



FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

TREBALLADORS I TREBALLADORES ESPECIALMENT SENSIBLES (TES).

PROPOSTES PER A L' ACCIÓ SINDICAL

Edició de desembre del 2016

La manca de prevenció té greus conseqüències per a la població treballadora. Perdre la salut a la feina no forma part del contracte. Com diu el nostre lema: la salut no hi és, a la nòmina, i és el nostre dret i el nostre bé més preuat. Per això, els nostres esforços han d'anar orientats a garantir drets i a millorar les condicions de treball, i a intervenir perquè aquestes siguin més saludables.

De vegades, el dany ja existeix, sigui d'origen laboral (desgast per exposicions a condicions de treball no saludables i llargues que han deteriorat la salut i han donat lloc a malalties cròniques, o per accidents de treball o malalties professionals) o d'origen aliè a l'activitat professional que desenvolupem. En tots dos casos, la llei preveu, com a principi de l'acció preventiva, que CAL ADAPTAR EL TREBALL A LES PERSONES I NO A L'INREVÉS (article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

Per això, la mateixa llei recull que, per aconseguir aquest principi, es prevegi la possibilitat que algunes persones puguin requerir mesures preventives addicionals que els facin possible el desenvolupament de l'activitat laboral sense posar en risc la seva salut, al mateix temps que assegura que l'empresari compleixi la seva obligació de protegir la salut dels treballadors i treballadores. Per aquest motiu, a la llei es preveu que algunes persones siguin considerades especialment sensibles.

En aquest full informatiu volem orientar sobre com intervenir i com generar aquest dret de protecció addicional per a aquest col·lectiu, i evitar, així, que la salut es faci servir per discriminar les persones i excloure-les del món laboral. Ho volem fer mitjançant un senzill decàleg que recull els principals aspectes que cal conèixer així com els passos a seguir, que són fruit de l'experiència acumulada de la intervenció del conjunt dels delegats i delegades de CCOO a les empreses.

Objectiu sindical:

Dotar d'eines els delegats i delegades de prevenció per a la intervenció sindical a les empreses davant la necessitat d'adaptar les condicions de treball a les condicions de salut d'aquests treballadors i treballadores sensibles a determinats riscos en el seu lloc de treball, així com dotar-nos d'un procediment d'actuació a l'empresa.

Amb el finançament de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Acció AT-0072/2015

El contingut d'aquesta publicació és responsabilitat exclusiva de l'entitat executant i no reflecteix necessàriament l'opinió de la FUNDACIÓ de prevenció de riscos laborals

Definició de treballador o treballadora especialment sensible (TES)

La legislació espanyola, a través de l'article 25.1 de la Llei 31/1995, entén, per treballador o treballadora especialment sensible (TES): "Aquells treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, **incloses** aquelles persones que tinguin reconeguda la **situació de discapacitat física**, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles **als riscos derivats del treball**".

La legislació també designa com a TES una sèrie de grups que, pel simple fet de formar-ne part, ja requereixen una protecció específica. Són les situacions d'embaràs, les de lactància i els menors d'edat, tal com ho descriuen els articles 26 i 27 de l'esmentada Llei de prevenció de riscos laborals. En tot cas, no són els TES als quals ens referirem en aquest full informatiu.¹

Totes les persones amb discapacitat reconeguda són TES?

Podem respondre de manera taxativa que NO.

- Discapacitat és un terme que té a veure amb la pèrdua de capacitat.
- L'especial sensibilitat és aquella característica personal o biològica que, en funció dels riscos del lloc de treball a ocupar, fa la persona especialment sensible en aquell context i, per tant, dóna lloc a la necessitat d'adoptar mesures de prevenció addicionals.

Així doncs, podem trobar:

- TES que són treballadors i treballadores amb discapacitat reconeguda
- TES que no són treballadors i treballadores amb discapacitat reconeguda.

Per exemple: una persona amb pèrdua de visió total d'un ull que té un certificat de discapacitat reconeguda, per fer la feina d'atenció al client, no és especialment sensible, perquè no fa servir pantalles ni requereix una precisió visual per desenvolupar aquell lloc de treball i, per tant, no requereix mesures addicionals davant dels riscos laborals.

Què diu la llei sobre les obligacions de l'empresa i els drets dels treballadors i treballadores?

La Llei de prevenció de riscos laborals especifica clarament en l'**article 25** l'obligació legal de l'empresa de garantir la protecció dels seus treballadors i treballadores, que poden ser especialment sensibles als riscos derivats del treball:

"L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, incloses aquelles persones que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions de riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries."

