

ACTUACIÓN ANTE LA PRESENCIA DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Una vez detectado o comunicado un posible caso de trabajador especialmente sensible, los pasos a dar son:

1. ESTUDIO Y VALORACIÓN POR PARTE DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, llevará a cabo las pruebas médicas que necesite y determinará si existen evidencias de especial sensibilidad y lo comunicará al Servicio de Prevención.

Como resultado de este estudio se emitirá un certificado médico de aptitud en el que se podrá declarar si el trabajador es:

- a) *Apto para el puesto de trabajo*: cuando al valorar al trabajador se determine que no hay impedimento para el desarrollo de todas las tareas de su puesto de trabajo.
- b) *Apto con restricciones*: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo o tarea accesoria de su puesto de trabajo, pero puede desarrollar las tareas principales del mismo.
- c) *No apto*: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo de su puesto de trabajo, por lo que no es posible la exposición a dicho riesgo y, tampoco es posible la adaptación del puesto sin que la continuación en el mismo suponga efectos nocivos o ponga en peligro la seguridad o salud del trabajador o de terceros.

2. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO Y ENTORNO

El problema de salud del trabajador puede ser a causa de una posible especial sensibilidad o por falta de medidas preventivas en su puesto de trabajo o el entorno. Por eso aunque el servicio médico no detecte la existencia de un trabajador especialmente sensible, se debe llevar a cabo una evaluación inicial de ambas cosas por el técnico de prevención con el fin de determinar la posible existencia de riesgos relativos a las condiciones de trabajo.

Si existieran riesgos, se deberán tomar medidas correctoras y comunicarlas a la empresa para que se lleven a cabo. Un vez realizadas, el servicio de vigilancia de la salud debe hacer un seguimiento para determinar la mejora del estado de salud del trabajador afectado.

3. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Cuando existe un resultado del reconocimiento médico determinando la evidencia de especial sensibilidad en un trabajador, tras el análisis de las tareas del puesto de trabajo y entorno, el técnico del servicio de prevención junto con el servicio médico deben generar una propuesta de adaptación de puesto específica para las limitaciones indicadas y que podrá incluir (o no) limitaciones en varios sentidos:

- a.- Propuesta de adaptación de puesto de trabajo sin cambios de funciones o tareas
- b.- Propuesta de adaptación de puesto de trabajo con cambios de funciones o tareas
- c.- Propuesta de adaptación de puesto de trabajo con cambio de puesto

Una vez decidida la propuesta, se emitirá una **propuesta definitiva** debiendo indicar en la misma en el caso de propuesta de cambio de puesto, qué puestos se consideran como más adecuados para que sean ocupados por el trabajador.

En el supuesto de que no existiera en la empresa un puesto de trabajo o función compatibles, el trabajador especialmente sensible podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, si bien conservará el derecho a las retribuciones de su puesto de origen.

No obstante, este derecho a la movilidad funcional por especial sensibilidad a determinados riesgos no puede interpretarse en términos absolutos. Pues hay que tener en cuenta que si dicho cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede exigirse por motivos justificados, podrá declararse la **“ineptitud sobrevenida del trabajador”** y proceder a su despido por causas objetivas (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores).

Con la financiación de:



IT-0107/2013

4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

(al trabajador afectado y, en su caso, a sus compañeros)

No se trata de estigmatizar al trabajador, sino de protegerlo de forma específica. Y para que se respete la especial situación que presenta y se entiendan las medidas que se van a adoptar puede ser necesario que se imparta formación e información a todos los trabajadores, siempre y cuando no suponga un perjuicio de la intimidad de la persona y sea necesario para su mejor implantación.