

Trabajadores **Especialmente Sensibles**



www.ccoomadrid.es

Trabajadores **Especialmente Sensibles**



Diciembre de 2013

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Depósito legal: M-36068-2013

IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2013 - 2016)
Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
Introducción	7
• Conoce CC.OO. ¿Quiénes somos?	7
• ¿Porqué defender nuestra salud?	7
¿Cómo les protege la Ley?	9
Quiénes son	13
Trabajadores sensibles a determinados riesgos	15
• Identificación de los trabajadores sensibles	15
• Cómo se protege a los trabajadores sensibles a determinados riesgos	16
• Actuación preventiva sobre un trabajador sensible	18
• En qué consiste la adaptación de puesto de trabajo	20
• Pero, ¿qué pasa si no se puede adoptar ninguna medida preventiva o éstas no son suficientes?	21
• ¿Qué hacer ante una situación de “no aptitud”?	22
• Papel de los delegados de prevención	24
Mujeres embarazadas o en período de lactancia	27
• Cómo actuar en el marco de la empresa	27
• ¿Qué riesgos deben evaluarse?	28
• Gestión de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural	37
• ¿Qué ocurre si la mutua o el INSS rechazan la solicitud de prestación?	39
• Papel del delegado de prevención	40
• Responsabilidades empresariales	42
• Nulidad de despido	42
• Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social	43
• Propuestas para la negociación colectiva	43





Trabajadores menores de edad	47
• Qué dice la ley	47
• Responsabilidades empresariales	53
• El papel de los Delegados de Prevención	53
Trabajadores con discapacidad	55
• Trabajador con discapacidad: definición	55
• Qué dice la ley	56
• Medidas preventivas	57
• El papel de los Delegados de Prevención	62
Un caso especial: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (ETT's)	65
• Qué ocurre con estos trabajadores	65
• Cómo les protege la ley	65
• Si en tu empresa hay trabajadores de una subcontrata o cedidos en misión por una ETT	66
• ...debes saber que:	66
• Si eres trabajador cedido en misión por una ETT debes saber...	67
Criterios de intervención sindical	69
• Trabajar con método	69

Presentación



El 10 de noviembre de 1995 se publicó en el BOE la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con ella se dio un salto muy importante al mismo tiempo y necesario, pasando de la protección a la prevención.

No es en esta presentación donde toca comentar la Ley y sus contenidos; pero sí cabe mencionar su importancia a la hora de fijar el derecho al trabajo de todas las personas con independencia de si tienen “alguna característica personal, estado biológico, o discapacidad física, psíquica o sensorial”. Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla en su articulado, cómo sus puestos de trabajo y su protección deben adaptarse y adecuarse para desarrollar sus funciones sin detrimento de su salud, sin poner en riesgo su vida y la de sus compañeros.

Las causas que determinan que una persona es sensible a determinados riesgos son múltiples, también pueden ser temporales o no y pueden ser contraídas por la propia actividad laboral.

En muchos casos los afectados no saben si sus circunstancias personales y sus problemas físicos derivados de la actividad laboral, los hacen formar parte de este colectivo de trabajadores sensibles. Por lo que, al darle un tratamiento inadecuado pueden agravarse sus dolencias y discapacidades, empujándoles a la pérdida de una vida laboral integrada y activa.

Con esta guía, pretendemos visibilizar y dar a conocer esta problemática, dar pautas y líneas de actuación para proteger al colectivo de “trabajadores sensibles” y facilitar la labor de delegados y delegadas en el marco de la empresa para abordar con eficacia estas situaciones.

La guía ha sido elaborada en las actuaciones que CCOO de Madrid desarrolla en el Marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Carmelo Plaza Baonza

Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Introducción



Conoce CCOO. ¿Quiénes somos?

Comisiones Obreras (CCOO) es un sindicato de clase y sociopolítico implicado en la realidad económica, social y política de la Comunidad de Madrid, formado por hombres y mujeres que de forma voluntaria y solidaria nos afiliamos para defender nuestros intereses de clase y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CCOO es un sindicato reivindicativo, que persigue mejorar las condiciones laborales, luchando no sólo por la cantidad, sino también por la calidad del empleo, vinculando además condiciones de trabajo con condiciones de salud y seguridad. Es decir, vinculando empleo con plenitud de derechos.

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa.

CCOO además de respaldarte en tu trabajo y en tus derechos laborales, defiende ante la Administración General del Estado y las administraciones locales y autonómicas mejoras en la calidad de vida, en los servicios públicos, la sanidad, la educación, el medio ambiente, etcétera.

Es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

Es además un sindicato plural, al servicio de todos los trabajadores y trabajadoras, internacionalista, pluriétnico y multicultural, solidario con todos los pueblos del mundo, que apoya la lucha por las libertades democráticas y promueve los valores como el respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.

Se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones Comarcales, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo.

¿Por qué defender nuestra salud?

El trabajo es una parte importante de nuestras vidas, en él pasamos aproximadamente un tercio del día. Las condiciones en que éste se realiza influyen de manera significativa en nuestra salud. Podemos afirmar que el trabajo en sí mismo no es neutral desde el punto de vista de la salud; puede ser nocivo o puede ser un promotor privilegiado de salud. La actividad laboral conlleva la exposición a factores de riesgo muy diversos, con efectos inmediatos y diferidos sobre la salud y el bienestar del trabajador.

Las lesiones del trabajo, los problemas osteomusculares, las alergias, el envejecimiento precoz o el cáncer son ejemplos de alteraciones cuyas causas se pueden encontrar en las condiciones de trabajo,



Trabajadores Especialmente Sensibles

situaciones que generan, además, repercusiones muy importantes en la vida personal y familiar.



Existe todo un entramado de normas que reconocen el derecho a que se proteja la salud en el trabajo y la obligación de los empresarios de ofrecer un trabajo sin riesgos y con los medios para evitar que la salud se deteriore.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4, define que todo trabajador tiene derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto establecer el marco normativo para garantizar un adecuado nivel de protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de su trabajo.

Sin embargo, el trabajo sigue siendo fuente de siniestralidad y enfermedad. Más aún ahora, en esta época de crisis económica que venimos padeciendo y que está influenciando muy negativamente sobre las condiciones de trabajo, en general, y las condiciones de salud laboral, en particular.

Existen empresas que se escudan en la crisis para incumplir sus obligaciones en prevención de riesgos laborales y, además, las últimas reformas laborales han otorgado un mayor poder a los empresarios. Por otra parte, muchos trabajadores temen perder el empleo y tienen menos capacidad para reivindicar sus derechos tras las reformas, lo que les está llevando a aceptar peores condiciones laborales e, incluso, incumplimientos normativos que llegan a la desregulación total de las condiciones laborales.

El trabajo es fuente de siniestralidad y enfermedad, sobre todo en épocas de crisis. La crisis económica lleva a un gran número de trabajadores a enfermar o a accidentarse como consecuencia de un empeoramiento de las condiciones de trabajo y también de las grandes tensiones acumuladas ante la perspectiva del paro y la falta de empleo. Así, en innumerables ocasiones la situación actual ejerce una presión tremenda sobre los trabajadores que, aun teniendo derechos, no tienen condiciones para exigirlos. El miedo a perder el empleo se convierte en una gran amenaza en todos los sentidos e influye de manera determinante en aceptar condiciones de trabajo poco saludables o asumir riesgos prevenibles. Se produce, además un importante incremento de la carga de trabajo (física y psíquica) que sufre el propio trabajador y su entorno familiar y social, así como un aumento en la exposición a factores de riesgo que pueden producir daños a la salud.

En esta realidad **resulta especialmente importante la protección al grupo de trabajadores considerados “especialmente sensibles”**. Las especiales características de este colectivo, que aúna grupos de trabajadores muy distintos entre sí (trabajadores con problemas de salud, embarazadas y lactantes, menores y con discapacidad), crea un contexto en el cual las situaciones de riesgos y medidas preventivas que la empresa debe adoptar son muy especiales, tanto en la forma como en el tiempo de adopción.

¿Cómo les protege la ley?



El objetivo de la ley es “proteger la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo” (art. 2.1, Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Y para ello:

- Establece que el empresario está **obligado a proteger a los trabajadores** frente a los riesgos laborales presentes en su lugar de trabajo.
- Define cómo debe **integrarse la actividad preventiva en la gestión general** de la empresa, quedando obligado aquél a contratar con otras entidades especializadas la realización de las actividades preventivas (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, entre otras), designar uno o varios trabajadores, constituir un servicio de prevención propio o asumirlas personalmente, si la ley se lo permite.
- Establece que **se deben conocer los riesgos a fin de poder evitarlos**, fijando para ello dos obligaciones fundamentales: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Esto se traduce en la obligación de todas las empresas de realizar un documento (la evaluación de riesgos) donde aparecerán los riesgos que no se puedan evitar y las medidas preventivas que la empresa habrá de llevar a cabo para reducir los que puedan acarrear consecuencias negativas en la salud de los trabajadores expuestos, debiendo planificar las actuaciones preventivas conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.
- Reconoce el **derecho de los trabajadores a participar** en la actuación preventiva para colaborar con el empresario en la mejora de las condiciones de trabajo.

Además, el empresario, en su deber de garantizar una protección eficaz de la salud de los trabajadores, deberá aplicar los principios preventivos establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. **Evitar los riesgos y combatirlos en su origen.** Si se evita el riesgo en el origen, desaparece, y con ello el problema.
2. **Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.** Si pese a intentar evitar el riesgo éste no desaparece habrá que evaluarlo para determinar medidas preventivas que minimicen los posibles daños a la salud.
3. **Adaptar el trabajo a la persona.** Esto implica que el empresario debe tener en cuenta las condiciones “biológicas” del trabajador, es decir, si se trata de un trabajador joven, una mujer embarazada o en periodo de lactancia o un trabajador con una especial sensibilidad a determinados riesgos (una alergia, una disminución de visión, una limitación de movilidad, etc.)



Trabajadores Especialmente Sensibles

4. *Tener en cuenta la evolución de la técnica y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*

5. *Planificar la prevención*, es decir, planificar todas las actuaciones que se van a realizar para controlar los riesgos detectados en la evaluación, estableciendo no sólo las medidas sino también las prioridades, los responsables y los plazos de ejecución.

6. *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.* Es decir, si hablamos de ruido, dar prioridad a la reducción del ruido que provoca la máquina y que se propaga por la nave en lugar de proporcionar como primera medida protectores auditivos al trabajador.

7. *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.* El empresario está obligado a informar sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas que pone a su disposición para evitarlos y/o reducirlos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el **deber general del empresario de proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su cargo, adaptando el trabajo a la persona (art. 15 de la ley) y garantizando una protección eficaz para aquellos trabajadores considerados "especialmente sensibles"**. A este respecto el **artículo 25** de dicha ley determina que:

"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo".

