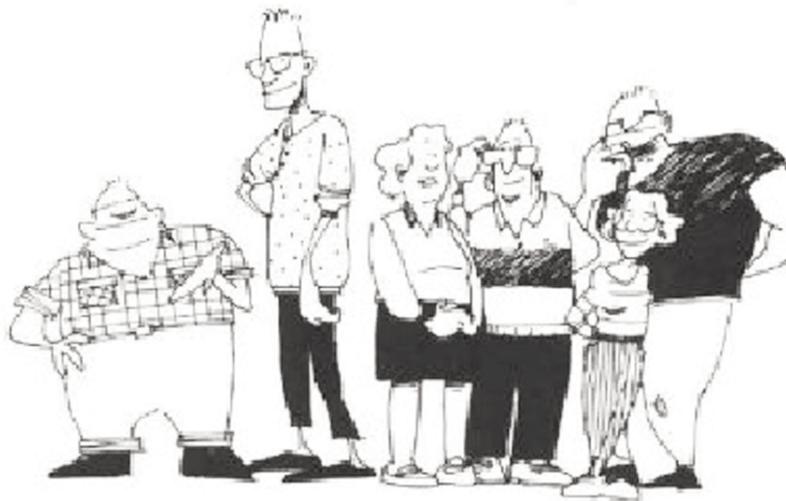


Trabajadores especialmente sensibles

El deber empresarial de adaptarles el puesto de trabajo

**La Ley de
Prevención de
Riesgos
Laborales
establece que los
trabajadores no
serán empleados
en aquellos
puestos de
trabajo en los
que a causa de
sus características
personales o
sensoriales
puedan
ponerles en
situación de
peligro**



El reconocimiento de adaptación de un puesto de trabajo a una persona calificada como “especialmente sensible” constituye un derecho subjetivo incuestionable al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El artículo 25.1 de la citada Ley establece la obligación empresarial de adaptar el puesto de trabajo de los trabajadores que son calificados como especialmente sensibles. Llegando a no emplear en determinados puestos de trabajo a aquellos 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” y “puedan ellos, los demás tra-

¿Quiénes son considerados trabajadores especialmente sensibles?

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

bajadores u otras personas relacionadas con las empresas, 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”.

La finalidad de este artículo y los siguientes de la LPRL no es

otra que evitar o disminuir los riesgos laborales que afectan a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles. Concretamente, y como supuesto especial de protección, se trata de evitar o reducir la peligrosidad de la actividad laboral susceptible de crear un riesgo superior para determinados trabajadores. **Continúa**

El empresario como titular de una organización empresarial creadora de riesgo está obligado a proteger a sus empleados y empleadas eficazmente en materia de seguridad y salud laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la existencia de un deber empresarial (correlativo a un derecho de los trabajadores) a una protección eficaz del trabajador en orden a garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias (artículos 14.1 y 2).

El deber de seguridad de la empresa está por encima de los intereses productivos y empresariales porque protege bienes jurídicos de alto nivel, la vida y la integridad física.

El cumplimiento de las medidas de adaptación de un puesto de trabajo tiene como finalidad alejar al trabajador de los riesgos a los que está expuesto con el fin de que no se materialicen. El derecho de

protección es un derecho irrenunciable del trabajador, que no es discutible por el empresario.

Actuación preventiva sobre el trabajador o trabajadora especialmente sensible

El reconocimiento de un trabajador como especialmente sensible es responsabilidad del servicio de prevención de la empresa, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos laborales (arts. 15.16.30.31 y 25) y al Reglamento de los Servicios de Prevención (art 35, 36 y 37).

Este servicio, tras realizar la evaluación de riesgos no sólo del puesto de trabajo sino considerando también los riesgos que afectan al trabajador especialmente sensible, conociendo los riesgos específicos de ese puesto de trabajo y consultando el plan de prevención (en el que aparecerán las medidas preventivas para la adaptación del puesto de trabajo cuando se trata de un trabajador calificado como especialmente sensible) debe comunicar al departamento



correspondiente de la empresa el contenido específico de dicha adaptación.

De este modo, el servicio de prevención colabora con el departamento en conocer las tareas específicas que debe realizar, si hay funciones alternativas o complementarias que pueda realizar en los términos que el informe médico de la mutua señale.

La adaptación supone que el

empleado o empleada cumplirá debidamente con las obligaciones laborales que le corresponden según la normativa general, eso sí, adaptadas a su calificación de trabajador especialmente sensible.

Si la empresa no adapta el puesto de trabajo estará incumpliendo sus obligaciones preventivas y por tanto, incurriendo en responsabilidad, según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



**Asesoramiento
on-line en
salud laboral**

Mutuas

Riesgos psicosociales

Riesgos químicos

Otras consultas

**Si necesitas
asesoramiento
pincha aquí**

Negociación colectiva en los casos de trabajadores de especial sensibilidad

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha considera necesario implantar cláusulas en los convenios colectivos con el objetivo de conseguir mejoras para los trabajadores y trabajadoras calificados de especial sensibilidad, por ser sensibles a determinados riesgos, ser menores, discapacitados o estar embarazadas o en periodo de lactancia.

Para ello, podemos contemplar las siguientes pautas de negociación:

- **Posibilidad de reproducir la ley.** En muchas ocasiones los trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a la legislación y sí al convenio colectivo, por lo que puede ser positivo que aparezca recogido en el convenio colectivo dicha ley o aspectos de la misma, estableciendo que en el plan de prevención se tomarán en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en los siguientes ámbitos:

- En la **evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva** se tendrán en cuenta las **desigualdades sociales, las diferencias de género y la totalidad de los riesgos** para la salud.

- Estableciendo **procedimientos de actuación** para la adaptación o el cambio de puesto de trabajo.

- **Elaboración de listados de puestos exentos de riesgo** para trabajadores especialmente sensibles.

- Al elaborar los **Planes de Emergencia** tener en cuenta la posible presencia de **trabajadores y trabajadoras con movilidad reducida**. Se les deberá facilitar un espacio de trabajo próximo a las salidas de emergencia habilitadas a sus características, así como designar en dichos planes a las personas que les ayudarán en caso de evacuación.



- Introducir **cláusulas que recojan el compromiso de la empresa de recolocar** a aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes se reconozca una Incapacidad Permanente Total.

- Introducir **cláusulas que recojan el compromiso de la empresa de crear un nuevo puesto de trabajo si fuera necesario para recolocar** a los trabajadores especialmente sensibles, y que el derecho al cambio de puesto permanezca expectante hasta la existencia de una ocupación adecuada, para la que tendrán prioridad estos trabajadores.

- Obligatoriedad de elaborar el **protocolo de actuación ante situación de embarazo y/o lactancia natural** (comunicación de la situación - reevaluación del puesto - adaptación del puesto - listado de puestos exentos de riesgo - cambio de puesto.)

- **Eliminar el trabajo nocturno de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.** Estas trabajadoras tendrán además prioridad en la elección del turno de trabajo.

- **Incremento de la periodicidad y la fre-**

cuencia de las pausas de descanso para embarazadas.

- Conseguir **locales de descanso donde poder permanecer las embarazadas en posición horizontal.**

- Incluir en la política preventiva de la empresa un apartado en

materia de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que refuerce y favorezca la adecuada incorporación a los planes de prevención de los riesgos relacionados con la organización del trabajo (promoción en el trabajo, autonomía, inseguridad contractual, etc.) y con el embarazo y la lactancia natural.

- **Incorporar los riesgos específicos de género en la identificación, evaluación y prevención de los riesgos laborales:** acoso sexual, doble presencia y situaciones de discriminación. El método de evaluación deberá ser consultado con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el único método validado que recoge estos aspectos psicosociales es el ISTAS21 (CoPsoQ).

