

Procedimiento de actuación en la empresa

Una vez detectado o comunicado al servicio médico un posible caso de especial sensibilidad, los pasos que hace falta seguir son:

1. Elaboración del informe. El servicio médico de vigilancia de la salud estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, si procede, y elaborará un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema. Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, y se comunicará al técnico del 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 pruebas, si está en observación o es no apto.

2. Adaptación del puesto de trabajo. Si existen evidencias de sensibilidad especial, el técnico del servicio de prevención deberá analizar las condiciones de trabajo para proponer, junto con el servicio médico, las posibles adaptaciones del lugar. 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.

3. Análisis del puesto de trabajo. El problema de salud del trabajador puede ser a causa de una posible especial sensibilidad o por falta de medidas preventivas a su puesto de trabajo. Si el servicio médico no detecta que el trabajador es especialmente sensible, el técnico de vigilancia de la salud 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.

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 el trabajador afectado siguiendo las indicaciones recibidas tanto por el servicio de vigilancia de la salud como por el técnico en prevención: el empresario recibirá del servicio de vigilancia de la salud un informe dónde se le comunicará que el trabajador **no es apto** para su puesto de trabajo, o **es apto, pero con restricciones**, indicando los trabajos que no puede realizar, a que no puede estar expuesto.

El empresario, asesorado por el servicio de prevención, deberá buscar un puesto de trabajo que cumpla las condiciones establecidas por el servicio médico.

Puede suceder que no exista un puesto de trabajo adecuado por el trabajador, previamente justificado por la empresa y documentado, y entonces estaríamos hablando de una extinción del contrato por causas objetivas, art. 52.a Estatuto de los Trabajadores.

Actuación del delegado/a de prevención i del Comité de Seguridad y Salud

El delegado de prevención y el Comité de Seguridad y Salud han de fomentar el compromiso de la empresa para realizar un protocolo de actuación en caso de trabajadores especialmente sensibles y su aplicación. Debe realizar el seguimiento del desarrollo de este protocolo y de las posibles situaciones que se puedan derivar de éste.

Como representante de los trabajadores ha de realizar una tarea de soporte y asesoramiento al trabajador/a afectado/a.

Más información en la web de UGT de Catalunya
www.ugt.cat

Con la financiación de



IT-0156/2010



Gestión de la prevención
Trabajadores
especialmente
sensibles



www.ugt.cat

UGT de Catalunya
Secretaría de Política Sindical/Salud Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33
a/e: otprl@catalunya.ugt.org



Gestión de la prevención
Trabajadores
especialmente
sensibles

¿Qué establece la ley prevención de riesgos laborales?

Según la Ley de prevención de riesgos laborales, LPRL 31/95, en el Art. 25 contempla que el empresario ha de garantizar la protección de los trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos de reconocida discapacidad física, psíquica o sensorial) sean especialmente sensibles a los riesgos de su trabajo.

¿Qué se considera un trabajador especialmente sensible?

Los trabajadores considerados especialmente sensibles son:

- Trabajadores que tienen una discapacidad reconocida, física psíquica o sensorial,
- Menores de 18 años,
- Trabajadoras embarazadas, de parto reciente y lactancia,
- Trabajadores en situación biológica especial (trabajadores con alguna discapacidad temporal o permanente no reconocida oficialmente),
- Trabajadores de edad avanzada,
- Trabajadores sensibilizados a agentes determinados,
- Trabajadores convalecientes o sometidos a ciertos tratamientos médicos,
- Trabajadores con un estado biológico (hipertensión arterial, diabetes, problemas crónicos), que los conviertan en vulnerables,
- Trabajadores con alguna predisposición o susceptibilidad especial.

Las obligaciones del empresario respecto a los trabajadores especialmente sensibles

Los Arts. 14 y 25 de la LPRL establecen la obligación del empresario de proteger a los trabajadores especialmente sensibles y esto se ha de reflejar en la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas de protección a partir de dicha evaluación.

Los trabajadores especialmente sensibles no han de ocupar los lugares de trabajo que puedan poner en peligro su salud o la de terceros.

El empresario ha de tener presente la posibilidad de un cambio del puesto de trabajo temporal o definitivo en caso necesario, y establecer un procedimiento de actuación en estos casos, estudiando y elaborando una lista de lugares de trabajo que pueden ser ocupados por los trabajadores en esta situación con el consenso del Comité de Seguridad y Salud.

Las situaciones que hacen ser más susceptibles a los riesgos a ciertos trabajadores pueden ser detectadas:

- Por la comunicación del trabajador/a a Recursos Humanos, al Servicio de Prevención o al Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa.
- A través del técnico de prevención en el momento de hacer la evaluación de riesgos.
- Mediante los exámenes de vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles

El Art. 22 de la LPRL desarrolla la vigilancia de la salud de los trabajadores y establece:

- El deber del empresario de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

– Que la vigilancia es voluntaria, exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

– Que se ha de optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

– El respeto del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Comunicándose los resultados de la vigilancia de la salud a las personas trabajadoras afectadas.

– Que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no se pueden usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

– Que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que se pueda facilitar al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

– El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, para que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

– Que en los supuestos que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud se podrá alargar más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que se determinen reglamentariamente.

– Que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.



Gestión de la prevención
Trabajadores especialmente sensibles

Más información en la web de UGT de Catalunya
www.ugt.cat