(Art. 25.1 LPRL)

Además, el empresario deberá adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias, incluyendo, en su caso, el cambio de puesto de trabajo o función para estos trabajadores teniendo en cuenta lo establecido en la ley. En concreto:

1. **El empresario deberá adaptar el trabajo a la persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo y de producción (LPRL, art. 15).

2. **La evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible**, por sus características personales o estado biológico conocido, a algunas de las condiciones de trabajo (RD 39/97, art. 4).

¿Cómo les protege la ley?



- 3. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará especialmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas (RD 39/97, art. 37.3.g).**

Esta responsabilidad empresarial de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se inicia desde el momento mismo de la contratación. Es por eso que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no permite la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo donde se ponga en riesgo su salud y la de terceros según sus características personales, estado biológico o discapacidad. Ya sea una situación transitoria o definitiva.

“Los trabajadores **no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en lo que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, 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”.

(Art. 25.1 LPRL)

El incumplimiento de esta obligación está tipificada como infracción grave o muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), RD Legislativo 5/2000:

- 4. La LISOS, art. 12.7:** Considera **infracción grave** la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuya condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave.

La LISOS, art. 13.4: Considera **infracción muy grave** la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuya condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.



Trabajadores Especialmente Sensibles

5. La Ley General de la Seguridad Social, art.123, que regula el **recargo de prestaciones** también prevé esta circunstancia: Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por cien, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad o higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.



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.

En la práctica habitual nos referimos por igual con el término de “trabajador especialmente sensible” tanto al que presenta unas determinadas características personales o estado biológico conocido (estén reconocidas o no como situación legal de discapacidad, o sean situaciones permanentes o transitorias) que hacen que sean especialmente sensible, a los riesgos derivados del trabajo (art. 25 de la LPRL), como al trabajador que, como consecuencia de un daño para la salud producido por el desarrollo de su trabajo habitual, sea a partir de entonces más susceptible a la aparición de daños en tareas de riesgo similar al que propició el daño (ej. lesiones osteomusculares, alérgicas, tóxicas...).

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/o correctoras adecuadas para la protección eficaz de su seguridad y su salud.

Son trabajadores especialmente sensibles:

1. Los trabajadores sensibles a determinados riesgos.
2. Las mujeres embarazadas o en período de lactancia.
3. Los trabajadores menores.
4. Los trabajadores con discapacidad.

Un caso especial: Relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y ETT's.



Trabajadores **Especialmente Sensibles**

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 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.

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



Tal y 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 trabajo 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.

Son, por ejemplo: trabajadores que tienen o desarrollan una determinada alergia, trabajadores que tienen o desarrollan una pérdida de audición, trabajadores que tienen o desarrollan una lesión de espalda, etc. Decimos “tienen o desarrollan” porque, como se verá más adelante, los trabajadores pueden presentar esa especial sensibilidad al inicio de la actividad o en cualquier momento de la relación laboral. Y es responsabilidad del empresario protegerlos siempre, con independencia del momento en el que sean considerados trabajadores especialmente sensibles.

Identificación de los trabajadores sensibles

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**.



Trabajadores Especialmente Sensibles

Cómo se protege a los trabajadores sensibles a determinados riesgos

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

1. La evaluación de riesgos. El RD 39/97, en su art. 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 especialmente 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.

2. 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 aquí nos interesa hacer hincapié en dos:

- **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 (RR.HH., generalmente) 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 el puesto de trabajo o, si esto no es posible, se adscriba a uno donde no se exponga al trabajador a tales riesgos. No se trata de utilizar el análisis de la salud del trabajador como criterio para la selección del personal o la adscripción a un puesto u otro, sino como medidas para proteger su seguridad y su salud.
- **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 un trabajador especialmente sensible. En cuyo caso deberían revisarse las mismas y proceder a adoptar las medidas de protección necesarias y/o adaptar el puesto de trabajo para evitar que se produzcan más daños.

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



Con respecto a la **vigilancia de la salud** conviene puntualizar lo siguiente:

1. Los resultados relativos a la vigilancia de la salud serán confidenciales y sólo se comunicarán al propio trabajador. En concreto el artículo 22 de la LPRL establece 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 pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador”.

(Art. 22.4 LPRL)

2. Sólo existe la obligación de comunicar la aptitud o ineptitud del trabajador o la aptitud con limitaciones (si se determina que se trata de un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos).

“No obstante lo anterior, **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**, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”.

(Art. 22.4 LPRL)

Es decir, que el “*empresario y personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención*” (el Servicio de Prevención o el técnico en prevención, fundamentalmente) serán informados de los resultados de la vigilancia de la salud para que el empresario sepa si el trabajador puede o no puede desarrollar el trabajo tal y como ha sido diseñado y el servicio de prevención o el técnico en prevención conozcan las características especiales del trabajador y procedan, en su caso, a modificar las medidas de protección y prevención ya existentes o a implantar otras.

3. No podrán utilizarse para otros motivos que no sean el de proteger la seguridad y la salud del trabajador. Así queda especificado en el mismo artículo 22:



Trabajadores Especialmente Sensibles

“Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”.

(Art. 22.3 LPRL)

- 
4. La vigilancia de la salud es una obligación para la empresa, que ha de proporcionarla al trabajador sin que suponga para él coste alguno, y un derecho para el trabajador, por tanto, renunciable. Si bien, el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que será obligatoria sólo en determinadas ocasiones y bajo ciertas condiciones:

“Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. **De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que 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 el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal...**”

(Art. 22.1 LPRL)

Es fundamental que los delegados de prevención presten especial atención en articular mecanismos de defensa que eviten que a través de la vigilancia de la salud se produzcan procesos de selección y exclusión **por motivos de salud**.

Actuación preventiva sobre un trabajador sensible

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 sensi-

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



lidad 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 pruebas; si está en observación o es no apto y lo comunicará a la Dirección de Empresa y al Servicio de Prevención.

Apto para el puesto de trabajo: cuando al valorar al trabajador, que a pesar de que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocido la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, se determine que no hay impedimento para el desarrollo de todas las tareas de su puesto de trabajo.

Apto con restricciones: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo o tarea accesoria de su puesto de trabajo, pudiendo desarrollar las tareas principales del mismo.

No apto: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo o tarea principal de su puesto de trabajo, por lo que no es posible la exposición a dicho riesgo o tarea y, tampoco es posible la adaptación del puesto y la continuación en el mismo suponga efectos nocivos o ponga en peligro la seguridad o salud del trabajador o de terceros.

2. 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 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 comunicarlás 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 de trabajo: 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 de trabajo.

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 en prevención.

Trabajadores Especialmente Sensibles

5. Formación e información al trabajador afectado y, en su caso, a sus compañeros. No se trata de estigmatizar al trabajador, 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 y 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. Por ejemplo, el uso de guantes de nitrilo o vinilo si el trabajador realiza su trabajo en el sector sanitario y desarrolla alergia al polvo de látex, siendo estos guantes los usados con mayor frecuencia como medida preventiva ante el riesgo biológico.
- Esta adaptación tampoco puede implicar una mayor carga para el resto de trabajadores. Son muchas las ocasiones en las que las empresas cumplen con su obligación de adaptar el trabajo a la persona especialmente sensible pero se olvidan del resto de trabajadores que desarrollan

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



el mismo trabajo. 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 puede 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.

Los delegados de prevención deberán prestar apoyo al trabajador especialmente sensible y participar en todo el proceso de adaptación y/o cambio del puesto de trabajo del trabajador especialmente sensible.

Pero, ¿qué pasa si no se puede adoptar ninguna medida preventiva o éstas no son suficientes?

Tras la detección por parte del servicio de vigilancia de la salud de un trabajador especialmente sensible y su comunicación a la dirección de la empresa de que el trabajador es declarado como “apto con restricciones” puede ocurrir:

1. Que el servicio de prevención revise el puesto de trabajo y comunique a la empresa las medidas que han de implantarse para su adaptación y/o protección. Con el objeto de que el trabajador especialmente sensible pueda desarrollar su trabajo sin poner en riesgo su salud.
2. Que después de implantar tales medidas, éstas no resulten suficientes o que, desde el principio, no exista ninguna medida y/o adaptación que al implantarla garantice que el trabajador pueda realizar el trabajo en condiciones de seguridad y salud. En este caso, hay que solicitar formalmente y “presionar” a la empresa para que proceda a cambiar al trabajador de puesto o darle otras funciones que resulten compatibles con su estado de salud. Decimos “presionar” porque esta medida no se concreta de forma expresa como una obligación del empresario en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sí se especifica en el siguiente artículo de la misma ley, pero éste tiene por objeto proteger a la mujer en situación de embarazo o en período de lactancia.



Trabajadores Especialmente Sensibles

A pesar de no especificar esta obligación, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social hace responsable al empresario si, como consecuencia de no realizar la adaptación o el cambio, el trabajador sensible empeora su estado de salud.



No obstante, son mayoritarias las resoluciones de la Inspección de Trabajo y varias las sentencias judiciales que operan a favor del trabajador, exigiendo al empresario el cambio de puesto de trabajo cuando la adaptación resulta imposible o insuficiente y existe en la empresa un puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

En este caso, este cambio de puesto de trabajo o función se llevará a cabo respetando las reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional.

En el supuesto de que no existiera en la empresa puesto de trabajo o función compatibles, el trabajador especialmente sensible podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho a las retribuciones de su puesto de origen.

No obstante, este derecho a la movilidad funcional por especial sensibilidad a determinados riesgos no puede interpretarse en términos absolutos. Pues hay que tener en cuenta que si dicho cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede exigirse por motivos justificados, podrá declararse la “ineptitud sobrevenida del trabajador” y proceder a su despido por causas objetivas (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores). Es decir, la empresa no está obligada al cambio de puesto cuando éste no existe en el organigrama de la plantilla o cuando existe pero no está vacante.

Esto es más difícil que ocurra en empresas de cierto tamaño, pues el número y la variedad de puestos de trabajo es mayor, pero no es infrecuente en las más pequeñas. Además, en las empresas grandes es más habitual que exista representación sindical, pues los delegados de prevención son figuras claves en la búsqueda de soluciones y en la negociación de medidas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y el respeto al derecho al trabajo del trabajador.

¿Qué hacer ante una situación de “no aptitud”?

La valoración de la aptitud para trabajar implica no solo la evaluación del estado de salud, sino también la recopilación de información exhaustiva y detallada de las demandas y requisitos del puesto de trabajo en cuestión.

Ante una situación de “no aptitud” lo primero que debemos pedir es que se estudien en detalle todas las tareas que la categoría del trabajador en concreto permita y que se analice de forma

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



pormenorizada cuál es el riesgo de cada una de ellas para su salud, así como acreditar qué tareas son las que no puede realizar.

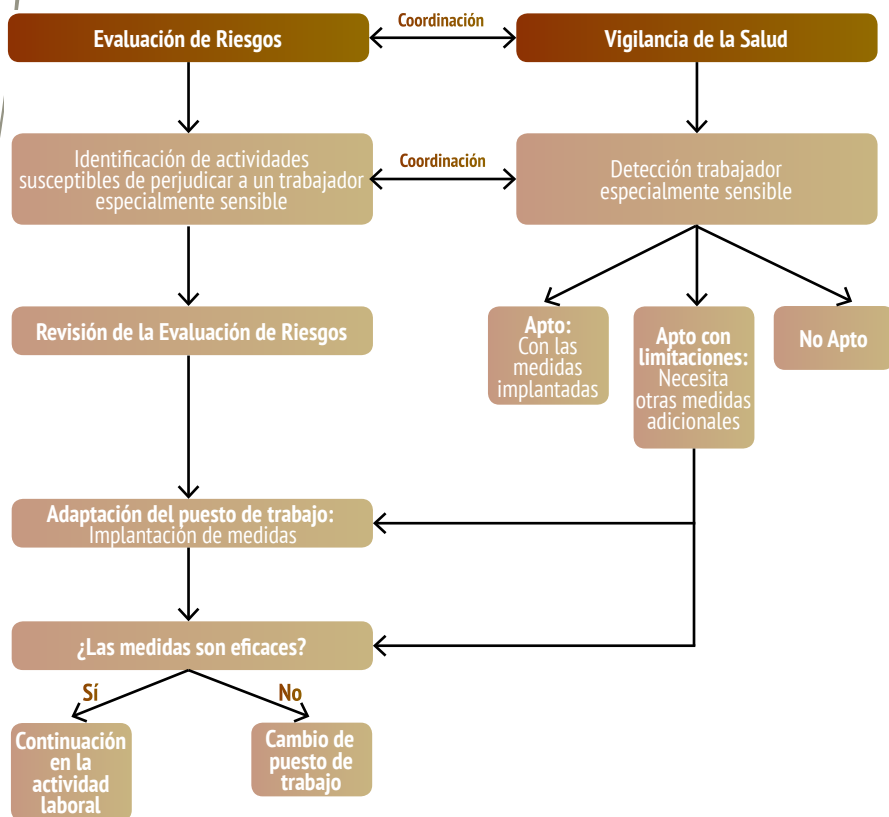
Ante un posible planteamiento de despido objetivo, debemos hacer un escrito a la empresa donde dejemos constancia de que una calificación de “no aptitud” no es suficiente en sí misma, sino que se ha de demostrar la incompatibilidad con el puesto de trabajo y la imposibilidad de su adaptación o de un cambio de puesto. Manifestando además que, la jurisprudencia exige cada vez con más frecuencia una mayor actitud probatoria a la empresa, en el sentido de no bastar la mera exhibición del “no apto”, sino que al empresario le incumbe la carga de probar que concurre la ineptitud, y que se debe probar de forma fehaciente la imposibilidad de reasignar tareas al trabajador compatibles con su estado de salud.

Con el fin de evitar conflictos, el procedimiento concreto para la emisión de dictámenes o resultados relacionados con la aptitud para trabajar debería establecerse en la negociación colectiva.

El trabajador en desacuerdo con una declaración de aptitud puede llevar a cabo una reclamación a la empresa para que el servicio de prevención y, concretamente, el médico del trabajo responsable de medicina del trabajo, efectúe una revisión de la declaración emitida. Si, aún así, el trabajador continúa disconforme, puede denunciar los hechos a la Inspección de Trabajo, que evaluará y contrastará esta opinión con los informes que considere oportunos.

Aunque en el caso de la aptitud lo que se valora es la salud en relación al puesto de trabajo concreto y, en el caso de la incapacidad permanente, lo que se valora es la salud en relación al trabajo habitual, hay que añadir que, como última opción, se puede iniciar el procedimiento administrativo correspondiente para el posible reconocimiento de una incapacidad permanente, en los términos y con los requisitos definidos en el sistema de la Seguridad Social.

Trabajadores Especialmente Sensibles



Papel de los delegados de prevención

Para garantizar los derechos de consulta y participación de los trabajadores, así como la homogeneidad en la toma de decisiones, es recomendable la existencia de un **procedimiento interno de gestión de trabajadores especialmente sensibles** 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.

Trabajadores sensibles a determinados riesgos



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 soporte y asesoramiento a los trabajadores o 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.



Si eres un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos ponte en contacto con el delegado de prevención. Él es el representante de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y podrá ayudarte en el proceso de solicitud de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo si lo necesitas como consecuencia de tu estado de salud.



Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Algunos de los peligros existentes en los lugares de trabajo (productos químicos, ruido, vibraciones, estrés, etc.) pueden tener consecuencias negativas en el sistema reproductivo de hombres y mujeres y pueden suponer riesgos para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y para los fetos en desarrollo o recién nacidos.

Hay que tener presente qué condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables pueden no serlo durante el embarazo. Pero, en términos generales, estas condiciones que exponen a riesgos a las trabajadoras embarazadas, presentan un riesgo para todos los trabajadores y las trabajadoras, en diversos grados.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres durante el embarazo y la lactancia justifica desde el punto de vista social y técnico una actuación específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer embarazada y de su descendencia.

La legislación marca claramente la **obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o se encuentran en periodo de lactancia, así como la del feto, la del recién nacido o el normal desarrollo del embarazo o de lactancia (art. 26 LPRL)**. Esto significa la necesidad de identificar, evaluar y gestionar adecuadamente estos riesgos, aunque con demasiada frecuencia las empresas empiezan a tomar medidas solo cuando aparece algún problema o cuando se conoce el embarazo de una trabajadora.

Cómo actuar en el marco de la empresa

A la hora de intervenir en las empresas la gestión pasa, como en el resto de factores de riesgo, por tres aspectos: identificación y evaluación de los riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia, control de los riesgos y adopción de las medidas preventivas necesarias.

1. Identificar y evaluar los riesgos

El empresario (a través de su Servicio de Prevención) debe identificar si en su empresa existen riesgos que puedan poner en peligro la salud de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se hallen en periodo de lactancia, sin olvidar la etapa de preconcepción, la cual afecta tanto a hombres como a mujeres.

Tras la identificación se deben eliminar los riesgos y evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.



Trabajadores Especialmente Sensibles

“La evaluación de los riesgos... deberá comprender la determinación de la **naturaleza, el grado y la duración de la exposición** de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a **agentes, procedimientos o condiciones de trabajo** que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”.

(Art. 26.1 LPRL)

Una evaluación de riesgos realizada después de que la trabajadora comunique al empresario que está embarazada **NO garantiza una prevención eficaz.**

Quando se produzca un embarazo se deberá volver a evaluar el puesto de la trabajadora con el objetivo de adaptar el trabajo a su nueva situación; incluso puede ser necesario realizar más de una evaluación, puesto que el embarazo es un proceso dinámico que puede requerir en cada momento diferentes condiciones de adaptación.

Si la evaluación de riesgos pone de manifiesto la existencia de los mismos, el empresario debe adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar, minimizar o controlar todos los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras.

¿Qué riesgos deben evaluarse?

El Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se halle en período de lactancia, incorpora dos anexos importantes, que especifican los riesgos que deben ser evaluados, pero que hay que dejar claro que **son de carácter no exhaustivo** (manteniendo así el mismo carácter de la Directiva 92/85/CEE). El anexo VII se refiere a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que deben ser evaluados y el anexo VIII a las prohibiciones de exposición a determinados agentes y condiciones de trabajo.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



ANEXO VII:

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. Agentes

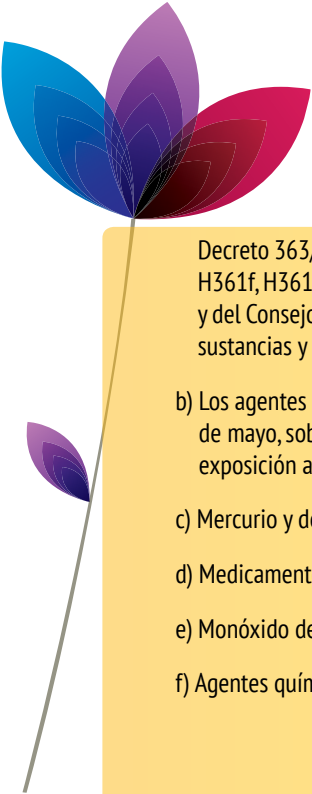
1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruido.
- d) Radiaciones no ionizantes.
- e) Frío y calor extremos.
- f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos. Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos. Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

- a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real



Trabajadores Especialmente Sensibles

Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

- b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- c) Mercurio y derivados.
- d) Medicamentos antimitóticos.
- e) Monóxido de carbono.
- f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas

1. Agentes

a) Agentes físicos

- Radiaciones ionizantes.
- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma.
- Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos

- Las sustancias etiquetadas R60 y R61 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.
- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

B. Trabajadoras en período de lactancia

1. Agentes químicos

- Las sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.
- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.- Trabajos de minería subterráneos

La trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

Al ser “listas no exhaustivas”, entendemos que a estos riesgos deben añadirse, y por tanto evaluarse, todos los factores de riesgo con posibles efectos en la reproducción y en la maternidad, que aparecen reflejados en los capítulos tratados anteriormente “exposiciones asociadas con efectos adversos para la reproducción masculina y femenina”.

En la exposición a agentes químicos hay que considerar, además, el resto de las referencias legislativas que pueden ampliar o modificar su contenido, y algunas de las cuales se indican en esta guía.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Es imprescindible que los trabajadores y trabajadoras conozcan qué sustancias químicas utilizan a través del etiquetado, obligatorio, y de la ficha de seguridad, que debe proporcionarles la empresa. Las siguientes frases de riesgo “R” están relacionadas con la reproducción y la maternidad y por tanto a tener en cuenta. (Ver Anexo I).

Significado de las frases R:

R33 Peligro de efectos acumulativos

R40 Posibles efectos cancerígenos

R45 Puede causar cáncer

R46 Puede causar alteraciones genéticas hereditarias

R49 Puede causar cáncer por inhalación

R60 Puede perjudicar la fertilidad

R61 Riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R62 Posible riesgo de perjudicar la fertilidad

R63 Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto

R64 Puede perjudicar a los niños alimentados con leche materna

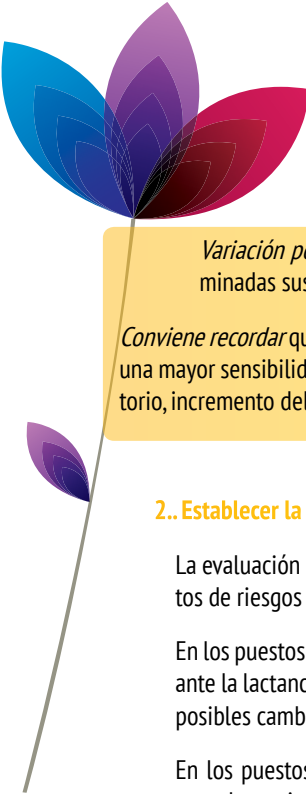
R68 Posibilidad de efectos irreversibles

Además de la presencia del factor de riesgo hay que tener en cuenta otros factores que condicionan la exposición y que son fundamentalmente:

Duración de la exposición: cuándo y durante cuánto tiempo está expuesto el trabajador o trabajadora.

