

SALUD LABORAL



**PROTECCIÓN DE
TRABAJADORES
ESPECIALMENTE
SENSIBLES**





Edita:
SP del SFF-CGT
Avda. Ciudad de Barcelona, 10 – Sótano 2º
Teléfonos: 91 506 62 87 – 91 506 6285
Fax: 91 506 63 14
Correo-e: sff-cgt@cgt.es
Web: www.sff-cgt.org

Madrid, mayo 2013



Sector Federal Ferroviario

INTRODUCCIÓN

Este Boletín de Salud Laboral versa sobre la protección a un grupo tan importante como son los trabajadores especialmente sensibles.

Las especiales características de este colectivo, que aúna grupos de trabajadores muy distintos entre sí (trabajadores sensibilizados ante determinadas sustancias o productos, embarazadas y lactantes y discapacitados), 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.

Esta guía persigue dos fines fundamentales: definir que es un Trabajador Especialmente Sensible y brindar la legislación relacionada y las medidas preventivas necesarias que se deben adoptar para evitar las situaciones de riesgo en sus puestos de trabajo.

Salud.

Secretaría de Salud Laboral
Sector Ferroviario SFF CGT

LA DEFINICIÓN DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, establece la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o tareas. **Así, su art. 25 en su apartado 1**, desarrolla lo siguiente:

“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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los 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”.

En el apartado 2:

“Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

De lo anterior se deduce que los trabajadores especialmente sensibles engloban a los grupos siguientes:

- **Trabajadores sensibles a determinados riesgos (por ejemplo riesgos químicos o biológicos).**
- **Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.**
- **Trabajadores discapacitados.**

Por otra parte el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, **establece como infracción muy grave:**

- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas 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”.

MEDIDAS PREVENTIVAS QUE SE DEBEN ADOPTAR ANTE LA PRESENCIA DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (incluyendo, en su caso, el cambio de puesto de trabajo) teniendo en cuenta, los principios fundamentales de la acción preventiva que se citan en el **artículo 15 de la Ley de PRL:**

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. La evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posibilidad de que el trabajador/a 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 (art. 4 RD 39/1997).
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Este apartado resulta fundamental, en situaciones de sensibilización de los trabajadores ante sustancias químicas o elementos biológicos.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

LEGISLACIÓN RELACIONADA CON LOS TRABAJADORES SENSIBLES A DETERMINADAS SUSTANCIAS

La exposición a diferentes productos y sustancias existentes en los puestos de trabajo pueden causar asma, rinitis, vasculitis, la neumonitis de hipersensibilidad, fiebre inespecífica, urticarias, angioedemas, dermatitis alérgica de contacto etc... y convertir al trabajador en sensible. Así, toda una serie de reales decretos citan esta situación:

RD 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: Donde se cita que la evaluación de riesgos se efectuará teniendo en cuenta toda la información disponible y, en particular: el riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia.

RD 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: Donde se cita que en la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de los trabajadores especialmente sensibles a estos riesgos.

RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los [agentes químicos](#) durante el trabajo: La vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador debido a que el trabajador, teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo.

RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a [vibraciones mecánicas](#): La evaluación de riesgos deberá conceder especial atención a todos los efectos que guarden relación con la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles expuestos al riesgo; a su vez las medidas encaminadas a evitar los riesgos deberán adaptarse a las necesidades de los trabajadores especialmente sensibles.



RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la [exposición al ruido](#): En la evaluación de riesgos se tendrá en cuenta cualquier efecto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles.

RD 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a [radiaciones ópticas artificiales](#): Las medidas tendentes a reducir la exposición se adaptarán a los trabajadores especialmente sensibles; a su vez en la evaluación de riesgos se prestará particular atención a los posibles efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo particularmente sensibles.

LEGISLACIÓN RELACIONADA CON LAS POSIBLES AFECCIONES A LAS MUJERES EMBARAZADAS

El artículo 26 de la Ley de PRL (modificado por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) habla de la maternidad, estableciendo lo siguiente en el apartado 1:

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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



El apartado 2, indica lo siguiente:

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el apartado 3:

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda 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, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En el apartado 4, se amplía la **protección al periodo de lactancia**:

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

En el apartado 5, se incluye:

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El RD 39/1997, de 17 de enero, establece: La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. 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 alguna de dichas condiciones.

El RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece: que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a [una hora de ausencia del trabajo](#), que podrán dividir en dos fracciones.

En el RD 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra [radiaciones ionizantes](#), se establece que las condiciones de trabajo de la mujer embarazada serán tales que **la dosis equivalente al feto sea tan baja como sea razonablemente posible, de forma que sea improbable que dicha dosis exceda de 1 mSv (dosis de radiación) al menos desde la comunicación de su estado hasta el final del embarazo.**

El RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, **con respecto a los lugares de descanso establece que las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de [descansar tumbadas en condiciones adecuadas](#).**

LEGISLACIÓN RELACIONADA CON LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS

La discapacidad es definida como:

La incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita

En el derecho español se **desarrolló la LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad** para favorecer la integración de este colectivo con respecto al ámbito laboral.

Los siguientes Reales Decretos hacen referencia a los trabajadores discapacitados: **Real Decreto 505/2007, de 20 de abril**, por el que se aprueban las condiciones básicas de **accesibilidad y no discriminación** de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

El RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo fija lo siguiente con respecto a los trabajadores discapacitados: **Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.**

El RD 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, fija que cuando **los trabajadores a los que se dirige la señalización** tengan la **capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.**

El RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo fija que: **Los equipos de trabajo deberán adaptarse a los trabajadores discapacitados.**