- Conseguir **mayor protección en el caso de que la Mutua (o INSS) denieguen la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**, como por ejemplo, que la trabajadora no trabaje en ese puesto, o conseguir un permiso retribuido hasta que se clarifique la situación, etc.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo

Jornada sobre responsabilidad empresarial ante las infracciones en salud laboral: actuación de la Inspección de Trabajo y la Fiscalía

Ciudad Real, 18 de mayo de 2015
SEPECAM
Ronda de Calatrava, 5 Ciudad Real
Organiza: Secretaría Regional de Salud Laboral e Igualdad de CC00-CLM

PROGRAMA

10:30-10:45	INAUGURACIÓN D. José Manuel Muñoz Expósito, Secretario General de Comisiones Obreras de Ciudad Real. Doña. Raquel Payo, Secretaria de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha
10:45-11:45	CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. PROGRAMACIÓN ANUAL D. Jesús Serrano Contreras, Jefe de Inspección de Ciudad Real.
11:45-12:45	LA INTERVENCIÓN PENAL DE LA FISCALÍA ANTE EL SUPUESTO DE RIESGO LABORAL. Doña Rosa Gema Romero del Hombrebueno Lara, Fiscal Jefe de Siniestralidad Laboral de Ciudad Real
12:45-13:45	LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LA FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD D. Rufino Alarcón, Abogado Comisiones Obreras de Castilla La Mancha

INSCRIPCIÓN

Nombre: _____
 Apellidos: _____
 Teléfono: _____
 E-mail: _____
 Empresa: _____
 Provincia: _____



CCOO de Castilla-La Mancha, a través de su Secretaría de Salud Laboral e Igualdad, celebrará el próximo lunes 18 de mayo en Ciudad Real, en la sede del SEPECAM (Ronda de Calatrava, nº5) una Jornada sobre la "Responsabilidad empresarial ante las infracciones en salud laboral: actuación de la Inspección de Trabajo y la Fiscalía".

Las jornadas comenzarán a las 10.30 horas y serán inauguradas por la secretaria regional de Salud Laboral de CC00 CLM, Raquel Payo, y el secretario general de CC00 de Ciudad Real, José

Manuel Muñoz.

En ellas intervendrán también Jesús Serrano, Jefe de la Inspección de Trabajo de Ciudad Real, que hablará sobre los criterios de actuación de la Inspección de Trabajo, programación anual; Rosa Gema Romero, Fiscal Jefe de Siniestralidad Laboral de Ciudad Real, que abordará la intervención penal de la Fiscalía ante el supuesto de riesgo laboral; y Rufino Alarcón, abogado de CC00 CLM, que tratará sobre la responsabilidad civil derivada de la falta de medidas de seguridad.

**SINDICATO COMARCAL DE ALCÁZAR DE SAN JUAN.
 CALLE CANALEJAS, 43
 14 de mayo de 2015, de 10,00 a 13,00 horas**

JORNADA DE PRESENTACIÓN:

Controlando el amianto envejeceremos más activamente

Si estuviste en contacto con amianto o pudiste estarlo, vigila tu salud.



Ante cualquier duda ponte en contacto con la Federación

Subvencionado por:



Controlando el amianto envejeceremos más activamente

CCOO celebrará este jueves 14 de mayo en Alcázar de San Juan (Ciudad Real), en la sede del sindicato una jornada sobre el amianto.

Carlos Mella, secretario de Salud Laboral de la Federación de Pensionistas de CC00, y Raquel Payo, secretaria de Salud Laboral de CC00 CLM, inaugurarán estas jornadas en las que se presentará la campaña informativa puesta en marcha por Pensionistas-CC00 "Controlando el amianto envejeceremos más activamente".

Por su parte, José Ramón Valdés, de la Secretaría de Salud Laboral de CC00, hablará sobre "el amianto: de la panacea a la epidemia".

Es importante pensar si en nuestro trabajo hemos utilizado amianto aunque fuera de forma circunstancial. A veces pequeñas cantidades de amianto son susceptibles de producir enfermedades graves aún mucho tiempo después.

Ante la certeza de haber trabajado con amianto o la duda de haberlo hecho, CC00 recomienda que se acuda al centro de salud demandando consulta médica y pidiendo ser incluido en el "Programa de la salud de los trabajadores expuestos a amianto".

Las personas que estén interesadas en participar en alguna de estas jornadas tienen que ponerse en contacto con Maite Sánchez, secretaria de Salud Laboral, Mujer e Igualdad de CC00 de Ciudad Real, en el siguiente correo electrónico mtsancheznav@servicios.ccoo.es