servicio de prevención deberá analizar las condiciones de trabajo para proponer, junto con el servicio médico, las posibles adaptaciones del puesto de trabajo. Si esta posibilidad existe, se hará saber al empresario o al departamento de recursos humanos mediante un informe para que lo lleven a cabo y se realizará el correspondiente seguimiento por parte del servicio médico para ver si las adaptaciones del puesto de trabajo disminuyen la exposición al riesgo del trabajador especialmente sensible. Si no existe la posibilidad de adaptación, se informará al empresario para que decida un cambio de puesto.

4. Cambio de puesto de trabajo: Si no se pueden hacer adaptaciones al puesto de trabajo para reducir la exposición al riesgo del trabajador especialmente sensible, el empresario o el departamento de recursos humanos deberán cambiar de puesto de trabajo al trabajador afectado siguiendo las indicaciones recibidas tanto por el servicio de vigilancia de la salud como por el técnico de prevención.

5. Formación e información al trabajador afectado y, en su caso, a sus compañeros. No se trata de estigmatizar al traba-

jador, sino de protegerlo de forma específica. Y para que se respete la especial situación que presenta y se entiendan las medidas que se van a adoptar puede ser necesario que se dé información al resto de los trabajadores, siempre que cuando no suponga un perjuicio de la intimidad de la persona y sea necesario para su mejor implantación.

¿En qué consiste la adaptación de puesto de trabajo?



- ✓ Las adaptaciones no tienen por qué suponer grandes modificaciones del puesto de trabajo ni importantes costes económicos para la empresa. Puede tratarse, por ejemplo, de la sustitución de una tarea por otra, la rotación de puesto o la introducción de pausas.
- ✓ En otros casos, pueden implicar el cambio de una medida preventiva por otra.
- ✓ Esta adaptación tampoco puede implicar una mayor carga para el resto de trabajadores. Se ha de tener en cuenta, por un lado, que si un trabajador resulta especialmente sensible a un riesgo y es declarado apto con limitaciones puede ocurrir que sea el puesto de trabajo el que “esté enfermo” y el causante de la especial sensibilidad del trabajador. Por lo que es

necesario revisar las condiciones de trabajo para evitar los daños a la salud de otros trabajadores. Y, por otro lado, el empresario es el responsable de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores y la protección de uno no puedes suponer la sobrecarga de otros.

- ✓ Esta situación puede generar, además de problemas de salud a otros trabajadores, conflictos entre compañeros. Es por eso que resulta fundamental la participación de los trabajadores a través de sus representantes, los delegados de prevención.

¿Cuál es el papel de los delegados y delegadas de prevención?

Para garantizar los derechos de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, así como la homogeneidad en la toma de decisiones, es recomendable la existencia de un procedimiento interno de gestión de trabajadores especialmente sensible aplicable en todos los casos. Este procedimiento se debe consensuar en el seno del Comité de Seguridad y Salud y tratar los temas en el propio CSS o en una subcomisión que debería contar con la participación de los representantes del servicio de prevención, de los trabajadores y de la empresa.

El papel de los delegados de prevención en este ámbito es garantizar durante todo el proceso los derechos de los trabajadores en relación a la confidencialidad, finalidad preventiva y la no discriminación, además de realizar una tarea de so-

porte y asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras afectados. Los delegados de prevención deben:

- Tener conocimiento y acceso a los procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores especialmente sensibles.
- Tener acceso a las notificaciones enviadas desde el servicio de recursos humanos a las partes implicadas.
- Tener acceso a las conclusiones, recomendaciones y medidas preventivas adoptadas ante situaciones concretas.
- Consulta y participación en las acciones de mejora y medidas correctoras.
- Impulsar en la empresa la elaboración de un procedimiento interno de gestión de trabajadores especialmente sensibles.

Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Te recomendamos que visites la web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://www.insst.es>).

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001,
Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922532527
Correos: saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Arida-
ne. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035.
Correo: ifernandez@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja.
35002, Las Palmas de Gran Canaria.
Tfno.: 928473215
Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.
Tfno.: 928810340
Correo: otprllz@canarias.ugt.org

Ejecutado por:



Financiado por:

