

Un **TRABAJADOR ESPECIALMENTE** sensible es aquel que, con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado (por sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato, etc.) presenta unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que le hacen especialmente vulnerable a los riesgos de su trabajo o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo. Por tanto, dentro de esta definición tendríamos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, trabajadores menores, trabajadores discapacitados o trabajadores sensibles a determinados riesgos.

# TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Partiendo del Art. 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que nos recuerda la obligación empresarial de garantizar de manera específica la protección de estos trabajadores, se debe tener en cuenta sus particularidades en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Por tanto, los trabajadores especialmente sensibles no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro, o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En el caso de existir riesgos para las **TRABAJADORAS EMBARAZADAS Ó EN PERIODO DE LACTANCIA MATERNA**, el empresario será el encargado de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada y, si aún así persistiera la existencia de riesgo, se debería realizar un cambio de puesto de trabajo a uno compatible con la situación de embarazo ó lactancia y en caso de no existir otro puesto, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia aplicando el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores.

Con relación a los **TRABAJADORES MENORES**, la falta de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro hace que este colectivo pueda verse especialmente expuesto a determinados riesgos. Por ello necesitaran información y supervisión, así como ocupar puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables.

Para evitar dichos riesgos, actuaremos preventivamente realizando una evaluación antes de la incorporación del menor, así como en el caso de modificación importante de las condiciones de trabajo de los puestos que vayan a ser ocupados por ellos, con el fin de determinar aspectos que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

En esa evaluación específica con sus correspondientes medidas preventivas, se tendrá que incluir por ejemplo, cuestiones como cuáles serán las tareas que NO deben realizar menores, que equipos tienen prohibido usar, procesos de trabajo claramente definidos, áreas restringidas y actividades que solo podrán realizar bajo supervisión. También se informará a padres y tutores sobre los riesgos existentes y las medidas para controlarlos, se mantendrá el contacto con los organizadores de periodos de prácticas o de formación profesional y se consultará con los representantes de los trabajadores y con los propios trabajadores menores sobre las disposiciones destinadas a estos.

Para el caso de los **TRABAJADORES DISCAPACITADOS**, partiendo del principio preventivo de adaptar el trabajo a la persona y no al contrario, debemos conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador y así planificar las medidas preventivas aplicables para evitar los riesgos que pudieran afectar a este grupo y que no hemos podido eliminar.

Conforme a diferentes Reales Decretos de nuestro ordenamiento será necesario, acondicionar los lugares de trabajo para que dichos trabajadores puedan utilizarlos, adecuar la señalización para poder ser vista u oída por trabajadores con capacidades limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, debiendo tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias, y adaptar los equipos de trabajo a los trabajadores discapacitados.

Y cuando se trata de **TRABAJADORES SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS** (químicos, biológicos...etc.), se adaptará el trabajo a la persona y en particular a estos trabajadores que por sus características personales sean sensibles a determinados riesgos, debiéndose establecer las medidas y modificaciones de actividades que se consideren oportunas, aplicando protecciones colectivas en el punto de origen como ventilación o medidas organizativas y utilizando los equipos de protección individual adecuados.

En el caso concreto del riesgo químico, en base al derecho de protección que tienen todos los trabajadores, se les dará información sobre los productos a los que se encuentran expuestos en su lugar de trabajo, así como las fichas de seguridad de los mismos, debiendo prestar especial atención a los trabajadores que se ven afectados por cualquier sensibilización respiratoria o cutánea, ya que puede dar origen a enfermedades como asma, alveolitis alérgica extrínseca, rinitis, urticarias, dermatitis alérgica de contacto, etc.

Además debemos de plantear la adecuación o cambio del puesto de trabajo a fin de salvaguardar la seguridad y salud del trabajador del siguiente modo: Primero, solicitando el trabajador afectado un cambio de puesto de trabajo o bien que sea el Servicio de Prevención tras el reconocimiento médico de vigilancia de la salud quien lo solicite. Segundo, el Servicio Médico, estudiará el historial médico del trabajador, elaborará un informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc), determinando si existen evidencias de sensibilidad especial, y lo comunicará al Servicio de Prevención. Y tercero, realizar adaptación del puesto de trabajo, donde el Servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo, si existen evidencias de sensibilidad especial, etc., con la finalidad de proponer las posibles adaptaciones del puesto y si no existe la posibilidad de adaptación, se informará a la empresa para que decida un cambio de puesto de trabajo.

Y para todos los casos es fundamental una vigilancia específica de la salud, determinando los trabajadores que pueden sufrir daños, en qué forma, cuáles son sus limitaciones, etc.

Ahora bien, como yo por mi trabajo, atiendo a personas afectadas por estos problemas no puedo dejar de resaltar que la realidad con la que nos encontramos no es la descrita anteriormente sino que en más de una ocasión los trabajadores no tienen revisión de su salud inicial al incorporarse al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, ni mucho menos cuando el trabajador reanuda su trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, para detectar los riesgos para su salud actual y recomendar una acción apropiada de protección para estos trabajadores.

De igual manera, los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos no suelen ser atendidos por Mutuas y Servicios de Prevención para obtener un conocimiento de su estado de salud y plantear medidas preventivas, como adaptación ó cambio de puesto. Sin embargo muchas veces, se emite un certificado de NO APTO, por lo que pudiera llegar el caso de encontrarnos con un despido por ineptitud sobrevenida.

Respecto de los trabajadores discapacitados, en ocasiones son contratados por el empresario consciente de la especial sensibilidad del trabajador y con unas suculentas bonificaciones-reducciones en cotización etc., por lo cual se supone que los puestos estarán adaptados convenientemente. Sirva de ejemplo el caso de un compañero que con sus 28 años, pequeña estatura, y operado por malformaciones 9 veces de su retorcida columna, tira de ropa mojada y enredada, con el esfuerzo que supone, en lavadoras industriales durante 8 horas diarias, incluidos muchos festivos ó fines de semana, y si se mareaba tiene que llamar el mismo a un taxi para ser asistido por un médico, mientras otros se niegan a plantear rotaciones de tareas para aliviar a esos trabajadores discapacitados a los que pagan un mísero salario que junto a las subvenciones ayuda a enriquecerse fraudulentamente a estas modélicas empresas.

Y qué decir cuando no conseguimos reducir el tiempo de espera para llegar a la suspensión del contrato ante un riesgo evidente, de esas mujeres que en ocasiones me visitan con cara de preocupación debido a la inseguridad de si afectarán sus tareas al futuro guardado en su vientre ó a esa nueva vida que alimentan con su propio cuerpo, mientras observan con incredulidad la pasividad de su empresa obligada a cuidar de ellos, del Servicio de Prevención y de la Mutua empeñados en su afán de alargar plazos sin motivo preventivo o sanitario alguno, y la falta de interés de las administraciones que tienen la potestad y obligación de protegernos pero que sólo hacen campañas de comprobación de documentación relativa a maternidad en lugar de buscar que la documentación se ajuste a la realidad para hacer verdadera prevención en la empresa.

## NOS QUEDA MUCHO TRABAJO.

**José Herrera Segurado**  
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente  
CC.OO. de Castilla y León

