

Trabajadores especialmente sensibles: una propuesta de actuación

Loly Fernàndez^a, Elena Ferreño^b, Àlex Guerrero^c, Margarita León^d, Manel Luque^e, Sílvia Martínez^d, Maria Menéndez^a, Xavier Orpella^f, Noemi Prat^f, Elisabeth Purt^g, Laura Ramírez^c, Jordi Schlaghecke^f

XXI Diada de la SCSMT, 2011

INTRODUCCIÓN

El aumento de la esperanza de vida en población española y el retraso en la edad de jubilación propician un incremento de los trastornos de salud asociados al envejecimiento en el ámbito laboral.

En este sentido y según la Encuesta de Salud de Catalunya del 2006 el 75% de las personas trabajadoras sufren alguna enfermedad crónica y el 18% de ellas tienen reconocida alguna discapacidad. Este escenario emergente plantea nuevos retos a los profesionales de la salud laboral.

Con los datos y las fuentes de información disponibles hemos realizado una propuesta de actuación para la gestión de trabajadores especialmente sensibles (TES) en el ámbito de la empresa.

DEFINICIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El artículo 25.1 de la Ley 31/1995 trata sobre la protección de 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.

Los artículos 26 y 27 de la misma ley desarrollan específicamente la protección de los trabajadores en situaciones de embarazo, lactancia y menores de edad (no abordados en el presente documento).

Para determinar un trabajador como TES y establecer las medidas preventivas que garanticen su protección, se debe

tener en cuenta la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo y sus características personales.

PERSPECTIVA JURÍDICA DE LOS TES

El hecho de que la situación de discapacidad del TES esté o no reconocida legalmente (en función de si alcanza o no el 33% de minusvalía) modifica sustancialmente el nivel de protección que la norma otorga a estos trabajadores.

Se contemplan dos situaciones:

- TES con discapacidad reconocida: se obliga a que la empresa adapte las condiciones de trabajo o cambie el puesto de trabajo, siempre que ello no sea una “carga desproporcionada” para la empresa (art. 7 de la Ley 51/2003).
- TES que no tenga su discapacidad reconocida: las diferentes normas aplicables facultan al empresario a adaptar las condiciones de trabajo (art. 25 de la Ley 31/1995) o a realizar una extinción de contrato por causas objetivas (“ineptitud sobrevenida”, art. 52 del Estatuto de los Trabajadores).

En todo caso, la función del servicio de prevención de riesgos laborales (SPRL), en su conjunto, se ha de limitar a identificar la condición de TES de un trabajador y proponer las medidas preventivas adicionales que deberían adoptarse, correspondiendo a la empresa, finalmente, adoptarlas u optar por la extinción de la relación laboral.

Es evidente que desde el punto de vista jurídico aún queda mucho camino por recorrer hasta llegar a la situación en que la norma sólo permita la extinción de la relación la-

a Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona, España.

b Consorci de Salut i Social de Catalunya, Barcelona, España.

c Unitat de Salut Laboral del BNiM, Badalona, España.

d Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, Barcelona, España.

e Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.

f Badalona Serveis Assistencials, Badalona, España.

g Servicio de Prevención de Asepeyo, Barcelona, España.

Correspondencia:

Xavier Orpella García
xorpella@bsa.cat

boral cuando, ante cualquier supuesto de TES, se pueda probar de manera razonada y suficiente que no era posible la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA SOBRE TES

Para la elaboración de este documento, hemos revisado los protocolos de vigilancia de la salud del Ministerio de Sanidad, las guías de buena praxis de la Generalitat de Catalunya y hemos realizado una búsqueda bibliográfica en Pubmed con las palabras clave siguientes: *Fitness for work, Fitness for duty, Chronic disease, Occupational Health, Workplace, Workers, Risk factors*. Hemos excluido los artículos que trataban sobre patología posterior a la exposición a un factor de riesgo, estudios experimentales con animales y los relacionados con consumo de drogas.

IDENTIFICACIÓN DE TES

La detección de posibles TES en la empresa puede ser a través de la vigilancia de la salud, del área técnica del servicio de prevención o de la comunicación directa por parte del trabajador o empresa.

Respecto a la vigilancia de la salud, esta detección se realiza mediante exámenes de salud (en sus diferentes modalidades), cuestionarios de salud y el análisis de la información relativa a las ausencias de los trabajadores, con el fin de establecer su relación con las condiciones de trabajo.

A nivel del área técnica, la evaluación de riesgos y la investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, son las ocasiones en las que el técnico de prevención puede sospechar la presencia de un TES. En otros casos, es el propio trabajador quien comunica directamente al área sanitaria su posible sensibilidad ante un riesgo concreto de su puesto de trabajo a través de una consulta de salud.