Dosis: a cuánta sustancia está expuesto el trabajador o trabajadora.

Sinergia: qué efectos de exposición tiene una combinación de sustancias a un mismo tiempo. Además, puede haber consecuencias negativas si se combinan las sustancias químicas o los agentes biológicos con determinadas condiciones medioambientales a las que también están expuestos los trabajadores.



Trabajadores Especialmente Sensibles

Variación personal: algunos trabajadores pueden ser mucho más susceptibles a determinadas sustancias que otros.

Conviene recordar que durante el embarazo se producen cambios en el organismo que ocasionan una mayor sensibilidad a las sustancias tóxicas y a la fatiga física (aumento del volumen respiratorio, incremento del gasto cardíaco, retraso del vaciado gástrico...).

2.. Establecer la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo

La evaluación de riesgos nos debe permitir realizar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos y, paralelamente, un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo.

En los puestos de trabajo exentos de riesgo y ante la comunicación de embarazo, y también ante la lactancia, se deben reevaluar las condiciones de trabajo con el objetivo de detectar posibles cambios en ellas que puedan generar un nuevo riesgo.

En los puestos de trabajo con riesgo es fundamental analizar el conjunto de las tareas para determinar si todas o prácticamente todas presentan riesgos, o únicamente algunas tareas en concreto. Este análisis nos puede permitir ver la posibilidad de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo: si la duración de las tareas con riesgos es corta la adaptación puede ser posible y será prácticamente inviable si la mayor parte o la totalidad de tareas implican riesgo para el embarazo o lactancia natural.

La relación de puestos de trabajo exentos de riesgo debe hacerse previa consulta con la representación de los trabajadores.

3. Adopción de medidas preventivas

No existe obligación legal de realizar la comunicación de la mujer embarazada o lactante sobre su estado a la empresa, pero se recomienda comunicarlo por escrito para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo, ya que el empresario tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural.

Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora el empresario debe reevaluar los riesgos, y ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como para su descendencia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

3.1. Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo: si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para el embarazo o la lactancia de la trabajadora, el

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.2. Cambio de puesto de trabajo: Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible, o a pesar de aplicar adaptaciones, se mantuviera el riesgo, habrá que recurrir al cambio de puesto de trabajo, pasando la trabajadora a desempeñar uno diferente y compatible con su estado. Serán los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas -en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales- quien certifique que las condiciones de un puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, lactante o de su descendencia.

El empresario debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

El cambio de puesto de trabajo o función se hará de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional del art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo la trabajadora derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando las retribuciones de su puesto de origen.

3.3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

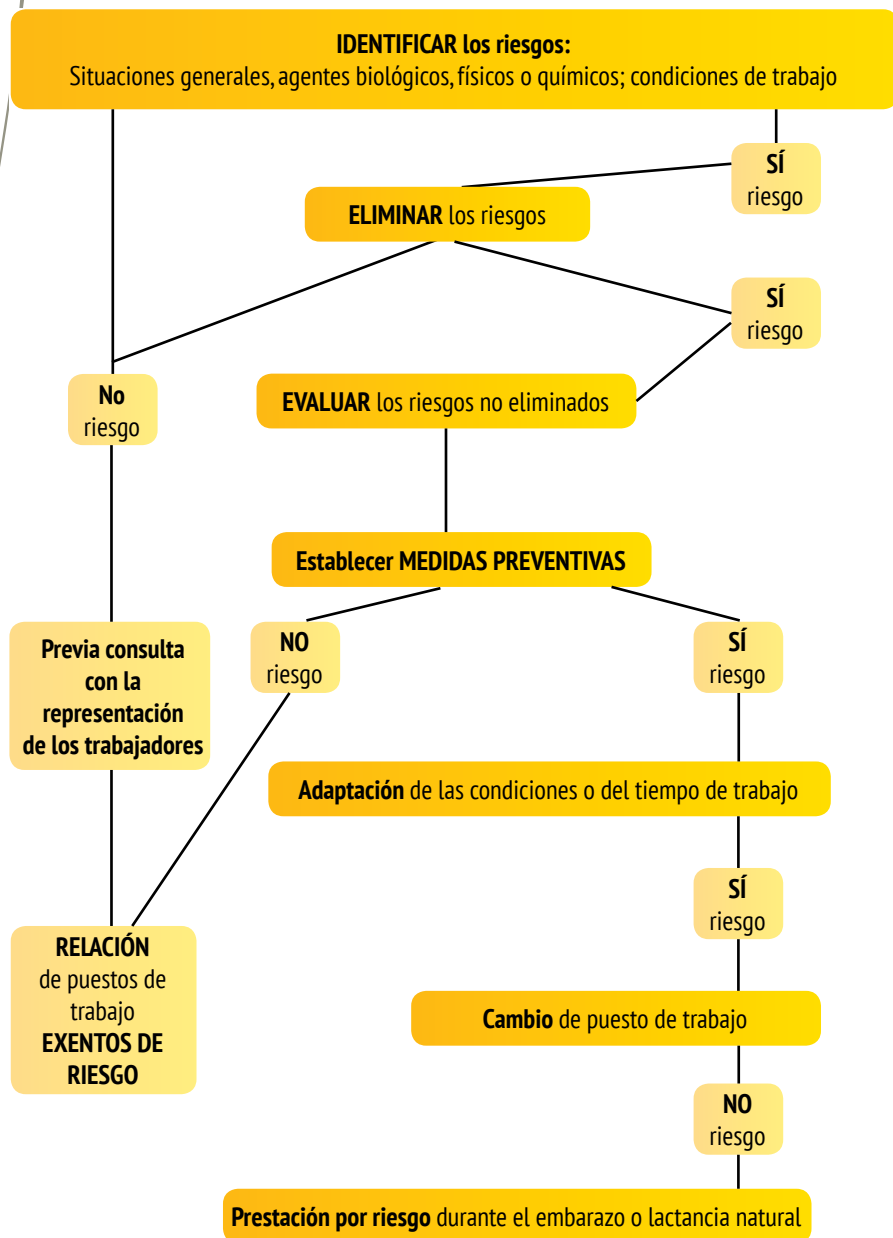
Esta suspensión supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y la trabajadora; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo.

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el gráfico siguiente figura descrito el proceso a seguir, según el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Trabajadores Especialmente Sensibles



Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Gestión de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

Cuando no sea posible la eliminación del riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (es decir, si la adaptación o cambio de puesto de trabajo no resultaran técnica u objetivamente posibles), podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Hay que diferenciar cuando la evolución clínica del embarazo presenta problemas (riesgo genérico, embarazo de riesgo... que generan una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes) y cuando la fuente del problema es la exposición laboral, dando origen al subsidio de riesgo durante el embarazo y la lactancia.

¿Qué mujeres tienen derecho a la prestación?

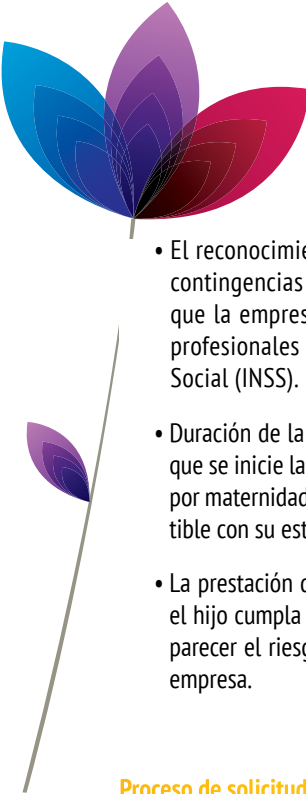
Las trabajadoras afiliadas a cualquier régimen de la Seguridad Social (incluido el régimen especial de empleadas de hogar y trabajadoras autónomas).

Características de la prestación

- La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación.
- Las prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural se consideran a todos los efectos como contingencias profesionales.
- No se requiere un período mínimo de cotización para tener derecho al subsidio¹.
- La cuantía de la prestación es del 100 por cien de la base reguladora por contingencias profesionales². La base reguladora se calcula tomando la del mes anterior a la suspensión del contrato y el prorrateo de las horas extras de los 365 días anteriores.

¹ Hasta la aprobación de la Ley de Igualdad se requería un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores.

² Hasta la aprobación de la Ley de Igualdad la prestación era del 75 por ciento de la base reguladora por contingencias comunes.



Trabajadores Especialmente Sensibles

- El reconocimiento y pago de la prestación corre a cargo de la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayor parte de las empresas será la mutua a la que la empresa esté asociada. En un número reducido de empresas, las contingencias profesionales son gestionadas directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
- Duración de la prestación: la prestación de riesgo durante el embarazo comienza el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad al dar a luz, o el día de reincorporación de la trabajadora a un puesto compatible con su estado en la empresa, si procede.
- La prestación de riesgo durante la lactancia natural se extenderá como máximo hasta que el hijo cumpla 9 meses o el día de reincorporación de la trabajadora a su puesto por desaparecer el riesgo, o que se haya incorporado a otro puesto compatible con su estado en la empresa.

Proceso de solicitud

El procedimiento lo inicia la trabajadora solicitando la contingencia en la mutua a la que está asociada la empresa, o directamente al INSS en el caso en que la empresa no esté asociada a ninguna mutua.

Los documentos necesarios son:

- Impreso normalizado de la mutua correspondiente o del INSS: Solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que asiste a la trabajadora embarazada en el que se acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto. En el caso de riesgo para la lactancia natural será necesario el informe del pediatra.
- Certificación de los Servicios Médicos de la entidad gestora (mutua o INSS) en la que se acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, o en su caso en la salud de la mujer o del hijo.
- Declaración de la empresa (Servicio de Prevención) en el que se determine que existe el riesgo y que éste impide el desarrollo normal de la actividad para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



- Declaración de la empresa certificando que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo o la lactancia y que no existe posibilidad de cambio de puesto de trabajo.
- Si las trabajadoras son por cuenta propia o Autónomas, se incluirá modelo de declaración de situación de actividad.

Las mutuas han preparado impresos de solicitud normalizados que se pueden consultar en las páginas web de cada mutua, accesibles a través de la web de AMAT (<http://www.amat.es>). La página web del INSS (<http://www.seg-social.es>) también informa sobre el proceso.

