



www.ccoo.cat

HOJA INFORMATIVA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

TRABAJADORES I TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES (TES).

PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

Edición de diciembre del 2016

La falta de prevención, tiene graves consecuencias para la población trabajadora. Perder la salud en el trabajo, no forma parte del contrato... como dice nuestro lema: la salud no está en la nómina y es nuestro derecho y nuestro bien máspreciado, por eso nuestros esfuerzos deben ir orientados a garantizar derechos y mejorar las condiciones de trabajo e intervenir para que sean más saludables.

En ocasiones, el daño ya existe, sea de origen laboral (desgaste por exposiciones a condiciones de trabajo no saludables y largas que han deteriorado la salud y causado enfermedades crónicas, o por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) o por razones totalmente ajenas a la actividad profesional que desarrollamos. En ambos casos, la ley prevé como principio de la acción preventiva que **SE DEBE ADAPTAR EL TRABAJO A LAS PERSONAS Y NO A LA INVERSA**. (Art 15 Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Por ello, la misma ley prevé, que para conseguir este principio, se contemple la posibilidad de que algunas personas, puedan requerir medidas preventivas adicionales que les haga posible el desarrollo de la actividad laboral sin poner en riesgo su salud, a la vez que aseguran que el empresario cumple con su obligación de proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras. De aquí sale que en la ley se prevea que algunas personas tengan que considerarse Especialmente Sensibles.

En esta hoja informativa, queremos orientar sobre cómo intervenir y generar este derecho de protección adicional para este colectivo y evitar que la salud se utilice para discriminar y excluir del mundo laboral a las personas. Queremos hacerlo, mediante un sencillo decálogo que recoge los principales aspectos que debes conocer así como los pasos a dar, que son fruto de la experiencia acumulada de la intervención del conjunto de los delegados/ as de CCOO en las empresas.

Objetivo sindical:

Dotar de herramientas a los delegados y delegadas de prevención para la intervención sindical en las empresas ante la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a las condiciones de salud de estos trabajadores sensibles a determinados riesgos en su puesto de trabajo. Así como dotarnos de un procedimiento de actuación en la empresa.

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Acción AT-0072/2015

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutora y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de riesgos laborales

Definición de trabajador o trabajadora especialmente sensible (TES)

La legislación española a través del artículo 25.1 de la Ley 31/1995, entiende como trabajador especialmente sensible (TES) a: "Aquellos/as trabajadores/as que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo".

La legislación también designa como TES una serie de grupos, que por el simple hecho de pertenecer a ella, ya determina una protección específica: Son las situaciones de embarazo, lactancia y los menores de edad tal y como describen los artículos 26 y 27 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero que no son los TES a los que nos referiremos en esta hoja informativa..¹

¿Todas las personas con discapacidad reconocida son TES?

Podemos responder de manera taxativa que NO.

- La discapacidad es un término que tiene que ver con la pérdida de capacidad
- La especial sensibilidad es aquella característica personal o biológica que en función de los riesgos del puesto de trabajo a desempeñar hacen a la persona especialmente sensible en ese contexto y por lo tanto requiere de medidas de prevención adicionales.

Así pues, podemos encontrar:

- TES que son trabajadores con discapacidad reconocida
- TES que no son trabajadores con discapacidad reconocida.

Por ejemplo: Una persona con pérdida de visión total de un ojo que tiene un certificado de discapacidad reconocida, para hacer el trabajo de atención al cliente, no es especialmente sensible, porque no utiliza pantallas, ni requiere de una precisión visual para desarrollar ese puesto de trabajo y por lo tanto no requiere de medidas adicionales frente a los riesgos laborales.

¿Qué dice la ley sobre las obligaciones de la empresa y los derechos de los trabajadores y trabajadoras?

La Ley de Prevención de riesgos laborales especifica claramente en el artículo 25, la obligación legal de la empresa de garantizar la protección de sus trabajadores que pueden ser especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo:

"El Empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personal 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 estos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias "

¹ Para saber más, puedes consultar los siguientes documentos:

La salud laboral dels joves: reptes per a l'acció sindical

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/salutlaboral/fulls/2010%20FULL%20INF%20JOVES%20CAT.pdf

Protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància materna

<http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/quaderns/AASSEMBARAsCAT.pdf>

Protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància materna (addenda)

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/salutlaboral/AdendaProteccion_CAT.pdf

También en el artículo 22² (“Vigilancia de la salud) de la misma Ley, se hace referencia a la obligación de la empresa de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de sus riesgos inherentes al trabajo . Esta vigilancia se podrá llevar a cabo previo consentimiento de la persona trabajadora.