¹ Per saber-ne més, pots consultar els següents documents:

La salut 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/AddendaProteccion_CAT.pdf

També en l'article 22² ("Vigilància de la salut") de la mateixa llei es fa referència a l'obligació de l'empresa de garantir als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels seus riscos inherents al treball. Aquesta vigilància es podrà portar a terme amb el consentiment previ de la persona treballadora.

Qui pot iniciar un procés de reconeixement d'un TES?

La comunicació d'una sospita de TES pot sorgir de diferents fonts:

- Activitats de vigilància de la salut (a partir de la vigilància de la salut, en compliment de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals).
- A sol·licitud del mateix treballador o treballadora.
- A través de l'àrea tècnica del servei de prevenció.
- Per part dels delegats i delegades de prevenció, amb autorització prèvia per part del treballador o treballadora.
- A proposta de l'empresa.

Com s'inicia?

Amb un document escrit en què se sol·liciti la intervenció del servei de vigilància de la salut.

Què ha de fer el servei de vigilància de la salut?

Realitzar una visita mèdica i un informe valoratiu posterior tenint en compte l'estat de salut de la persona treballadora i el lloc de treball que desenvolupa. Aquest informe, si escau, s'ha de complementar de manera conjunta i coordinada amb el del servei tècnic del servei de prevenció, amb l'objectiu de veure com poden afectar les condicions de treball, i si cal adaptar-les i revisar l'avaluació de riscos, i determinar, d'aquesta manera, si es reconeix com a TES.

Coses a tenir en compte...

1. Els delegats i delegades de prevenció podem acompanyar i assessorar el TES en aquest procés, desenvolupant les competències i funcions.
2. Si durant el procés de reconeixement l'empresa canvia o ha canviat de servei de prevenció aliè o se subroga la plantilla a una altra empresa i es canvia el servei de prevenció, el pacient té dret a sol·licitar la documentació referida al seu estat de salut de l'anterior servei de prevenció de vigilància de la salut (Dret del pacient, Llei 41/2002)

I, després, amb aquesta informació el servei de prevenció què ha de fer?

Cal que lliuri una còpia al pacient i que elabori una documentació confidencial per al Comitè de Seguretat i Salut (CSS) en què empresariat i representació dels treballadors determinin conjuntament les mesures adients per garantir la protecció i la salut del TES davant les condicions de treball, amb el suport tècnic del servei de prevenció (aliè o propi).

² Per saber-ne més, pots consultar els següents documents:

Elabora un pla d'acció i participa en la vigilància de la salut

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

La vigilància de la salut: instruments per a la prevenció

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

Coses a tenir en compte...

Seria necessari que hi hagués una petita comissió on es tractin de manera àgil aquestes situacions. La comissió hauria de ser tripartida (empresa, delegats de prevenció i servei de prevenció) i cal que s'hi concretin i garanteixin els drets d'informació³. Recorda que aquest dret es concreta amb còpia dels documents, tal com diu la instrucció de l'autoritat laboral. consulta i participació dels delegats i delegades de prevenció.

RECORDA que els delegats i delegades de prevenció tenen dret a:

- Informe de vigilància de la salut amb la determinació dels TES i les mesures preventives addicionals que s'han de prendre, tot garantint la confidencialitat de la informació, però accedint als mateixos documents que l'empresariat.
- Documentació que concreta l'adaptació del lloc i la planificació de les mesures preventives que s'han implementat

Què cal fer per protegir un TES⁴?

La prioritat ha de ser modificar les condicions de treball per evitar els riscos per a aquesta persona i per a la resta.

- Si no fos possible, adaptar les condicions de treball del lloc per garantir la seva protecció.
- Si no fos possible, canviar a un altre lloc de treball que ofereixi garanties.
- Si nos fos possible, de manera negociada i acordada, s'hauran de trobar alternatives per garantir **que no es vulneren els drets laborals de les persones.**

Coses a tenir en compte...

Caldrà que quedi garantit que l'objectiu d'aquesta intervenció en CAP CAS no pot perseguir l'acomiadament, tal com s'expressa en el document "Consideracions sobre la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores" del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. http://treball.gencat.cat/web/.content/13-consell_relacions_laborals/documents/04-recursos/publicacions/consideracions_vigilancia_de_la_salut/vigilancia

I a la meva empresa... què he de tenir en compte?