Con esta documentación la mutua certifica si las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y el feto, dando lugar o no a la situación de riesgo en el embarazo o en la lactancia natural.

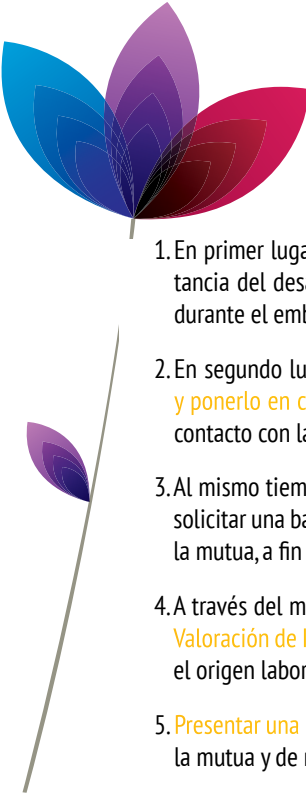
Existen guías publicadas por diferentes asociaciones profesionales que marcan criterios respecto a cuándo se considera que existe riesgo para el embarazo o la lactancia, pero debemos tener claro que la que tiene mayor "oficialidad" son las "Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo" publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el resto corresponden a diferentes asociaciones profesionales (SEGO, AMAT, AEP...)

Anulación o suspensión de la prestación

- Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente.
- Cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o propia, con posterioridad a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo e incompatible con su estado.

¿Qué ocurre si la mutua o el INSS rechazan la solicitud de prestación?

Si la mutua o el INSS rechazan la solicitud de prestación por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o que se halla en periodo de lactancia natural, debemos actuar rápidamente:



Trabajadores Especialmente Sensibles

1. En primer lugar, debemos **presentar una hoja de reclamaciones** en la mutua dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural y se gestione como contingencia profesional.
2. En segundo lugar, la trabajadora (o los delegados de prevención) debe **acudir al sindicato y ponerlo en conocimiento de los responsables de salud laboral**, donde nos pondremos en contacto con la mutua para tratar de solucionar el problema y ayudarte en el proceso.
3. Al mismo tiempo, **acudir al médico de cabecera** explicándole claramente todo lo ocurrido y solicitar una baja laboral por contingencias comunes, mientras se resuelve la reclamación en la mutua, a fin de garantizar el buen desarrollo del embarazo y de la lactancia natural.
4. A través del médico de cabecera o de la Inspección Médica debemos **solicitar al Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) una determinación de contingencias** para que establezcan el origen laboral o no de la contingencia.
5. **Presentar una reclamación previa ante el INSS** para que quede constancia de la actuación de la mutua y de nuestro desacuerdo con la misma.
6. **Denunciar ante la Inspección de Trabajo** las situaciones de falta de evaluación de riesgo, relación de puestos exentos de riesgo, protocolos de actuación etc...
7. A través de los responsables de salud laboral debemos acceder a los servicios jurídicos del sindicato para **valorar la interposición de una demanda por vulneración de derechos fundamentales**, que se refiere al art. 15 de la Constitución Española en el que se establecen como tales el derecho a la vida y a la integridad física y moral.

Es importante **negociar con la empresa un protocolo de actuación** que defina el procedimiento de actuación a seguir en casos de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y que debe estar basado en el procedimiento de actuación en el marco de la empresa que se describe en esta guía, siendo especialmente importante la inclusión en este protocolo de los puestos de trabajo con riesgo, las tareas prohibidas y los puestos de trabajo exentos de riesgo.

Papel del delegado de prevención

El principal objetivo del delegado de prevención en la protección de la mujer embarazada o lactante debe ser exigir a la empresa un procedimiento efectivo de protección para la trabajadora embarazada y/o en periodo de lactancia materna.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Este procedimiento es importante porque, de forma muy generalizada, las empresas no contemplan en la evaluación de riesgos la posibilidad de que los puestos de trabajo puedan ser ocupados por trabajadoras embarazadas o lactantes, porque en los planes de prevención no se incluyen procedimientos de actuación para estas trabajadoras, porque no tienen definidos el listado de puestos exentos de riesgo. Además, es la forma más eficaz para garantizar los derechos de las trabajadoras.

Este procedimiento debe incluir el listado de puestos exentos de riesgo y los criterios de evaluación, las actuaciones a partir de la comunicación de la existencia de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la tramitación de la prestación por riesgo de embarazo y/o la lactancia natural.

El protocolo de actuación para el embarazo y la lactancia debe incluir:

- **Listado de puestos exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia.**
- **Criterios de evaluación.**
- **Actuaciones a partir de la comunicación de la existencia de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia:** debe establecer claramente qué debe hacer la mujer embarazada desde que tiene conocimiento de su estado o la mujer que tiene un hijo en periodo de lactancia, cómo y a quien se comunica la nueva situación de la trabajadora, quien es la persona encargada de evaluar el puesto de trabajo con o sin riesgo, criterios a seguir para saber si esos riesgos afectan a la trabajadora embarazada.

También debe determinar quiénes son las personas de la empresa responsables de cada fase en el proceso de solicitud de cambio de puesto, de suspensión de contrato o de solicitud de la prestación.

- **Tramitación de la prestación por riesgo de embarazo y/o la lactancia natural** con el objetivo de agilizar los trámites y así evitar exposiciones innecesarias
- **Debe ser acordado con la parte social en el Comité de Seguridad y Salud.**
- **Incorporar mecanismos de evaluación y seguimiento.**

Responsabilidades empresariales

El incumplimiento de la normativa sobre protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo o en período de lactancia constituye una infracción muy grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 13.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000 (4-8-2000), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

El empresario también puede incurrir en:

Responsabilidad civil por daño o perjuicio: la responsabilidad civil en el terreno de la seguridad y salud laboral se refleja en la indemnización por los daños y perjuicios que cause el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta responsabilidad puede ser contractual, extracontractual y derivada de una infracción penal.

Responsabilidad penal: la maternidad, como bien jurídico esencial, goza de protección por parte del Derecho Penal. **Esta protección se extiende tanto a la trabajadora embarazada como al feto:**

- Ocasionar un aborto por imprudencia grave (art. 146 CP).
- Causar en el feto lesiones o enfermedades que perjudiquen gravemente su normal desarrollo (art. 158 CP).

Nulidad de despido

La Ley orgánica 3/2007 de Igualdad, establece la nulidad del despido, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio de los derechos señalados, para los periodos de:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.
- Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

Se bonificarán al 100 por cien las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecidas en el art. 1 del RD Ley 11/1998 y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas y a las trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras, socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Igualmente las trabajadoras incluidas en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos sustituidas en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiadas por la bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio.

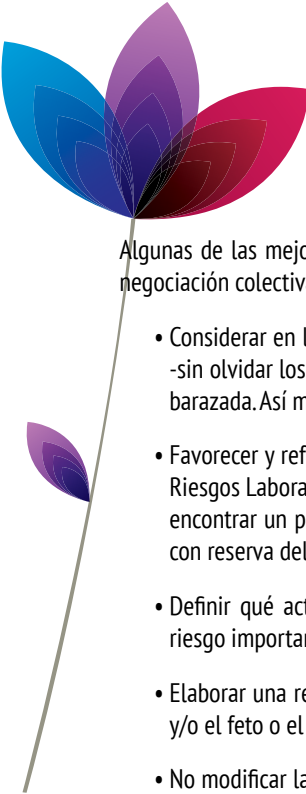
Esta bonificación sólo se aplicará mientras coincidan en el tiempo la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de la trabajadora afectada y el contrato de interinidad de la persona sustituta.

Propuestas para la negociación colectiva

La negociación colectiva debe mejorar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos, así como cubrir los vacíos que presentan o servir de norma interpretativa cuando no sean suficientemente claros o concisos los peligros, los riesgos a evaluar, o cuando las medidas de protección no estén concretadas.

En el ámbito de la salud en el trabajo, al igual que en el ámbito laboral general, debe fomentarse el instrumento de la negociación colectiva como fuente de derecho esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación de discriminaciones.

No hay que olvidar otros temas que afectan a la salud física y psíquica de la mujer trabajadora, como el acoso sexual y la doble presencia, que deberán formar parte tanto de las políticas preventivas de las empresas, como de las negociaciones para los futuros convenios colectivos.



Trabajadores Especialmente Sensibles

Algunas de las mejoras que en materia de reproducción y maternidad pueden incluirse en la negociación colectiva son:

- Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad -sin olvidar los que figuran en los Anexos VII y VIII del RD 298/200- de la trabajadora embarazada. Así mismo, establecer una adecuada protección frente a ellos.
- Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (adaptación o cambio del puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo y la lactancia.
- Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.
- Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto o el lactante.
- No modificar las condiciones de trabajo o limitar la movilidad geográfica no deseada durante el embarazo, período de lactancia, suspensión del contrato de trabajo por riesgo en el embarazo y suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- No podrán realizarse despidos o extinciones de contrato durante el embarazo, suspensión del contrato de trabajo por riesgo en el embarazo y la lactancia y suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- No llevar a cabo prácticas discriminatorias dirigidas a la no contratación de trabajadoras en edad de procrear.
- Elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de riesgo laborales para la reproducción y maternidad.
- Ampliar la reducción de la jornada de media hora por lactancia a una hora, tanto al inicio, como al intermedio o al final de la jornada de trabajo. Posibilidad de acumular el tiempo semanal o mensualmente a continuación de la suspensión de maternidad.
- Adaptar la jornada y el tiempo de trabajo en el último trimestre del embarazo para todas las trabajadoras embarazadas (reducción de jornada, posibilidad de hacer jornada continua...)
- Medidas que favorezcan una distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo, que permita compatibilizar los intereses de los trabajadores y trabajadoras que cuenten con responsabilidades familiares.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



Recuerda

Como **trabajadora** tienes derecho a:

- Ser informado de los riesgos de tu puesto de trabajo, incluyendo los que pueden afectar a la reproducción y maternidad.
- La evaluación de tu puesto de trabajo, considerando todos los riesgos.
- Conocer qué medidas preventivas se adoptarán para eliminar los riesgos de tu puesto de trabajo.
- Acudir a tu delegado de prevención si te surge alguna duda relacionada con la prevención de riesgos laborales.
- Exigir el cumplimiento de los artículos 25 y 26 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Como **delegado de prevención** tienes el deber de:

- Informarte si en tu empresa hay riesgos que pueden afectar a la reproducción y a la maternidad.
- Comprobar si en la evaluación se identifican y evalúan los riesgos mencionados.
- Exigir el cumplimiento de los artículos 25 y 26 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser consultado por la empresa cuando ésta determine la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.
- Requerir a la empresa la implantación de un protocolo de actuación para la protección de la maternidad.
- Ejercer tus competencias y facultades como delegado de prevención, contempladas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Hacer seguimiento de las condiciones de trabajo una vez modificadas y/o adaptadas para comprobar que son las adecuadas.