¿Quién puede iniciar un proceso de reconocimiento de un TES?

La comunicación de una sospecha de TES puede surgir de diferentes fuentes:

- Actividades de vigilancia de la salud (a partir de la Vigilancia de la Salud en cumplimiento de artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- A solicitud del propio trabajador
- A través del área técnica del Servicio de Prevención
- Por parte de los delegados y delegadas de prevención, con autorización previa por parte del trabajador.
- A propuesta de la empresa

¿Cómo se inicia?

Con un documento escrito solicitando la intervención del servicio de Vigilancia de la salud.

¿Qué debe hacer el servicio de Vigilancia de la salud?

Realizar una visita médica y obtener posterior informe valorativo teniendo en cuenta el estado de salud de la persona trabajadora y el puesto de trabajo que desarrolla. Este informe en su caso debe complementarse de manera conjunta y coordinada con el Servicio Técnico del Servicio de Prevención, con el objetivo de ver cómo pueden afectar y si es necesario adaptar las condiciones de trabajo y revisar la evaluación de riesgos, y por tanto determinar si se reconoce como TES.

Cosas a tener en cuenta...

1. Los/las delegados/as de prevención podemos acompañar y asesorar al TES en este proceso, desarrollando las competencias y funciones.
2. Si durante el proceso de reconocimiento la empresa cambia o ha cambiado de Servicio de Prevención Ajeno, o se subroga la plantilla a otra empresa, y se cambia el Servicio de Prevención, el paciente tiene derecho a solicitar la documentación referida a su estado de salud del anterior Servicio de Prevención de Vigilancia de la salud
(Derecho del paciente. Ley 41/2002)

¿Y, después, con esta información el servicio de prevención qué debe hacer?

Es necesario que entregue una copia al paciente y que elabore una documentación confidencial para el CSS donde el empresariado y la representación de los trabajadores debe determinar conjuntamente las medidas más adecuadas para garantizar la protección y la salud del TES ante las condiciones de trabajo, con el apoyo técnico del servicio de prevención (ajeno o propio).

²Para saber más, puedes consultar los siguientes documentos:

Elabora un plan de acción y participa en la vigilancia de la salud

<http://www.ccoo.cat/noticia/190336/elabora-un-pla-daccio-i-participa-en-la-vigilancia-de-la-salut#.WEQaw9ThCKo>

La vigilancia de la salud: instrumentos para la prevención

http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Fulls%20Informatius/VIGILANCIA_salut_CAT.pdf

Cosas a tener en cuenta...

Sería necesario que hubiera una pequeña comisión donde se trate de manera ágil estas situaciones. La comisión debería ser tripartita (empresa, delegados de prevención y servicio de prevención), donde se concreten y garanticen los derechos de información³, consulta y participación de los delegados/as de prevención.

RECUERDA que los delegados/as de prevención tienen derecho a:

- Informe de Vigilancia de la salud con la determinación de TES y las medidas preventivas adicionales que se debe tomar, garantizando la confidencialidad de la información, pero accediendo a los mismos documentos que el empresariado.
- Documentación que concreta la adaptación del puesto y la planificación de las medidas preventivas que se han implementado.

¿Qué hacer para proteger un TES'?

La prioridad debe ser modificar las condiciones de trabajo para evitar los riesgos para esa persona y para el resto.

- Si no fuera posible, adaptar las condiciones de trabajo del lugar para garantizar su protección.
- Si no fuera posible, cambiar a otro puesto de trabajo que ofrezca garantías

Si nos fuera posible, de manera negociada y acordada, se deberán encontrar alternativas para garantizar **que no se vulneran derechos laborales de las personas..**

Cosas a tener en cuenta...

Será necesario que quede garantizado que el objetivo de esta intervención en NINGÚN CASO puede perseguir el despido, tal como se expresa en el documento "Consideraciones sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores" del Consejo de Relaciones laborales de Cataluña.

http://treball.gencat.cat/web/.content/13-consell_relacions_laborals/documents/04-recursos/publicacions/consideracions_vigilancia_de_la_salut/vigilancia

¿Y en mi empresa... qué debo tener en cuenta?