- **Participar activament en el procés**

Un cop es tingui clara la sospita de treballador o treballadora especialment sensible i es valori la situació conjuntament amb el treballador o treballadora i els delegats o delegades de prevenció, és important **acompanyar el procés de reconeixement**⁵ i **ser al costat de la persona afectada**, de cara a evitar possibles utilitzacions que no obeeixin a l'objectiu preventiu inicial i poder fer el control sindical.

- **Fer visible i reivindicar que l'adaptació és possible o que hi ha llocs de treball alternatius sense risc**

La nostra experiència ens ha demostrat que si no fem evident i no deixem constància que és possible fer aquesta adaptació o canvi de lloc, recollint diferents alternatives, pot haver-hi la resposta empresarial que, davant l'impossibilitat de fer-ho, s'apliqui l'article 52.a, titulat "Acomiadament objectiu per causes objectives per ineptitud sobrevinguda". Si deixem constància que hi ha un lloc alternatiu, aquesta possibilitat és limitada, i fins i tot en un cas vam aconseguir la readmissió de la treballadora.⁶

Si un cop presentat el primer escrit, i en el procés de negociació, veiem que no plantegen alternativa, s'hauria de fer un escrit específic a partir de les limitacions de diferents propostes o alternatives per frenar aquesta possibilitat.

³ Recorda que aquest dret es concreta amb còpia dels documents, tal com diu la instrucció de l'autoritat laboral.

http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Fulls%20Informatius/2014INF_DRETINFOcat.pdf

⁴ Veure diagrama de Fluix en aquest mateix full informatiu

⁵ Model d'escrit Annex en aquest mateix full Informatiu

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

- **Posar límits i exigir confidencialitat respecte de la informació individual de salut**

La informació sobre l'estat de salut de les persones treballadores és confidencial. Ningú més no pot tenir-la si no és sota el seu consentiment. En tot cas la persona treballadora pot donar el seu consentiment per tal que el servei de vigilància de la salut (el qual està obligat a preservar el secret professional) disposi del document referit al seu estat de salut, que li ha de permetre complir amb la seva acció preventiva.

- **Garantir el principi de voluntarietat**

La persona treballadora NO està obligada a iniciar un procés de reconeixement com al TES. En aquest cas també és aplicable el que diu l'article 22 (vigilància de la salut) de la llei de prevenció, quant a la voluntarietat i el consentiment informat per accedir a aquestes proves mèdiques específiques.

- **Exigir el dret a informació mitjançant còpia**

S'ha de garantir que en tot el procés de reconeixement de TES tant el treballador o treballadora com els delegats i delegades de prevenció siguin informats. També s'ha de garantir que els resultats de l'acció preventiva i de les mesures que calgui adoptar quedin per escrit. D'aquest document últim, n'ha de tenir còpia tant la persona TES com la representació legal dels treballadors i treballadores (si ha calgut adaptar el lloc de treball, si s'ha canviat de lloc de treball...).

Quin paper podem tenir els delegats i delegades de prevenció a l'empresa ?

- Fer propostes a la direcció de l'empresa per realitzar un procediment d'actuació per tractar el personal TES. En cas que l'empresa ja el tingui, cal valorar la seva eficàcia i fer propostes de millora.

- Garantir i aconseguir que a l'avaluació de riscos es prevegin els treballadors especialment sensibles.

- Donar a conèixer a la plantilla, mitjançant campanyes informatives, els seus drets en aquest tema. A fi d'exercir-los els podeu acompanyar i l'empresa té l'obligació de donar-hi resposta. En cas que tingueu un procediment, seria necessari explicar com activar-lo.

- Fer seguiment a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut o a les reunions de salut laboral (en el cas d'empreses amb un delegat o delegada de prevenció) sobre les condicions de treball del TES, les mesures d'adaptació portades a terme i l'eficàcia d'aquest procediment, així com les mesures adoptades en els casos concrets.

En cas d'incompliments, vine al sindicat i t'ajudarem a trobar la millor alternativa per exigir-ho, com acudir a la comissió tècnica del Tribunal Laboral de Catalunya, a la Inspecció de Treball o fins i tot a l'autoritat sanitària. En cada cas, s'haurà de valorar.

Recorda:

Si necessites suport per a qualsevol de les actuacions que vol fer la teva empresa, pots trobar-lo a les estructures del sindicat. Pots trobar-hi les dades de contacte a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "Qui som?").