Trabajadores menores de edad



Qué dice la ley

Nuestro ordenamiento jurídico, a priori y en aras a proteger al menor de edad, prohíbe en la mayoría de los casos, y limita, en otros, la contratación de menores.

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores es establecer una serie de obligaciones y previsiones para proteger la seguridad y la salud de los menores en los supuestos en los que se permita su contratación. Es así como el legislador, consciente de que la falta de experiencia, formación y concienciación sobre los peligros presentes en los puestos de trabajo, hace que este colectivo pueda verse especialmente expuesto a mayores riesgos, exige determinadas condiciones para garantizar una información y formación adecuadas, una supervisión eficaz y la realización de una actividad laboral sólo en determinados puestos que se consideren adecuados, seguros y saludables.

El Estatuto de los Trabajadores distingue entre menores de 16 años y mayores de 16 (menores de 18).

1. Menores de 16 años

La ley prohíbe expresamente la contratación de los menores de 16 años.

“Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”.

(Art. 6.1 ET)

Salvo que se trate de la participación en espectáculos públicos y se cumplan determinados requisitos:

“La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos **sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana;** el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados”.

(Art. 6.4 ET)



Trabajadores Especialmente Sensibles

2. Mayores de 16 y menores de 18 años

El Estatuto de los Trabajadores permite el trabajo de los mayores de 16 años (y menores de 18) en determinadas ocasiones y bajo ciertas condiciones. En concreto en los artículos 34, 35 y 36 ET se establece que:

- La jornada, incluyendo el tiempo de formación, no puede ser superior a 8 horas. Este límite operará, también, cuando el menor trabaje para varios empresarios.
- En jornadas continuadas de más de 4 horas y media, tiene derecho a un descanso mínimo de 30 minutos.
- El descanso semanal será de 2 días sin interrupción.
- No podrá realizar horas extraordinarias.
- No podrá realizar trabajos nocturnos.
- No podrá realizar aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos.

Por su parte, **la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en su artículo 27, contempla determinados derechos para el menor-trabajador que se convierten en obligaciones a cumplir por el empresario que lo contrata. Y que habrá de respetar, además de las otras obligaciones establecidas para el resto de trabajadores.

Así, esta ley obliga a que, ante la presencia de un trabajador menor, el empresario deberá de manera inexcusable:

1. Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
2. Reevaluar el puesto de trabajo ante cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo.

Trabajadores menores de edad

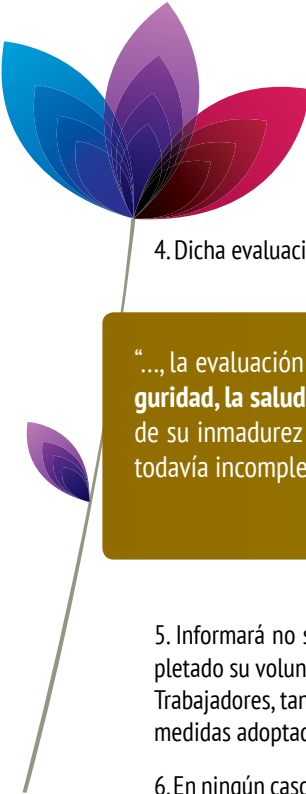


“Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo el empresario deberá efectuara una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismo, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores”.

(Art. 27.1 LPRL)

3. La evaluación de riesgos tendrá por objeto:

- Determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición existente.
- Identificar los agentes, procesos o condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o salud de estos trabajadores.
- Tener en cuenta las especiales condiciones de los trabajadores menores (falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto).
- Que en caso alguno se trate de alguna de las actividades prohibidas para su desarrollo por los menores de edad, conforme a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En el caso de que los menores deban manejar equipos de trabajo como prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, o cualquier máquina, herramientas o útiles o realizar el trabajo a excesivas velocidades, se hará mediante una evaluación de riesgos adecuada y con la adopción de los oportunos dispositivos de seguridad, que eviten totalmente el peligro de accidentes.
- Tendrá en cuenta que no realicen trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.



Trabajadores Especialmente Sensibles

4. Dicha evaluación tendrá especialmente en cuenta la condición de trabajador **joven**:

“..., la evaluación tendrá especialmente en cuenta **los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados** de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”.

(Art. 27.1 LPRL)

5. Informará no sólo a estos jóvenes, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad, contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de seguridad y salud.

6. En ningún caso podrán realizar los trabajos en actividades o industrias determinados como peligrosos en el **decreto de 26 de julio de 1957**, en vigor conforme a lo dispuesto en la letra b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/95.

Trabajadores menores de edad



El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores, establece en nuestro derecho las prohibiciones a la contratación de los menores de edad

- **Prohíbe el trabajo en las industrias y actividades determinadas en el anexo del decreto,** con arreglo a un triple criterio de clasificación, actividad prohibida, motivo de la prohibición y condiciones particulares de la prohibición.

El alcance de la prohibición, en unos casos se refiere al desempeño del trabajo y en otros a la simple presencia en los lugares en los que exista exposición al agente nocivo.

Así se veta el trabajo a los menores, en 236 actividades laborales, comprendiendo entre ellas:

- **Actividades agrícolas y ganaderas.** Por ejemplo: operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento...
- **Industrias forestales.** Por ejemplo: tala y poda de árboles, corte y aserrado de troncos.
- **Trabajos en minas y canteras, actividades de metalurgia y trabajos del hierro y otros metales.** Por ejemplo: galvanizado del hierro.
- **Industrias químicas.** Por ejemplo: blanqueo químico de telas.
- **Actividades de construcción.** Por ejemplo: trabajo en andamios.
- **Industrias de la madera.** Por ejemplo: corte, pulido, lijado y torneado de maderas.
- **Industrias textiles.** Por ejemplo: limpieza, cardado y bando en grande de cáñamo y esparto).
- **Industrias de confección, vestido y tocado, en industrias de cueros y pieles.** Por ejemplo: fabricación de curtidos.
- **Industrias de alimentación, bebida y tabaco.** Por ejemplo: fabricación de licores espirituosos.
- **Industrias de papel y carbón, artes gráficas, agua gas y electricidad.**
- **Servicios de transporte, servicios de higiene y limpieza y otros servicios.** Por ejemplo: pompas fúnebres.



Trabajadores Especialmente Sensibles

El Decreto de 26 de julio de 1957, establece en nuestro derecho las prohibiciones a la contratación de los menores de edad

- No permite el engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos.
- **Impide el manejo de máquinas, utensilio o herramientas**, cuya manipulación entrañe un peligro notorio de accidentes, salvo que exista un dispositivo de seguridad que evite totalmente el peligro.
- **Trabajos a más de cuatro metros de altura**, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.
- **Trabajos que resulten inadecuados para la salud de los trabajadores** por implicar exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- **Trabajos de empuje, arrastre o transporte de cargas**, que superen los límites establecidos en el Decreto.

Además, la misma **ley contempla que el Gobierno actualice las limitaciones a la contratación de menores en función de los riesgos** presentes en el lugar de trabajo.

El **RD 487/1997**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas, establece que los trabajadores menores **no deberán manejar cargas superiores a los 15 kg**, evitando en todo caso aquellas manipulaciones que supongan un sobreesfuerzo excesivo.

Por su parte, **la Directiva 94/33 CEE de 22** de junio prohíbe la contratación de menores:

- En trabajos que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas.
- Los trabajos que supongan exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.
- Las actividades que impliquen exposición nociva a radiaciones.
- Las tareas que presenten riesgos de accidentes, que por la falta de consciencia, experiencia o formación de los jóvenes, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Las actuaciones que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruido o vibraciones.

Trabajadores menores de edad



Responsabilidades empresariales

La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral, se encuentra tipificada como infracción muy grave en el artículo 8.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La no observancia de las normas específicas de protección de la seguridad y salud de los menores se encuentra calificada como infracción muy grave, en el artículo 13.2 de la ley de infracciones y sanciones en el orden social.

En el caso de que la vulneración afecte al artículo 8.4 citado la sanción estará comprendida entre 6.251 € y 187.515 €. La trasgresión del artículo 13.4 puede suponer una sanción entre 40.986 € y 819.780 €.

El papel de los Delegados de Prevención

Los representantes de los trabajadores deben tener en consideración:

- La realización de evaluaciones de riesgo de aquellos puestos de trabajo que puedan ser ocupados por jóvenes.
- Supervisar los planes de formación específicos para jóvenes.
- Exigir el establecimiento de medios de control y supervisión cuando fuese necesario.
- Verificar que no se realizan funciones prohibidas por la ley y recogidas en la evaluación de riesgos.
- Comprobar, a través de la consulta a los implicados, que las condiciones de trabajo son las adecuadas y adaptadas a las características físicas.

Los delegados de prevención deberán prestar atención a la posibilidad de que un menor ocupe un determinado puesto de trabajo, pues su falta de experiencia, formación y la propia edad lo convierten en un trabajador especialmente sensible.



Trabajadores con discapacidad



Como ya se ha visto a lo largo de esta guía, un principio básico en la prevención de riesgos laborales es el de adaptar el trabajo a la persona. Es por ello que resulta indispensable tener un conocimiento exacto de las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales si estamos ante un trabajador que presenta algún tipo de discapacidad.

Trabajador con discapacidad: definición

La discapacidad, según la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, puede describirse como:

“El efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional”.

Aunque no conviene hablar de discapacidades sino de personas con discapacidad, es decir con problemas y limitaciones específicas para poder desarrollar el trabajo, se pueden diferenciar una serie de discapacidades más comunes³:

1. Discapacidad física:

- Motórica de personas que utilizan silla de ruedas.
- Motórica de personas que tienen dificultades para caminar (suelen necesitar muletas o bastones).
- Discapacidad de agarre o manipulación (amputados miembros superiores, enfermedades musculares, etc).

2. Discapacidad sensorial:

- La ceguera.
- La deficiencia visual (con restos de visión).
- La sordera e hipoacusia (con restos de audición).

³ Información extraída del artículo “Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados” del Profesor en el Real Patronato sobre Discapacidad Juan José Santos Guerras. Editado por el INSHT.



Trabajadores Especialmente Sensibles

3. Discapacidad intelectual:

- Personas con retraso mental que pueden acceder al trabajo.



Qué dice la ley

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a proteger de manera especial a los trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad reconocida.

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos **aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial**, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”.

(Art. 25 LPRL)

Además, el **Real Decreto 486/97 de Lugares de Trabajo**, en su anexo I establece que:

“Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puesto de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos”.