- **Participar activamente del proceso:**

Una vez se tenga clara la sospecha de trabajador / a especialmente sensible y se valore la situación conjuntamente con el trabajador/a y los delegados/as de prevención, es importante **acompañar el proceso de reconocimiento⁵ y estar junto a la persona afectada**, de cara a evitar posibles utilizaciones que no obedezcan al objetivo preventivo inicial y poder hacer el control sindical.

- **Hacer visible y reivindicar que la adaptación es posible o que hay puestos de trabajo alternativos sin riesgo**

Nuestra experiencia nos ha llevado a saber que si no hacemos evidente y dejamos constancia de que es posible hacer esta adaptación o cambio de puesto, recogiendo diferentes alternativas, puede haber la respuesta empresarial de que ante la imposibilidad de hacerlo procede la aplicación del Art. 52.a) "Despido objetivo por causas objetivas por ineptitud sobrevenida". si dejamos constancia de que hay lugar alternativo, esta posibilidad se limita, e incluso en un caso conseguimos la readmisión trabajadora.⁶

Si presentado el primer escrito, y en el proceso de negociación vemos que no plantean alternativa, se debería hacer un escrito específico a partir de las limitaciones de diferentes propuestas o alternativas para frenar esta posibilidad.

³ Recuerda que este derecho se concreta con copia de los documentos, tal como dice la instrucción de la 'autoridad laboral'.
http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Fulls%20Informatius/2014INF_DRETINFOcat.pdf

⁴ Ver diagrama de Flujo en esta misma hoja informativa

⁵ Modelo escrito Anexo en esta misma hoja Informativa

⁶ Para saber más: <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=72&pag=17&titulo=ZARA-readmite-a-una-trabajadora-que-habia-sido-despedida-por-incapacidad-sobrevenida>

- **Poner límites y exigir confidencialidad de la información individual de salud:**

La información sobre el estado de salud de las personas trabajadoras es confidencial. Nadie más puede tenerla sino es bajo su consentimiento. En todo caso, la persona trabajadora puede dar su consentimiento para que el Servicio de Vigilancia de la salud (los que están obligados a preservar el sigilo profesional) disponga del documento referido a su estado de salud, y le permita cumplir con su acción preventiva..

- **Garantizar el principio de voluntariedad :**

La persona trabajadora NO está obligada a iniciar un proceso de reconocimiento como el TES. En este caso también es de aplicación lo que dice el artículo 22 (vigilancia de la salud) de la ley de prevención, en cuanto a la voluntariedad y consentimiento informado para acceder a estas pruebas médicas específicas.

- **Exigir el Derecho a la Información mediante copia:**

Se debe garantizar que en todo el proceso de reconocimiento de TES, tanto el trabajador/a como los/las delegados/as de prevención deben ser informados. También se debe garantizar que los resultados de la acción preventiva y de las medidas a adoptar queden por escrito. De este documento último debe tener copia tanto la persona TES como la representación legal de los trabajadores/as (si ha sido necesario adaptar el puesto de trabajo, si se ha cambiado de lugar de trabajo...)

¿Qué papel podemos jugar los delegados y delegadas de prevención en la empresa?

- Hacer propuestas a la dirección de la empresa para realizar un procedimiento de actuación para tratar el personal TES. En caso de que la empresa ya lo tenga, valorar su eficacia y hacer propuestas de mejora del mismo.
- Garantizar y conseguir que la evaluación de riesgos se contemple a los trabajadores especialmente sensibles.
- Dar a conocer a la plantilla, mediante campañas informativas, sus derechos en este tema, que para ejercerlos los puede acompañar, y que la empresa tiene la obligación de dar respuesta. En caso de tener un procedimiento, sería necesario explicar cómo activarlo.
- Hacer seguimiento de las reuniones de Comité de Seguridad y Salud o en las Reuniones de Salud laboral (en el caso de empresas con un delegado / a de prevención) sobre las condiciones de trabajo del TES, y las medidas de adaptación llevadas a cabo y sobre la eficacia de este procedimiento, así como las medidas adoptadas en los casos concretos. En caso de incumplimientos ven al sindicato y te ayudaremos a encontrar la mejor alternativa para exigirlo, o acudir al TLC a la comisión técnica, a la Inspección de Trabajo o incluso a la autoridad Sanitaria. En cada caso debe valorarse.

Recuerda:

Si necesitas apoyo para cualquiera de las actuaciones que quieras hacer en tu empresa, puedes encontrarlo en las estructuras del sindicato. Puedes encontrar los datos de contacto a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartado “Qui som?”).