En determinadas situaciones es la empresa quien recibe la comunicación directamente por parte del trabajador a partir del reconocimiento oficial de una discapacidad, o por la comunicación de la Mutua de la declaración de una Enfermedad Profesional.

En todos los casos se realizará una valoración individualizada desde el área sanitaria del servicio de prevención para confirmar o no la condición de TES y proponer las medidas oportunas.

GESTIÓN DE LOS TES

Una vez identificado un posible TES, deben iniciarse las acciones que permitan la valoración del caso, la recomendación de las posibles medidas adicionales de prevención y la valoración de aplicabilidad de las mismas. En este contexto, existen distintos ámbitos de actuación:

- **Ámbito del SPRL:** Los procedimientos del SPRL tendrán como objetivo la protección de la salud de los TES. Deberán estar protocolizados para definir roles, asegurar la homogeneidad en los dictámenes y garantizar un abordaje integral de la situación. Además es necesario que el SPRL disponga de un registro dinámico y a disposición de todas las personas con responsabilidad preventiva, para permitir el seguimiento de estos trabajadores y de las medidas preventivas adicionales propuestas.
 - **Área sanitaria del SPRL:** El médico valorará el estado de salud del trabajador en relación a las condiciones de trabajo mediante la vigilancia de la salud y podrán establecerse las siguientes recomendaciones:
 - El trabajador no requiere de ninguna medida de prevención adicional: No presenta ninguna característica individual, en relación a las condiciones de trabajo, que suponga un riesgo para su salud, la de sus compañeros o la de terceras personas.
 - El trabajador requiere de medidas de prevención adicionales de tipo temporal o definitivo: Se expresaran en términos de restricciones de la forma más concreta y detallada posible en relación al riesgo al que el trabajador no ha de estar expuesto.
 - **Área técnica del SPRL:** Conjuntamente con el área sanitaria, el técnico de prevención valorará las medidas de prevención que deberán adoptarse, orientadas a controlar o eliminar el riesgo y elaborará un informe específico donde se describan la propuestas concretas. En muchas ocasiones estas propuestas consistirán en la adaptación del lugar de trabajo de forma específica al TES.
- **Ámbito de la empresa:** La dirección recibirá el informe del servicio de prevención sobre el TES en el que constan las medidas de prevención adicionales a adoptar. Previa consulta a los trabajadores, iniciará la gestión del caso y valorará la factibilidad económica y organizativa de las medidas preventivas propuestas. 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 del TES aplicable en todos los casos. En este sentido, es valorable la creación de un entorno de trabajo compartido con la participación de todos los agentes implicados para conseguir un abordaje global del caso. Este marco de trabajo, podría tomar forma con una comisión de participación (comisión de especial sensibilidad) que debería contar con la participación de representantes del SPRL, de los trabajadores y de la empresa. Las decisiones que se pueden plantear son:
 - Valorar la viabilidad tanto económica o productiva de la implantación de la medida preventiva en origen propuesta por el SPRL aplicable a todo el colectivo expuesto.

- Concretar la adaptación del lugar de trabajo del TES siguiendo las recomendaciones previstas por el SPRL.
- En caso de la imposibilidad de la aplicación de las anteriores soluciones, se valorará un cambio de puesto de trabajo.

En los casos en los que se determine la imposibilidad de aplicar alguna de estas soluciones, es el empresario quien tiene la responsabilidad de contemplar otras decisiones en el marco de las relaciones laborales.

- **Ámbito de los representantes de los trabajadores:** Es competencia de los delegados de prevención la colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Su papel, en el ámbito de la identificación y gestión de los TES, es garantizar durante todo el proceso, los derechos de los trabajadores en relación a la confidencialidad, finalidad preventiva y a la no discriminación.

CONCLUSIONES

Garantizar la protección de la salud de los TES es una responsabilidad del empresario para la que debe contar con todos los agentes relacionados con la prevención en la empresa, estableciendo actuaciones conjuntas protocolizadas.

La elaboración de estos protocolos de actuación se complica, especialmente, por la poca evidencia científica existente respecto a la relación entre sensibilidades y exposición a factores de riesgo laborales. Por tanto, es de suma importancia, promover la investigación en dicho campo y establecer el consenso en las actuaciones de los diferentes profesionales implicados en la prevención.

AGRADECIMIENTOS

A la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball por facilitar la constitución de este grupo de trabajo y por ofrecer el espacio incomparable de la XXI Diada de la Societat para poder presentar este documento.

Conferencia INRS 2012 sobre los riesgos asociados a las multiexposiciones

2-4 de abril de 2012, Nancy (Francia)

Información:

E-mail: mixed-expo2012@inrs.fr

<http://www.inrs-mixed-expo2012.fr/>