(Anexo I. Parte A, 13- 1º)

Con carácter general la regulación de los equipos de trabajo, **el RD 1215/97**, exige que, cuando no sea posible garantizar totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de tales equipos, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo. Y **el RD 773/97**, de equipos de protección individual, sin hacer referencia específica a los trabajadores con discapacidad, determina las condiciones de uso y, en su caso, las adaptaciones precisas de dichos equipos.

Trabajadores con discapacidad



Por otra parte, **la Ley 51/2003**, establece la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Entendiendo por igualdad de oportunidades:

“... la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social”

(Art. 1.1 Ley 51/2003)

De este artículo se deduce, pues, que por parte de la Administración se incentiva la incorporación de estos trabajadores al mundo laboral.

Medidas preventivas

La legislación en materia de prevención en el entorno laboral exige que se realicen evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea: especialmente sensible a alguno de los riesgos presentes en el mismo, menor de edad, se trate de una mujer embarazada o en período de lactancia o de un trabajador con discapacidad. En estos supuestos la ley establece que el empresario:

“... deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgo y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección adecuadas”.

(Art. 25.1 LPRL)

Por tanto la ley, teniendo como eje principal eliminar los riesgos en origen y adaptar el trabajo al trabajador; requisitos éstos, generales, que deben aplicarse a cualquier trabajador, determina que se debe tener en cuenta la incorporación de los trabajadores con discapacidad:



Trabajadores Especialmente Sensibles

- **Protegiéndoles** contra los riesgos que les afectan de manera específica.
- **Acondicionando los lugares de trabajo** teniendo en cuenta las posibles limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales para diseñar correctamente: puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y los propios puestos de trabajo.
- Poniendo a disposición de estos trabajadores **equipos de trabajo adecuados** para la tarea a realizar (adecuación ergonómica de máquinas y herramientas), garantizando su seguridad y su salud.



En el propio diseño de los locales de trabajo debe preverse la presencia de trabajadores con discapacidad; para ello se debe tener en cuenta la accesibilidad, es decir, la *“facilidad con la que los trabajadores pueden utilizar los locales, permitiéndoles ser lo más independientes posible”*.

Estas facilidades deben contemplarse para cualquier tipo de discapacidad, ya sea asociada a la movilidad, al aprendizaje o minusvalías visuales o auditivas.

Las actuaciones a realizar deben enmarcarse en distintitos campos:

- Entorno de trabajo.
- Señalización.
- Información.
- Formación.
- Supervisión.
- Organización del trabajo y tareas.
- Horarios de trabajo.

1. Entorno de Trabajo

Se debe garantizar que el trabajador con discapacidad goce de una correcta accesibilidad, tanto para el acceso al lugar de trabajo como dentro del lugar mismo, fuese cual fuese la discapacidad que exista; movilidad, aprendizaje, **visuales o auditivas. La accesibilidad debe proporcionar la mayor independencia posible.**

Trabajadores con discapacidad



En este sentido, una correcta funcionalidad del lugar de trabajo es fundamental para este propósito. En el diseño y planificación de los lugares de trabajo se deben considerar las necesidades de los trabajadores con discapacidad, y no realizarlas cuando se incorporan al trabajo.

Como buenas prácticas pueden adoptarse las siguientes sugerencias para las instalaciones más comunes presentes en las empresas:

- Colocar a la persona con discapacidad en una zona de trabajo con fácil acceso, como lo puede ser la planta baja o su casa.
- Contar con los equipos necesarios o modificar los existentes (teclado braille, teléfono de manos libres, etc.)
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, con instrucciones ilustradas o visuales para que todos puedan aprenderlos correctamente.
- Tener en cuenta, según sea el trabajo a realizar, el proporcionar un lector o intérprete a una persona con discapacidad auditiva y contar con un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.
- Instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona con problemas musculoesqueléticos de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco, correo electrónico o equipos de audio para personas con discapacidad visual.
- Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

2. Señalización

- La señalización debe ser fundamental para facilitar la independencia del trabajador y facilitar su desplazamiento por las instalaciones.
- En primer lugar, debería determinarse la altura a la que se coloca la misma, de manera tal que se garantice una línea visual directa para los distintos colectivos de personas.
- Como características principales que debe tener la señalización en los lugares de trabajo donde desarrollen su actividad trabajadores con discapacidad se enumeran las siguientes:
 - La información debe ser claramente visible y poder comprenderse inmediatamente de modo que persista un uso rápido y sencillo.



Trabajadores Especialmente Sensibles

- Colocar las placas de forma que ningún elemento impida su visión.
- La información relevante se dispondrá, al menos, en dos de las tres modalidades sensoriales siguientes: visual, acústica y táctil, para que pueda ser percibida también por las personas con discapacidad visual o auditiva. La información oral debe ser emitida a través de pantallas electrónicas con subtítulos o repetirse en el lenguaje de signos. Se emitirá una señal acústica previa al mensaje.
- Las distintas tipologías de señalización y sus características son:
 - **Señalización Visual:** Constituida por símbolos o caracteres gráficos. El uso de símbolos estándar internacionales amplía su comprensión. La señal debe diferenciarse del entorno. Se usarán los colores de mayor contraste entre figura y fondo en elementos como texto y soporte, puertas, pasamanos y mecanismos.
 - **Señalización Acústica:** Se adecuará a una gama audible y no molesta de frecuencias e intensidades, teniendo en cuenta las personas que usan audífono. Se usará una señal de atención previamente al mensaje. Se recomienda el uso de sistemas como el bucle magnético, de infrarrojos o equipo de FM en ventanillas y mostradores, teniendo en cuenta las interferencias que se puedan crear con otras instalaciones cercanas.
 - **Señalización Táctil:** La información táctil puede colocarse sobre el suelo, barandillas, rodapiés o paneles informativos. Esta información se proporcionará mediante texturas rugosas, en pavimentos, rodapiés y caracteres o símbolos en altorrelieve y en braille. Irá situada en paneles de información, pasamanos, mecanismos de control, etc.
 - **Señalización de Seguridad:** Sus principios se basan en:
 - Avisar de forma rápida e inteligible sobre situaciones de peligro.
 - Adoptar junto a la señalización las medidas de protección requeridas.
 - Limitar la señalización a las indicaciones que se refieren a seguridad.
 - Actualizar la señalización constantemente y ofrecerla a todas las personas que la puedan necesitar.

Trabajadores con discapacidad



3. Información

La información del puesto de trabajo es una de las bases fundamentales de la prevención, centrada siempre en tres factores fundamentales: los riesgos del mismo, las medidas de protección ante los mismos y la actuación en situaciones de emergencia.

El soporte utilizado para comunicar debe adaptarse a las distintas discapacidades visuales o auditivas; dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos. Por tanto, la información debe brindarse en soportes accesibles por ejemplo en lenguaje braille para trabajadores con ceguera, mediante fotografías y dibujos para trabajadores con dificultades de aprendizaje etc...

4. Formación

Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud.

Las medidas que se pueden tomar a nivel de ejemplo pueden ser:

- Modificar el horario o el lugar de la formación.
- Suministrar información y material para el curso en un soporte diferente.
- Colocar un lector o intérprete a disposición del discapacitado.
- Ofrecer una formación individual y personalizada.
- Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo.
- Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.

5. Supervisión

Los responsables y el resto de los trabajadores deberían recibir toda la formación e información necesarias que les capacite para el apoyo y la supervisión de los trabajadores con discapacidad.

Debe destacarse dentro de este epígrafe que los miembros del equipo de emergencias deberían recibir formación especial para facilitar la evacuación del personal con discapacidad.



Trabajadores Especialmente Sensibles

6. Organización del trabajo y tareas

Es fundamental la implicación del departamento de Recursos Humanos de la empresa, para conseguir desde la contratación que el trabajo se adapte a las características del trabajador.

Para alcanzar este fin, pueden utilizarse estos elementos:

- Evaluar las tareas de la persona con discapacidad y si hay alguna que por precaución no deba realizar, asignarla a otra persona. Por ejemplo la conducción de vehículos.
- El puesto de trabajo debe estar en un lugar estudiado y ser el más apropiado. Por ejemplo, ubicándolo en las zonas más próximas a las salidas u accesos.

7. Horarios de trabajo

En los horarios de trabajo se tratara de conciliar lo más posible el trabajo con las situaciones particulares del trabajador; por ejemplo rehabilitaciones, tratamientos etc.

Por ello, se debería:

- Analizar el horario de trabajo. Se puede evaluar una modificación del horario para que la persona con discapacidad no esté transitando en horarios picos.
- Dar permisos para que se ausente por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- Organizar una reinserción paulatina al puesto de trabajo.

El papel de los Delegados de Prevención

Como ya se ha señalado, las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta en la fase de diseño y planificación y no esperar a la contratación de un trabajador con discapacidad y tener que hacer cambios posteriormente. Por ejemplo, cuando se instala un nuevo sistema de alarma, ésta debería ser tanto visual como acústica, previendo que haya o pueda haber un trabajador con alguna discapacidad que afecte a la vista o al oído.

La consulta previa en materia de seguridad y salud a los trabajadores es un requisito legal, es decir, de obligado cumplimiento para las empresas. Resulta siempre fundamental, para una prevención de riesgos efectiva, dado que cuentan con conocimientos y experiencia en relación

Trabajadores con discapacidad



con su trabajo y pueden acercarse más a la realidad. Por lo tanto, esta **consulta a los delegados de prevención y a los trabajadores con discapacidad es importante para garantizar la identificación y prevención de los problemas relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad.**

Si los empresarios toman medidas sin consultar a los propios interesados y a sus representantes de los trabajadores, los delegados de prevención, **pueden perder información importante y no tener en cuenta las experiencias diferentes de los trabajadores con discapacidad.**





Un caso especial: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en em- presas de trabajo temporal (ETT)



Qué ocurre con estos trabajadores

Numerosos estudios demuestran que quienes tienen contratos temporales soportan aproximadamente el triple de riesgo de padecer accidentes laborales. Y ello porque la precariedad en el empleo genera una mayor exposición a varios factores de riesgo laboral e influye negativamente en un peor estado de salud mental. Aunque en esta época de crisis el desempleo y la precariedad no son condiciones laborales que soporten en exclusiva los jóvenes son uno de los colectivos más afectados por las mismas.

Existen varias fórmulas mediante las cuales los jóvenes acceden por primera vez al empleo. Todas ellas conllevan el derecho a la protección de la salud como si de cualquier otro trabajador se tratara.

Cómo les protege la ley

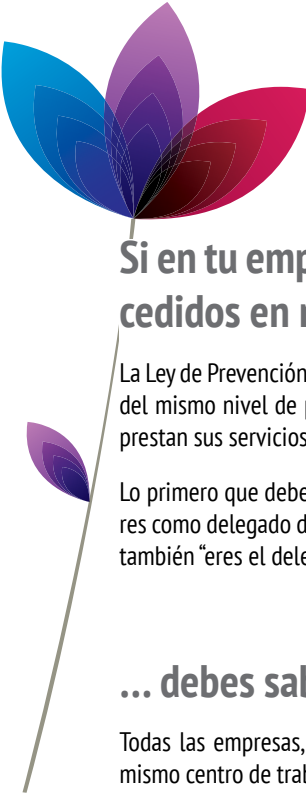
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige, en su artículo 28, que **los trabajadores con relación laboral temporal gocen del mismo nivel de protección**.

“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, **deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios**”.

(Art. 28.1 LPRL)

En la práctica, la menor integración en la empresa de quienes proceden de una ETT tiene como consecuencia que accedan con más dificultades a los medios para combatir la inseguridad en el trabajo, a la información o a sus vías de representación. En definitiva, no debe haber trabajadores de primera (empresa principal) y de segunda (subcontrata, ETT...).

Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina expresamente que la existencia de una relación laboral de carácter temporal no puede justificar un trato diferente en detrimento de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores temporales.



Trabajadores Especialmente Sensibles

Si en tu empresa hay trabajadores de una subcontrata o cedidos en misión por una ETT...

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige, en estos casos, que estos trabajadores disfruten del mismo nivel de protección de la salud que las restantes personas de la empresa en la que prestan sus servicios.

Lo primero que debes hacer como delegado de prevención es presentarte ante estos trabajadores como delegado de la empresa titular del centro de trabajo. A efectos prácticos, y en definitiva, también “eres el delegado de prevención de estos trabajadores”.

... debes saber que:

Todas las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo deben colaborar y cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Debe existir una información recíproca de los riesgos específicos de cada uno entre todas las empresas que ocupan el centro de trabajo, incluida tu empresa. Esta información deberá ser tenida en cuenta en la elaboración de la correspondiente evaluación de riesgos y en la planificación preventiva de cada empresa.

Se deben establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos que se estimen oportunos y necesarios teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

En caso de que exista una empresa principal ésta debe de vigilar que las empresas contratadas o subcontratadas cumplen con la normativa referente a la prevención de riesgos laborales. Si eres delegado de prevención de la empresa principal debes exigir a tu empresa que cumpla con lo establecido en el art. 24 de la LPRL y el RD 171/2004.

Si en tu empresa hay trabajadores de una ETT, debes saber que la **empresa usuaria** (aquella en la que prestan sus servicios los trabajadores contratados por una ETT) deberá proporcionar a la ETT información completa sobre:

1. Los riesgos generales existentes en el centro de trabajo y los particulares del puesto que van a ocupar los trabajadores de la ETT.

Un caso especial: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en em- presas de trabajo temporal (ETT)



2. Las medidas preventivas a adoptar frente a los riesgos.

3. La formación preventiva que va a exigir que tengan los trabajadores puestos a disposición.

La ETT se debe de encargar de impartir la formación preventiva necesaria y también se encargará de la vigilancia del estado de salud de sus trabajadores y de proporcionarles los EPI's (Equipos de Protección Individual) adecuados a los riesgos que se prevé estarán presentes en esos puestos de trabajo.

La empresa usuaria comprobará, antes de iniciarse la actividad, que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información sobre los riesgos del puesto de trabajo y los riesgos generales de la empresa y sus medidas preventivas, así como las medidas de prevención especiales en situaciones de emergencia. Además, deberá suministrar de forma gratuita el equipo de protección individual adecuado al puesto de trabajo a desempeñar en el caso de que no lo haya suministrado.

Recuerda que la empresa usuaria es siempre la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo ante posibles incumplimientos de las obligaciones de seguridad e higiene que se produzcan en su centro de trabajo.

Además, es importante que sepas que no se podrán realizar contratos de puesta a disposición (mediante ETT) para realizar ciertos trabajos más peligrosos como son los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes –que están presentes en los rayos gamma, materiales radiactivos, rayos X o radiaciones ultravioletas de alta frecuencia-, sustancias o productos cancerígenos y agentes biológicos (bacterias virus, hongos, protozoos..., que pueden causar una enfermedad grave en el hombre y con riesgo a que se propague a la población).

Si eres un trabajador cedido en misión por una ETT debes saber que:

1. La **empresa usuaria** (aquella en la que podrás prestar tu servicio si eres contratado por una ETT) deberá proporcionar a la ETT información completa sobre:

- Los riesgos generales existentes en el centro de trabajo en el que vas a prestar tus servicios y los particulares del puesto que vas a ocupar.
- Las medidas preventivas a adoptar frente a los riesgos.
- La formación preventiva que debes poseer como trabajador puesto a disposición.



Trabajadores Especialmente Sensibles

- Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo que vas a desempeñar.



2. La **ETT** te proporcionará antes de que comiences a trabajar la formación preventiva necesaria, en caso de que no la tengas. También la ETT se encargará de la vigilancia de tu estado de salud.

3. La **empresa usuaria** comprobará, antes de iniciarse la actividad, que la ETT ha cumplido sus obligaciones (si a través de los resultados de un reconocimiento médico cuentas con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo que vayas a desempeñar en la empresa usuaria, que posees las cualificaciones y capacidades requeridas para desempeñar las tareas que se te vayan a encomendar cuanto empieces a trabajar y que cuentas con la formación preventiva específica de tu puesto de trabajo). Y reiterará la información sobre los riesgos del puesto de trabajo y los riesgos generales de la empresa, sus medidas preventivas, así como las medidas de prevención especiales en situaciones de emergencia. Además, deberá suministrarte de forma gratuita el equipo de protección individual adecuado al puesto de trabajo a desempeñar.

La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo ante posibles incumplimientos de las obligaciones de seguridad e higiene que se produzcan en su centro de trabajo.

4. **En todo caso, aunque seas un trabajador contratado por una ETT puedes acudir a los delegados de prevención de la empresa usuaria**, si los hubiera, para la tutela de tus derechos en salud laboral.

Además, es importante tener en cuenta que no se podrán realizar contratos de puesta a disposición (mediante ETT) para realizar ciertos trabajos más peligrosos como son los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes –que están presente en los rayos gamma, materiales radiactivos, rayos X o radiaciones ultravioletas de alta frecuencia; sustancias o productos cancerígenos y agentes biológicos (bacterias, virus, hongos, protozoos..., que pueden causar una enfermedad grave en el hombre y con riesgo a que se propague a la población).

Criterios de intervención sindical



Los Delegados de Prevención, en tanto representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, son claves para la defensa de los derechos de los trabajadores. En lo que respecta a la protección de los trabajadores más vulnerables por ser considerados especialmente sensibles (trabajadores sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, menores o discapacitados) o por estar en una situación de mayor desprotección (trabajadores temporales) la intervención de los Delegados de Prevención es fundamental. Pues estos trabajadores requieren, en muchas ocasiones, de unas medidas preventivas y correctoras diferentes y los Delegados de Prevención serán los encargados de asegurarse de su implantación, de controlar su efectividad y permitir la participación de los propios trabajadores afectados.

Aunque en cada uno de los capítulos ya hemos incorporado el papel del delegado de prevención en lo específico, es importante resaltar una forma de trabajar común en todos los supuestos.

Trabajar con método

Para conseguir que se respete el derecho a una protección efectiva de todos los trabajadores, y especial de aquéllos más vulnerables, es necesario que el Delegado de Prevención trabaje con método, es decir, que actúe de forma ordenada y coherente para conseguir que su labor de representación y participación en la empresa tenga los resultados más satisfactorios posible, atendiendo a la realidad de la empresa de que se trate.

A continuación se presenta un esquema de cómo puede ser ese método de trabajo o, lo que es lo mismo, de cómo se puede plantear la intervención del Delegado de Prevención en la defensa de los derechos e intereses de estos trabajadores, haciendo uso de las facultades que la ley les reconoce:

- 1. Definir el problema.** Es lo primero que hay que analizar. Es decir, verificar si existe en la empresa evaluaciones de riesgo específicas donde se contemple la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupados por trabajadores sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o lactantes, menores o discapacitados, si existe algún trabajador declarado “especialmente sensible”, si hay algún trabajador contratado temporalmente, etc.
- 2. Hablar con las personas afectadas.** Los propios trabajadores afectados conocen el problema y, en muchos casos, las soluciones. Así, por ejemplo, si se plantea la necesidad de adaptar el puesto de trabajo de un trabajador especialmente sensible a un determinado riesgo, la participación de éste será decisiva en la búsqueda, la implantación y la efectividad de las medidas de adaptación.



Trabajadores Especialmente Sensibles

Además, tienen el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista se tienen en cuenta.

- 
- 3. Recopilar información.** Se debe exigir la información necesaria a la empresa para tener una idea de las dimensiones del problema (evaluaciones de riesgo, resultados de vigilancia de la salud, etc). También se debe recopilar información técnica o legal y/o solicitar asesoramiento externo a la empresa.
 - 4. Inspeccionar el lugar de trabajo.** La visita al lugar de trabajo permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo o se produce el problema.
 - 5. Implicar a trabajadores.** Hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento informando a los trabajadores de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema, ya sea suyo o de un compañero, y que se impliquen en las propuestas de solución.
 - 6. Proponer soluciones.** Además de denunciar y reclamar, los Delegados de Prevención deben también ser capaces de proponer soluciones; buscando, en su caso, un asesoramiento adecuado.
 - 7. Negociar.** La prevención, en principio, debe ser siempre objeto de negociación y será el resultado del compromiso alcanzado. Por ello es conveniente preparar dicha negociación bien, con buenos argumentos y con el mayor apoyo documental posible.
- No obstante, pese al esfuerzo dedicado a negociar, es posible que no se logre llegar a un acuerdo satisfactorio o, incluso, que el empresario se niegue a negociar. En este caso habrá que utilizar mecanismos de presión y/o acudir a la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- 8. Hacer el seguimiento.** Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas como asegurarse de que se ponen en práctica y dan resultados positivos.

Ante cualquier duda llámanos

Equipo de Asesoramiento en Salud laboral CCOO Madrid

C/ Pedro Unanue, 14. 28045 Madrid

Teléfono: 915365212 Ext.5212

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es

En la página web podéis encontrar toda la información relativa a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, así como ver las Jornadas, campañas, convocatorias, etc. que se pueden convocar desde la misma.

Además, y lo que puede ser más interesante, podréis ver todos los acuerdos, informes, etc. en los que participa la Secretaría, y también podéis descargar todas las publicaciones que se realizan y que incluyen multitud de libros, guías y folletos de diferentes temas que te pueden resultar muy útiles en tu trabajo diario.

También puedes encontrar “modelos de escritos” y “modelos de solicitudes” que puedes necesitar.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA

Comunidad de Madrid
www.madrid.org



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro