

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica  
Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso 2015 /2016

**LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES  
ESPECIALMENTE SENSIBLES EN LA  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

PROTECTION OF PARTICULARLY SENSITIVE  
WORKERS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND  
SAFETY

Realizado por el alumno D. Miguel González González  
Tutorizado por el Profesor Dr. D. Javier Fernández-Costales Muñiz

## ABREVIATURAS

AAVV	Autores varios
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978
EPI	Equipo de protección individual
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
EU	Empresa usuaria
ETT	Empresa de trabajo temporal
IAI	Intolerancia ambiental idiopática
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LCVLF	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras
LETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal
LGDIS	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LIONDAU	Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (disposición derogada)
LISMI	Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (disposición derogada)
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
LPIVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
TES	Trabajador Especialmente Sensible

## ÍNDICE

<b>I. RESUMEN Y ABSTRACT.....</b>	<b>3</b>
<b>II. OBJETO DEL TRABAJO. ....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO. ....</b>	<b>6</b>
<b>V. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS A ADOPTAR EN TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.....</b>	<b>8</b>
1. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE Y CLASES. ....	8
2. DETECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES. ....	9
3. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	11
4. ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA .....	13
<b>VI. TUTELA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES. ....</b>	<b>16</b>
1. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS. ....	16
1.1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos y agentes. ....	16
1.2. Protección contra alteraciones de la función reproductora.....	20
2. TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL.....	22
3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA. ....	26

3.1. Protección del embarazo.....	29
3.2. Protección en periodo de puerperio.....	31
3.3. Protección de la lactancia. ....	32
4. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES. ....	33
5. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL. ....	37
5.1. Protección de los trabajadores temporales. Contratación directa del empresario.....	38
5.2. Protección de los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición.....	38
<b>VII. CONCLUSIONES FINALES.....</b>	<b>43</b>
<b>VIII. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>47</b>

## **I. RESUMEN.**

La realización de cualquier tipo de trabajo conlleva una serie de riesgos contra los que es necesario proteger al trabajador. La salud y la integridad física es un derecho recogido en la Constitución y por lo tanto exige el cumplimiento del empresario de una serie de obligaciones. Todos los trabajadores pueden verse afectados por determinados riesgos pero existe un colectivo de trabajadores especialmente vulnerables sobre los que hay que aplicar una serie de medidas extras para tratar de evitarlos. Este colectivo específico es el de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y agentes, trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial, trabajadoras en situación de embarazo o de lactancia, trabajadores menores y trabajadores temporales. La ley de prevención de riesgos laborales es la norma básica para garantizar la protección de este tipo de trabajadores y debe ser aplicada con diligencia para evitar que esos riesgos se materialicen en accidentes laborales o enfermedades profesionales o puedan suponer un riesgo para la salud de los mismos.

Palabras clave: Prevención, riesgo laboral, trabajadores sensibles, discapacidad, menores, maternidad, trabajador temporal.

## **ABSTRACT.**

Performing any type of work involves a number of risks the worker must always need to be protected from. Health and physical integrity is a statutory right in the Spanish Constitution and therefore requires the fulfilment of a number of existing obligations by the employer. All workers may be affected by certain risks, but there is a group of especially vulnerable workforce on which a number of extra measures have to be applied to avoid them. This specific group is particularly sensitive to certain risks and agents, such as workers with physical, mental or sensorial disabilities, pregnant or breastfeeding workers, and finally, under-age or temporary workers. The *Occupational Health and Safety Act* is the basic rule to ensure the protection of such workers and should be applied diligently to avoid these risks materialize in occupational accidents or diseases or may involve a health risk thereof.

Keywords: Prevention, occupational risk, sensitive workers, disability, under-age, maternity, temporary worker.

## **II. OBJETO DEL TRABAJO.**

Desempeñar cualquier tipo de trabajo en general ya comporta una serie de riesgos para la salud de los trabajadores que pueden tener consecuencias en todos los ámbitos de su vida, tanto laboral como social y familiar, por lo tanto es necesario evaluar e identificar dichos riesgos para evitar sus consecuencias. A esto hay que añadir que determinados colectivos de trabajadores tienen una mayor sensibilidad a esos riesgos y por lo tanto el nivel de protección debe ser mayor. Situaciones permanentes o transitorias como son la discapacidad, la maternidad, la minoría de edad, la sensibilidad a determinados agentes o la temporalidad provocan en los trabajadores niveles de riesgo superiores al resto de los trabajadores. Este trabajo se centrará básicamente en estudiar la protección de estos trabajadores especialmente sensibles.

- Objetivo general.
  - Identificar a los trabajadores especialmente sensibles para conocer sus riesgos específicos y poder poner las medidas protectoras necesarias para afrontar dichos riesgos, evitando los riesgos o minimizando sus efectos cuando no sea posible eliminarlos totalmente.
  
- Objetivos específicos.
  - Evaluar los riesgos específicos de los trabajadores especialmente sensibles.
  - Comprender la importancia de la vigilancia de la salud como medida preventiva eficaz para identificar a este tipo de trabajadores y para poder adoptar las medidas oportunas para evitar los riesgos derivados de su sensibilidad.
  - Buscar la forma de adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo considerándolo un principio esencial de la acción preventiva.
  - Describir los principales trabajadores especialmente sensibles y reconocer los diferentes tipos en función de su sensibilidad concreta.
  - Concienciar al empresario de la importancia de la prevención de los riesgos laborales en este colectivo especialmente vulnerable a dichos riesgos.

### **III. METODOLOGÍA.**

Este trabajo es básicamente teórico o cualitativo. Se parte de un enfoque descriptivo y de revisión e investigación bibliográfica centrado en el estudio de la prevención de riesgos laborales en la protección de los trabajadores especialmente sensibles.

La metodología utilizada consiste en la recogida de información a través de material bibliográfico principalmente a través de manuales, monografías y revistas científicas en papel y en formato electrónico. A partir de la recogida de información se ha realizado un análisis de los documentos. En cuanto a los aspectos normativos se ha recurrido a la legislación vigente, acudiendo principalmente a los textos legales consolidados y a la jurisprudencia.

Las principales fuentes legales para la realización del trabajo han sido el Estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de servicios de prevención y la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Además como complemento para las cuestiones más técnicas se han consultado las Notas técnicas de prevención editadas por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### **IV. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO.**

Todos los trabajadores tienen derecho a la protección de su seguridad y salud en el trabajo. La Constitución española en su art 15 protege el derecho del individuo a la vida y a la integridad física<sup>1</sup> y moral y el art. 40.2 CE encomienda a los poderes públicos la misión de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por otra parte, en el art.43.1 CE se reconoce el derecho a la protección de la salud.

A nivel europeo, la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio en su artículo 14 señala que los estados establecerán medidas para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo. Esta directiva se estructura en tres bloques temáticos. En el primero se definen el objeto y el ámbito de aplicación de la directiva, en el segundo se agrupan las obligaciones del empresario en materia de prevención y protección de los trabajadores y en el tercero se recogen las obligaciones de los trabajadores de velar por su seguridad y cumplir con las disposiciones técnicas.<sup>2</sup>

El Estatuto de los trabajadores (ET) y la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) son las leyes encargadas de desarrollar ese derecho a la protección. El art.4.2.d ET alude al derecho del trabajador "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene" y posteriormente en el art. 19.1 ET se señala expresamente ese derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en la prestación de servicios.<sup>3</sup>La ley de prevención de riesgos laborales, en su art. 14 LPRL reconoce el derecho a la protección del trabajador frente a los riesgos laborales y el deber del empresario de protección frente a esos riesgos y el de las Administraciones públicas respecto al personal a su servicio. De esta forma el empleador deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo sin olvidar la salud psíquica, teniendo en cuenta por lo tanto los riesgos

---

<sup>1</sup> STC 27 marzo 2007 (RCT 2007/62)

<sup>2</sup> AGUDO DÍAZ, Javier et al.: *Curso de prevención de riesgos laborales :España en el marco de la Unión Europea*. Madrid: Dykinson. , 1999, pp. 18-19

<sup>3</sup> GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011, p.75

psicosociales como la sobrecarga en el trabajo, aspectos organizativos, así como las características personales de los trabajadores como contempla el art.25 LPRL.<sup>4</sup>

En cuanto a los medios de protección jurídica de los trabajadores en general, no hay que olvidar que desde el plano individual protegen especialmente a los trabajadores las normas estatales y convencionales de diferente rango y de derecho necesario, las que se refieren a las condiciones de trabajo y también las que aluden a las de empleo. Estas normas limitan la autonomía de las partes e impiden al empresario contratar y "gobernar" la relación de trabajo a su antojo.<sup>5</sup>

Es importante señalar también que aunque el empresario deba adoptar las medidas necesarias para garantizar la integridad de los trabajadores, incluso previendo posibles distracciones o imprudencias no temerarias<sup>6</sup> del trabajador como indica el art. 15.4 LPRL, no siempre es posible garantizar la seguridad absoluta, con lo que surge el concepto de "riesgo tolerado".

La Organización mundial de la Salud (OMS) define la salud como "el estado de bienestar físico, mental y social". Cuando hablamos de salud laboral hay que referirse por lo tanto al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social. El equilibrio individual de la salud no depende por tanto sólo del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino que se ve influenciado en gran medida por los factores ambientales, en el que se encuentran incluido el ambiente o las condiciones de trabajo.

7

En cuanto a los trabajadores especialmente sensibles objeto del estudio el art. 25 de la LPRL señala expresamente que el empresario garantizará de manera específica la protección de este colectivo de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y a los que por sus características personales, estado biológico o

---

<sup>4</sup> MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes.: "La prevención de riesgos psicosociales en España". *Revista argentina de Derecho laboral y de la Seguridad Social*. n.4, junio 2012

<sup>5</sup> VIVERO SERRANO, Juan Bautista.: "El Derecho del Trabajo a través de los principios de protección de los trabajadores y de viabilidad económica de las empresas". *Anales de la facultad de derecho*, n. 24, 2007, pp. 164

<sup>6</sup> STSJ Madrid 5 diciembre 2014 (AS 2015/111)

<sup>7</sup> CORTÉS DÍAZ, José María.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales :seguridad e higiene del trabajo*. 10ª, 2012, pp.33-35.

por su discapacidad física, psíquica o sensorial necesiten especial protección. Con este fin el empresario deberá tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de los riesgos y en función de éstas adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

## **V. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS A ADOPTAR EN TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.**

### **1. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE Y CLASES.**

Un trabajador especialmente sensible (TES) es aquel que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo. La LPRL se proyecta sobre trabajadores vulnerables en función de sus características personales, riesgos específicos o modalidad de contratación. La especial peligrosidad de profesiones determinadas tienen su protección en normativa específica. Aquí la protección se refiere a personas con características personales que justifica una protección adicional respecto de sus compañeros.<sup>8</sup> De esta manera se puede realizar la siguiente clasificación de dichos trabajadores:

- Trabajadores sensibles a determinados riesgos.
- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores menores.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores temporales.

El art. 25.1 LPRL señala que "El empresario garantizará de manera específica la protección de los 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". El mismo artículo en su apartado 2 indica que "igualmente, el

---

<sup>8</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.31

empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias".

Aunque la LPRL no detalla lo que debe hacer el empresario ante la existencia de un empleado especialmente sensible hay numerosos motivos que apoyan el derecho del trabajador a la modificación de sus condiciones de trabajo, al cambio de puesto o a la negativa al mismo si el nuevo presenta riesgos específicos para su persona.<sup>9</sup> Tal justificación se encuentra en el propio art. 25.1 LPRL. La finalidad del art.25 y siguientes de la LPRL es evitar o disminuir los riesgos laborales que afectan a los trabajadores especialmente sensibles y se debe a la distinta incidencia que puede tener un mismo riesgo sobre diferentes personas.<sup>10</sup>

Los riesgos a los que se refiere la especial sensibilidad no son unos especiales, sino que son riesgos que se derivan de cualquier tipo de trabajo o actividad que repercuten especialmente en determinados colectivos más vulnerables.<sup>11</sup>

## **2. DETECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.**

En los principios fundamentales de la acción preventiva recogidos en el art. 15 LPRL ya se recoge que a la hora de evaluar los riesgos laborales que no se pueden evitar, la evaluación inicial debe contemplar la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a algunas de las condiciones de trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> AGRA VIFORCOS, Beatriz.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013, p.126

<sup>10</sup> STSJ Madrid 20 enero 2016 (AS 2016/390) Vulneración por omisión del derecho a la integridad.

<sup>11</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.30

<sup>12</sup> STSJ Cataluña 22 julio 2013 (JUR 2013/340428) Incumplimiento frente a riesgos específicos.

Las principales formas de detectar a este tipo de trabajadores, básicamente son las siguientes:<sup>13</sup>

- a) Por medio de los exámenes de salud.
- b) Por comunicación de los propios trabajadores.
- c) A través de la evaluación de riesgos.
- d) A través de las Mutuas, tras la declaración de una enfermedad profesional.

El procedimiento normal será que el propio trabajador informe a la empresa de su estado, en el momento de ser contratado o en un momento posterior, o también a través de los reconocimientos médicos periódicos el personal sanitario podrá detectar y valorar las situaciones de riesgo para proponer las medidas adecuadas. La observación de síntomas extraños por el personal de mando y la evaluación de riesgos también son métodos de detección.<sup>14</sup>

El art. 4.1 del RSP indica que la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberán extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. En su apartado b, se refiere expresamente a la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de las condiciones de trabajo existentes o previstas en el art.4.7 LPRL. En concreto, en el anexo VII de este RD se detalla la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.

El conocimiento o detección de una condición física, mental o sensorial de un trabajador por parte de la unidad de medicina del trabajo requerirá una evaluación de riesgos adicional, ajustada a dicha especial sensibilidad. Por otra parte hay que indicar que el mero hecho de tener reconocida una discapacidad no presupone que el trabajador sea especialmente sensible a los riesgos de un determinado puesto.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> DÍAZ GARCÍA, José Antonio.: "Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles". *Mapfre seguridad*, vol. 25, n. 97, 2005, p. 42

<sup>14</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p.139

<sup>15</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Notas Técnicas de Prevención. NTP 959. Madrid, INSHT, 2012, p.5

En cuanto a la detección<sup>16</sup> de los TES hay que tener en cuenta que con carácter general el trabajador no puede verse forzado a someterse a las pruebas médicas, de forma que su negativa determinará la imposibilidad de conocer su sensibilidad a los riesgos o no a los riesgos derivados del trabajo para el que se le va a contratar, sin perjuicio de admitir como acuerdo reflejado en convenio colectivo favorable a la sumisión forzosa al reconocimiento clínico en el momento previo a la contratación.

Durante la evaluación inicial de riesgos, se deberá realizar un listado de los trabajadores especialmente sensibles que puedan ser detectados en ese momento, como discapacitados, menores, temporales, mujeres embarazadas, etc. y medidas preventivas adoptadas. A partir de los datos obtenidos se estudiarán protocolos específicos de vigilancia de la salud que deben ser aplicados en cada caso concreto de TES.<sup>17</sup>

### **3. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Conforme al art. 4.1 LPRL la prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Su objetivo es adoptar las medidas precisas para evitar cualquier daño a la salud de los trabajadores. La vigilancia de la salud es una parte fundamental de la prevención, es el control del bienestar físico, psíquico y social.<sup>18</sup> El objeto de la vigilancia es el control directo con el objetivo de detectar posibles problemas de salud relacionados con el trabajo, detectar si hay alguna desviación de la normalidad con el objetivo de conseguir el más alto grado de salud de cada trabajador en el desempeño de sus funciones.<sup>19</sup>

Hay que tener en cuenta que la vigilancia de la salud es un punto delicado en cuanto podría vulnerar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador si no se toman las medidas adecuadas sobre todo en lo que se refiere a la confidencialidad. El

---

<sup>16</sup> AGRA VIFORCOS, Beatriz.: "La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral". *Pecunia: Revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales*, n. 7, 2008, pp. 7-8

<sup>17</sup> DÍAZ GARCÍA, José Antonio.: "Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles". *Mapfre seguridad*, vol. 25, n. 97, 2005, pp. 42-43

<sup>18</sup> STSJ País Vasco 24 noviembre 2016 (AS 2016/596)

<sup>19</sup> PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral : regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*. 1ª Madrid: Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, 2005, p.6

art. 22 LPRL dispone que el empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo pero solamente podrá llevarse a cabo con su consentimiento,<sup>20</sup> aunque la propia ley incorpora excepciones, de tal manera que será obligatorio en el caso de que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo, para otros trabajadores o para otras personas. Siempre habrá de respetarse el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de sus datos, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del propio trabajador.<sup>21</sup> Por otra parte y según señala este mismo art. 22.5 en los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que se determinen.

El art. 37.3 RSP señala que los reconocimientos médicos estarán relacionados a los riesgos de cada puesto de trabajo y específicamente en relación a los trabajadores especialmente sensibles. La evaluación se practica normalmente a través de reconocimientos médicos. Es importante indicar que el reconocimiento médico debe adaptarse a las condiciones de mayor sensibilidad del trabajador y no con reconocimientos genéricos que no tienen en cuenta los riesgos y circunstancias particulares del trabajador.<sup>22</sup>

La vigilancia de la salud es una de las materias preventivas más importantes en la negociación colectiva. A nivel general tiene gran protagonismo en los convenios colectivos y también tiene importancia en el colectivo de trabajadores sensibles. Los reconocimientos médicos obligatorios únicamente estarán habilitados por la ley cuando concurren unas circunstancias especiales como son la proporcionalidad del riesgo, la indispensabilidad de las pruebas<sup>23</sup> y la presencia de un interés preponderante del grupo o colectividad laboral. El trabajador está obligado a someterse al control de la salud cuando así se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades especialmente peligrosas. En dicha obligatoriedad

---

<sup>20</sup> STSJ Madrid 13 febrero 2006 (AS 2006/721)

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la negociación colectiva en Castilla y León". *Revista jurídica de castilla y león*, n. 15 , 2008, pp. 235-312

<sup>22</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.112

<sup>23</sup> STSJ Madrid 18 enero 2016 (AS 2016/306)

habría que incluir a los convenios colectivos. En este sentido pocos son los que realizan la referencia a la causa legal de justificación de obligatoriedad del reconocimiento médico.<sup>24</sup> Ello supone que únicamente de forma excepcional se puede obligar al trabajador a realizar el reconocimiento . Hay que indicar que las excepciones contempladas legalmente del art.22 LPRL son tan genéricas que en el caso de los trabajadores especialmente sensibles se requiere que la obligatoriedad en estos casos siga una reglas de proporcionalidad. Según el TC se trataría de "notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador"<sup>25</sup>

#### **4. ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA**

La protección de los trabajadores especialmente sensibles (TES) se basa en adaptar los puestos de trabajo o las condiciones laborales a la persona del trabajador y no a la inversa, en tutelar su salud y facilitar su integración en el entorno laboral de forma segura.<sup>26</sup> Se trata así mismo de procurar que las personas no pierdan su trabajo en aquellos supuestos en que no se logra adaptar satisfactoriamente el trabajo a la persona.

La LPRL establece dos tipos de medidas a adoptar por el empresario ante estos trabajadores:<sup>27</sup>

- a) Deberá tener en cuenta estas situaciones subjetivas en las evaluaciones de riesgos y en función de éstas adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas, aunque no especifica cuáles son.
- b) No podrá emplear a estos trabajadores en aquellos puestos de trabajo incompatibles con sus características personales.

---

<sup>24</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la negociación colectiva en Castilla y León". *Revista jurídica de castilla y león*, n. 15 , 2008, p. 261

<sup>25</sup> STC 30 noviembre 2000 (RTC 2000/292)

<sup>26</sup> PADILLA FORTES, Ana y Gámez de la Hoz, Joaquín J.: "Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales". *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 60, n. 236, 2014, p.499

<sup>27</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch , 2007, p.139

La falta expresa de la ley acerca de la movilidad funcional y/o geográfica en estos casos a diferencia de lo que ocurre con la maternidad deja un vacío legal aunque en este sentido, algunas sentencias por causa organizativa han señalado que la empresa podrá movilizar funcional o geográficamente al trabajador sensible a determinados riesgos.<sup>28</sup>

El art. 15 LPRL enumera los principios de la acción preventiva que indican que el empresario deberá aplicar medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a varios principios entre los que se encuentra adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo y a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción para reducir los efectos del trabajo en la salud.

Los denominados "reconocimientos médicos" sirven para detectar mediante pruebas y exploraciones realizadas sobre el cuerpo del individuo u otro procedimiento cualquier enfermedad o posible alteración de índole física que pueda sufrir el trabajador como consecuencia de los riesgos derivados de su trabajo. Este resultado debe de servir para el último fin asignado a la vigilancia de la salud: adaptar el trabajo a la persona y poner de manifiesto si las medidas adoptadas son adecuadas para reducir o eliminar el riesgo para la salud del trabajador.<sup>29</sup>

Una de las tareas encomendadas a los ergónomos es la de garantizar la protección a las personas especialmente sensibles ante determinados riesgos o tareas.

Estas características deben ser contempladas en las evaluaciones de riesgos y en función de éstas deberán adoptarse las medidas necesarias, incluyendo la modificación, adaptación o cambio de puesto. La tarea de la ergonomía es comprender la actividad para optimizarla, corrigiendo los problemas y anticipándose a ellos. Cualquier adaptación de un puesto para un TES requiere de un estudio detallado de la situación de trabajo que contemple un análisis ergonómico previo de la actividad y una valoración funcional del trabajador.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> STSJ Murcia 23 abril 1992 (AR 1992/1815)

<sup>29</sup> PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral : regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*. 1ª Madrid: Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, 2005, p.20

<sup>30</sup> SEBASTIÁN CÁRDENAS, Manuel Lucas.: "Ergonomía y diversidad funcional: el Método ALPES". *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n. 2, 2009, pp. 14-15.

Según el I Congreso Internacional de Ergonomía de 1970 "el objeto de la ergonomía es elaborar, con el concurso de diversas disciplinas científicas que la componen, un cuerpo de conocimientos que, con una perspectiva de aplicación, debe desembocar en una mejor adaptación al hombre de los medios tecnológicos de producción y de los entornos de trabajo". Partiendo de este objetivo, su aplicación a la prevención de riesgos laborales deriva del hecho de que la supresión del riesgo debe comenzar en la fase de proyecto y diseño de los métodos de trabajo.<sup>31</sup>

En cuanto a la situación de especial sensibilidad sobrevenida<sup>32</sup>, según la LPRL es el empresario quien debe hacer frente a esta situación, introduciendo las medidas de protección que resulten pertinentes, más allá de las normalmente exigibles y afrontando la readaptación de las ocupaciones.<sup>33</sup>

Así mismo hay que indicar que el art. 25.1 de la LPRL señala expresamente como prohibición a la empresa el empleo de determinados puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren en estados o situaciones transitorias<sup>34</sup> que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Esto hace referencia a las causas que justifican la prohibición del empleo, es decir, las características personales, estado biológico o razones de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida.<sup>35</sup> En todo caso se trata de una decisión que tendrá que aplicar el empresario de forma casuística en ejercicio de su poder de dirección y organización.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> CORTÉS DÍAZ, José María.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales :seguridad e higiene del trabajo*. 10ª, 2012, pp.587-599.

<sup>32</sup> STSJ Navarra 25 marzo 2009 (AS 2009/1699) sobre las obligaciones del empresario en la protección de los trabajadores especialmente sensibles. Disminución de la capacidad física.

<sup>33</sup> AGRA VIFORCOS, Beatriz.: "La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral". *Pecunia: Revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales*, n. 7, 2008, p.16

<sup>34</sup> STSJ Cataluña 11 enero 2013 (JUR 2013/88993)

<sup>35</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.140

<sup>36</sup> STSJ Canarias. Las Palmas 31 mayo 2001 (AS 2001/4273)

## **VI. TUTELA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.**

### **1. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.**

#### 1.1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos.

La LPRL no detalla qué debe hacer el empresario ante la existencia de un empleado especialmente sensible a alguno de los riesgos descubiertos durante la evaluación de los mismos, sin embargo existen motivos para confirmar el derecho del trabajador a modificar sus condiciones de trabajo o incluso al cambio de puesto o a la negativa al mismo si el nuevo puesto presenta riesgos específicos para el trabajador. Entre estos argumentos está la analogía con otros casos como el caso de mujeres embarazadas, art. 26 LPRL, puestos con riesgos de enfermedad profesional, art. 196 y 197 LGSS y el propio art. 25.1 LPRL que prohíbe emplear a los trabajadores en aquellas ocupaciones que a causa de sus características personales, estado biológico o por discapacidad debidamente reconocida puedan ponerles en peligro.<sup>37</sup> De esta forma la LPRL exige adoptar medidas preventivas y de protección como pueden ser la obligación de modificar sus condiciones de trabajo, cambiarle de puesto para alejarle del riesgo, prohibición de encomendar al trabajador ciertas tareas o adscribirle a un puesto donde no estén presentes los riesgos a los que el trabajador es especialmente sensible.

La respuesta del sistema inmunológico humano a las amenazas externas que plantean los agentes químicos y biológicos pueden provocar una reacción alérgica. Estas enfermedades presentan algunos rasgos comunes<sup>38</sup>:

- Para desarrollar la enfermedad se requiere una exposición recurrente, ya sea de bajo nivel durante mucho tiempo o alto nivel en picos concretos.

---

<sup>37</sup> AGRA VIFORCOS, Beatriz.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013, pp.126-127

<sup>38</sup> CEPYME.: *Guía Técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. CEPYME, Aragón, 2010.

- Solamente algunas personas expuestas se ven afectadas.
- Cuando la persona se sensibiliza, cada vez que entra en contacto con esa sustancia pueden desencadenarse los síntomas a niveles mucho más bajos que los que provocaron el estado de hipersensibilidad.

La sensibilización se produce en la mayoría de los casos mediante mecanismo inmunológico y las reacciones alérgicas pueden ser muy graves.

El empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias<sup>39</sup>, incluyendo en su caso, el cambio de puesto de trabajo, teniendo en cuenta los principios fundamentales de la acción preventiva que se señalan en el art. 15 LPRL:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que se refiere a la concepción de los puestos de trabajo.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo. Este apartado es fundamental en situaciones de sensibilización de los trabajadores ante sustancias químicas o elementos biológicos.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

A nivel europeo la directiva 67/548/CEE tuvo como objetivo armonizar y coordinar los requerimientos y normas de los estados miembros para la clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, lo que constituyó un primer sistema internacional que proporcionó un fácil acceso a la identificación de sustancias peligrosas y al conocimiento de sus riesgos para tomar las acciones adecuadas en caso

---

<sup>39</sup> STS 16 febrero 2016 (RJ 2016/1046) Evaluación de riesgos.

de emergencia.<sup>40</sup> Así mismo el RD 363/1995 , el reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas traspone la Directiva 92/32/CEE que modifica a la Directiva 67/548/CEE a la legislación española.

La exposición a diferentes productos y sustancias existentes en los puestos de trabajo pueden causar todo tipo de enfermedades como rinitis, vasculitis, urticarias, dermatitis alérgica de contacto, etc. que pueden convertir al trabajador en sensible. En este sentido la legislación cuenta con una serie de reales decretos adecuados a cada situación o a los principales agentes causantes de esta sensibilización.<sup>41</sup>

- Agentes biológicos. RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Se regula la protección contra microorganismos, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.
- Agentes cancerígenos. RD 665/1997, de 21 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Se establecen las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos.
- Agentes químicos. RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, entendiéndose como agente químico todo elemento que por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.
- Vibraciones mecánicas. RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que

---

<sup>40</sup> CALATAYUD SARTHOU, Asunción, RECALDE RUIZ, Dagmar L. y LABORDA GRIMA, Roberto.: *Evaluación y control de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, p.103

<sup>41</sup> SFF-CGT.: "Protección sobre trabajadores especialmente sensibles", *Salud Laboral. Boletín informativo*. n. 29, SP del SFF-CGT, Madrid, 2013, pp. 6-7

puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. Estas vibraciones pueden ser transmitidas al sistema mano-brazo o al cuerpo entero.

- Exposición al ruido. RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Exposición a Radiaciones ópticas artificiales. RD 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales. Las radiaciones a las que se refiere este RD son la radiación óptica, luz láser, radiación láser, radiación incoherente, irradiancia, exposición radiante, radiancia y nivel.

Uno de los principales casos de sensibilidad es el síndrome de sensibilidad química múltiple, conocida también como "enfermedad ambiental o ecológica" y que presenta diversos síntomas con diferentes grados de afectación. También se denomina IAI, intolerancia ambiental idiopática. Para muchos investigadores no es una verdadera enfermedad sino un trastorno adquirido, caracterizado por síntomas recurrentes que se presentan como respuesta a la exposición de determinados compuestos y que causa efectos a dosis muy por debajo de lo que causaría a la población en general.<sup>42</sup> Hay que decir que los síntomas mejoran o se resuelven cuando los incitantes son eliminados.<sup>43</sup>

La sustitución es una medida preventiva consistente en eliminar determinado riesgo en su origen. El art.5 RD 374/2001 dispone que "el empresario garantizará la eliminación o reducción al mínimo del riesgo que entrañe un agente químico peligroso para la salud".<sup>44</sup> Para ello deberá sustituirse por otro que no sea peligroso o lo sea en menor grado. Para los agentes químicos cancerígenos o mutágenos el principio de sustitución se aplica de forma aún más estricta.<sup>45</sup>

Todos estos agentes indicados pueden ser perjudiciales para cualquier trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo, pero hay que tener especial atención en los trabajadores ya sensibilizados por estos mismos agentes puesto que las consecuencias

---

<sup>42</sup> STSJ Castilla y León 17 abril 2013 (JUR 2013/188987)

<sup>43</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención. Madrid, INSHT, 2000, NTP 557

<sup>44</sup> STSJ C. Valenciana 21 julio 2010 (AS 2010/2911) Falta de evaluación de sensibilidad especial.

<sup>45</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención. Madrid, INSHT, 2004, NTP 673

para ellos pueden ser mucho más importantes. El propio art. 25 LPRL se refiere en sentido amplio a cualquier estado fisiológico transitorio que padezca el trabajador, y comprendería a aquellos trabajadores con deficiencias biológicas conocidas, aun cuando no fueran declaradas judicialmente como enfermos de SIDA, trabajadores sometidos a los efectos del alcohol o las drogas, daltónicos o trabajadores con claustrofobia.<sup>46</sup>

Por otra parte se podría incluir en el ámbito de protección de este artículo 25 LPRL los riesgos relacionados con factores psicosociales y organizacionales que puedan dar lugar a alteraciones psíquicas o psicosomáticas. El grado de tolerancia a estos riesgos psicosociales no es homogéneo y puede afectar de forma diferente en los trabajadores en función de sus características personales o estado biológico, por lo que permite incluirlos en supuestos de especial sensibilidad. Entre los principales riesgos hay que destacar el estrés, el *burn-out*, la frustración laboral y el acoso o *mobbing*.<sup>47</sup> Las políticas preventivas deben atender estos riesgos psicosociales y sobre todo el acoso moral ya que son susceptibles de lesionar la salud de los trabajadores y han de formar parte de una concepción integral de la salud en las empresas. Por este motivo es fundamental la organización del trabajo para alcanzar este bienestar personal y social de los trabajadores y mejorar su calidad de vida.<sup>48</sup>

## 1.2. Protección contra alteraciones de la función reproductora.

El empresario debe tomar en consideración aquellos factores de riesgo que puedan incidir en la función reproductora a la hora de realizar la evaluación de riesgos laborales. La exposición a agentes físicos, químicos y biológicos puede tener efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación y afectar tanto a la fertilidad como al desarrollo de la descendencia.<sup>49</sup> En estos casos es necesario por lo tanto adoptar las medidas preventivas necesarias tal y como señala el art. 25.2 LPRL. La protección de la

---

<sup>46</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.33

<sup>47</sup> STSJ Galicia 20 octubre 2014 (AS 2015/282)

<sup>48</sup> MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes.: "La prevención de riesgos psicosociales en España". *Revista argentina de Derecho laboral y de la Seguridad Social*. n.4, junio 2012.

<sup>49</sup> GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales : guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011, p.114

ley identifica a los sujetos protegidos sin distinción de género, puesto que ambos sexos tienen protegido el derecho a la procreación.

La consideración de la fertilidad de los trabajadores en la evaluación de riesgos es un instrumento adicional de tutela. Aunque tradicionalmente la procreación se había considerado solamente respecto a la mujer, y solo a efectos de maternidad, actualmente se puede apuntar la incidencia adversa en la fertilidad masculina a la exposición de agentes como el plomo, por ejemplo. La LPRL tiene por otra parte un doble objeto preventivo, por una parte evitar problemas ligados a la fertilidad o la procreación y por otra parte garantizar el desarrollo normal de la descendencia de los trabajadores.<sup>50</sup>

Es importante diferenciar entre la protección de la función de procreación y la protección de la maternidad. Existen factores de riesgo que pueden incidir en la función reproductora tanto de trabajadores como de trabajadoras, principalmente por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que pueden producir efectos mutagénicos o de toxicidad de la procreación, tanto en la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia.<sup>51</sup>

En cuanto a la fertilidad masculina, las sustancias clasificadas formalmente como tóxicos para la reproducción (RD 363/1995) que pueden tener efectos sobre la reproducción humana incluyen dos grupos: los tóxicos para el desarrollo, de efectos embriotrópicos y los tóxicos para la fertilidad de efectos gonadotrópicos. Hay que tener en cuenta además los tóxicos para la fertilidad que producen efectos en el hombre como la infertilidad y la esterilidad y los efectos sobre los gametos paternos que alteran la información hereditaria.<sup>52</sup>

Se consideran peligrosos para la reproducción aquellas sustancias o agentes que afectan la salud reproductiva o afectan la capacidad de las parejas de tener niños sanos. En el caso de las mujeres que están planificando quedarse embarazadas, las que ya lo están o acaban de tener un hijo deben tener especial cuidado con la exposición a las sustancias peligrosas para la reproducción. Los posibles efectos adversos que pueden

---

<sup>50</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.47

<sup>51</sup> DÍAZ GARCÍA, José Antonio.: Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles. *Mapfre seguridad*, vol. 25, n. 97, 2005, p. 44

<sup>52</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: *Notas Técnicas de Prevención*. Madrid, INSHT. 1999. NTP 441.

producirse en la mujer son efectos en el ciclo menstrual, infertilidad y subfertilidad, abortos y partos de fetos muertos, defectos en el recién nacido, bajo peso al nacer y partos prematuros, desórdenes del desarrollo y cáncer en la infancia entre otros.<sup>53</sup>

## **2. TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL.**

Atendiendo a una división tradicional, deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; minusvalía es una situación desventajosa para un concreto individuo, consecuencia de una deficiencia o discapacidad y discapacidad es toda restricción en la actividad de una persona a consecuencia de una deficiencia.<sup>54</sup> El art. 9.2 CE insta a los poderes públicos a que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Este artículo hay que ponerlo también en relación con el art. 35 CE en el que se indica que todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo y con el art. 49 CE que indica que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, a las que prestará la atención especializada que requieran.

Los estudios sobre participación laboral de las personas con discapacidad coinciden en que tener alguna discapacidad afecta negativamente en la participación laboral, tanto en la tasa de paro como de actividad. Estas diferencias con las personas sin discapacidad no se pueden explicar completamente, hay una parte debida a la discriminación hacia las personas con discapacidad y otras diferencias de productividad no observadas relacionadas con la discapacidad.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención. Madrid, INSHT. 1999. NTP 542.

<sup>54</sup> GARCÍA PRESAS, Inmaculada.: "El acceso al trabajo de las personas discapacitadas". *Anuario da facultade de dereito da universidade da Coruña*, n. 17, 2013, p. 300

<sup>55</sup> RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Vanesa y CUETO IGLESIAS, Begoña.: "El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis". *RIO: Revista internacional de organizaciones*, n. 11, 2013, p.65

Las deficiencias pueden clasificarse en tres grandes grupos:<sup>56</sup>

- Deficiencias físicas: Relacionadas con el cuerpo, miembros y órganos en general. Se dividen en deficiencias motoras que consisten en la alteración transitoria o permanente en el aparato locomotor debido a un mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular y óseo y deficiencias viscerales que afectan a los aparatos y sistemas internos.
- Deficiencias sensoriales: Afectan a los sentidos y pueden ser auditivas y visuales.
- Deficiencias psíquicas: Se caracterizan por la afectación de funcionamiento intelectual, procesos cognitivos y/o afectivos y pueden conllevar alteraciones en la conducta. Se dividen en discapacidades intelectuales y trastornos de salud mental como son la depresión, trastorno bipolar, esquizofrenia o trastornos de ansiedad.

"Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión". El RD legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDIS) en su artículo 1 dispone que esta ley tiene por objeto el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato por parte de las personas con discapacidad y en el tema que nos ocupa al acceso al empleo sin ninguna forma de discriminación. Según esta misma ley, art. 2, entendemos por discapacidad la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Esta ley unifica por primera vez toda la normativa existente en la materia: Ley de integración social de personas con discapacidad (LISMI) de 1982, la ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) de 2003 y la ley sobre el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad de 2007. Este RD legislativo señala en su art 4.1 que son personas con discapacidad "aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en las sociedad, en igualdad

---

<sup>56</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención. Madrid, INSHT, 2014. NTP 1003

de condiciones con los demás". De aquí se destaca por un lado la vinculación entre discapacidad a la presencia de limitaciones y por otro el carácter previsiblemente permanente de la discapacidad, puesto que debe prologarse en el tiempo puesto que si no sería considerada como una enfermedad en proceso de curación.<sup>57</sup>

El capítulo VI está dedicado al Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En el art. 35 se recogen las garantías del derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación tanto directa como indirecta, considerando nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas o decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación.<sup>58</sup>

Una de las finalidades de la política de empleo será aumentar las tasas de actividad e inserción laboral de las personas con discapacidad y mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo. Para ello las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral y promoverán los apoyos necesarios. art. 37

La situación de discapacidad del TES modifica sustancialmente el nivel de protección que la norma les otorga en función de que si está o no reconocida legalmente y si alcanza o no el grado del 33% de minusvalía.<sup>59</sup> Así 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.
- TES sin discapacidad reconocida: Las diferentes normas facultan al empresario a adaptar las condiciones de trabajo o a realizar una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en caso de "ineptitud sobrevenida"

El art. 25 de la LPRL trata sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física,

---

<sup>57</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, Juan.: "Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación". *Revista derecho social y empresa*, n. 1 , 2015, pp. 182-221.

<sup>58</sup> STSJ Cataluña 1 julio 2015 (JUR 2015/231179) Nulidad despido trabajador discapacitado por trato discriminatorio.

<sup>59</sup> FERNÁNDEZ, Loly et al.: "Trabajadores especialmente sensibles: una propuesta de actuación". *Archivos de prevención de riesgos laborales*, vol. 15, n. 2, 2012, p. 90

psíquica o sensorial y deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.<sup>60</sup> Estos trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales puedan ponerse en peligro ellos u otras personas.<sup>61</sup> A tenor del art. 25.1 LPRL cabría preguntarse si la obligación de protección es ilimitada para el empresario. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su sentencia de 18 de julio de 2006 y a propósito de discapacidades indica que los empresarios tomarán las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar personalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario, cuando no existan puestos en la empresa o resulte imposible la adaptación del puesto donde el trabajador especialmente sensible presta sus servicios<sup>62</sup>.

Es de gran importancia el diseño de las construcciones en la prevención de riesgos laborales. En materia de accesibilidad, sin perjuicio de su carácter universal, la prevención de riesgos laborales está dirigida a la protección de los trabajadores con discapacidad. En el ámbito concreto de la construcción el RD 486/1997, de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que es de aplicación al usuario final del edificio, es decir, al trabajador que desarrollará su actividad en él. Dado que en muchas ocasiones en la preparación del proyecto no se tiene en cuenta la prevención de riesgos laborales antes de que finalice la concepción, debe ponerse remedio a la falta de planificación en la fase de ejecución.<sup>63</sup> En este sentido se indica que los lugares de trabajo, puertas, escaleras, vías de circulación, servicios higiénicos deberán estar acondicionados para que estos trabajadores puedan utilizarlos.

---

<sup>60</sup> STSJ Castilla - La Mancha 18 febrero 2013 (AS 2013/1339)

<sup>61</sup> STSJ Cataluña 7 junio 2013 (JUR 2013/261896). Puesto incompatible con la situación del trabajador.

<sup>62</sup> DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, Rubén.: "La vigilancia de la salud y la protección de los trabajadores especialmente sensibles". *Foment del treball nacional = fomento del trabajo*, n. 2127, 2009, pp. 10-13.

<sup>63</sup> OROFINO VEGA, Pablo.: "Importancia del diseño para todos en la prevención de riesgos laborales", en AAVV (HERNÁNDEZ GALÁN, Jesús et al). *Accesibilidad universal y diseño para todos: arquitectura y urbanismo*.1, ONCE : Fundación Cultural COAM-EA. Ediciones de Arquitectura, 2011, pp. 218-234

En la prevención de las personas con discapacidad es necesaria una prevención inclusiva, considerada como el conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo incluyendo los especialmente sensibles. En este sentido no debería hablarse de diseño para personas con discapacidad sino que debería hablarse de "diseño ergonómico", ya que éste debe perseguir el diseño de puestos compatibles con las capacidades y limitaciones de las personas. Las adaptaciones pueden consistir en:<sup>64</sup>

- Productos de apoyo, fabricados especialmente para personas con discapacidad y destinados a proteger, apoyar y entrenar al discapacitado.
- Empleo con apoyo. Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestada por preparadores laborales especializados para facilitar la adaptación social y laboral de estos trabajadores.<sup>65</sup>
- Accesibilidad. Consiste en ofrecer igualdad de acceso a todo el mundo para permitir la inclusión social unido a la usabilidad o facilidad de uso, posibilitando a todos los usuarios, de forma eficiente y satisfactoria la realización de tareas.

### **3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA.**

Desde el ordenamiento jurídico comunitario hay que destacar la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre que se refiere a la aplicación de medidas preventivas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia natural. La directiva aborda la necesidad de que se evalúen los riesgos que el trabajo en cierto ambientes o con ciertos medios pueden suponer para la mujer embarazada, para la salud del feto o del hijo nacido (durante la lactancia) o para ambos.<sup>66</sup> En el art. 26 de la LPRL se indica que "la evaluación de riesgos a que se refiere el art.16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la

---

<sup>64</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención., INSHT, Madrid, 2014, NTP 1004. pp.2-4

<sup>65</sup> GARCÍA PRESAS, Inmaculada.: "El acceso al trabajo de las personas discapacitadas". *Anuario da facultade de dereito da universidade da Coruña*, n. 17, 2013, p. 307

<sup>66</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda.: "Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, n. 79, p. 19

exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico".

El conjunto normativo en materia de igualdad de empleo y las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y en particular, el régimen de algunos derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comprende las normas de aplicación tanto estatales ( CE y ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo) como autonómicas (Estatutos de las CCAA así como sus leyes de igualdad, conciliación y/o violencia de género).<sup>67</sup>

La ley 39/1999 de 5 de noviembre , de Conciliación de la vida laboral y familiar introduce también una serie de medidas con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores (LCVLF). En este sentido se perfeccionan los derechos derivados del embarazo, parto y puerperio y facilita que también sea el padre el que disfrute de dichas medidas, fomentando así la equiparación de sexos. <sup>68</sup> Hay que tener en cuenta la discriminación que han venido sufriendo y sufren las mujeres en el acceso al empleo, incluso con diferencias injustificadas de trato en el momento de la contratación. Sería deseable en este sentido un papel más relevante de la negociación colectiva como herramienta capaz de promover condiciones de igualdad en el acceso al mercado de trabajo. Dado que la maternidad de hecho es un impedimento a la contratación de la mujer se necesitan medidas concretas de acción positiva que se puedan negociar a nivel de empresa, como por ejemplo favorecer expresamente el empleo de la mujer otorgando preferencia a las mujeres desempleadas que hayan tenido un hijo durante el año anterior a la contratación. <sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa.: "Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas". *RIDEG: Revista interdisciplinar de estudios de género*, n. 1, 2011, p. 16

<sup>68</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana.: "La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, n. 82, p. 53

<sup>69</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.de los Reyes.: "El inicio de la igualdad entre las mujeres y hombres: mecanismos de acceso al empleo en la negociación colectiva". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, pp.243-274

Por otra parte, en el art. 4 del RSP se señala que "en todo caso, la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o salud o la del feto" Igualmente en este mismo artículo se protege la lactancia, por lo que se puede afirmar que el conocimiento de la situación de gestación o puerperio de la mujer trabajadora implica la necesidad de evitar su exposición a tales agentes peligrosos.<sup>70</sup>

La maternidad engloba un conjunto de situaciones durante las cuales la trabajadora muestra especial vulnerabilidad a los riesgos del trabajo, pudiendo afectar no solamente a la salud de la mujer trabajadora, sino también al feto o al lactante. Se trata de riesgos inherentes a la maternidad y que por lo tanto no afectan al resto de trabajadoras.<sup>71</sup>

De todas formas, la razón más importante para la protección de la maternidad aparece relacionada con el contenido esencial de la prohibición de la discriminación sexista recogida en el art. 14 CE.<sup>72</sup> que dice que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Es importante también realizar una mención a la especial vulnerabilidad de la mujer en casos de violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LPIVG) articuló un conjunto de medidas tendentes a garantizar la protección de las mujeres maltratadas, convirtiéndolas en titulares de derechos entre los que se encuentran los derechos en materia laboral y de Seguridad Social orientados al mantenimiento del puesto de trabajo en tanto que su pérdida puede constituir una vía hacia la exclusión.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> STSJ Madrid 20 enero 2016 (AS 2016/390) Vulneración por omisión del derecho a la integridad física en período de lactancia.

<sup>71</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.64

<sup>72</sup> LOUSADA AROCHENA, J. Fernando y Instituto de la Mujer.: *El Derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2002, p.125

<sup>73</sup> RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana.: "La protección a las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la*

En cuanto al momento en el que se tutela la situación de embarazo desde el punto de vista de salud laboral se distinguen 3 períodos:

- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadoras en periodo de puerperio.
- Trabajadoras en periodo de lactancia natural.

### 3.1. Protección del embarazo.

Es importante destacar en primer lugar que la trabajadora no está obligada a comunicar al empresario su embarazo ya que se trata de un aspecto de su intimidad protegido por el art.8.1 CE <sup>74</sup> aunque en consecuencia el empresario no puede tener en consideración el embarazo a fin de adaptar sus condiciones de trabajo. Legalmente no se establece un momento exacto en el que se comience a tutelar la situación de embarazo desde el punto de vista de salud laboral. La Directiva 92/85/CEE indica que se considerará embarazada la trabajadora que informe a la empresa de su estado de gestación conforme e la legislación nacional. Dado que el art. 26 LPRL señala que la protección no está condicionada a la previa notificación de la trabajadora al empresario, la obligación nacerá cuando el empresario tenga constancia efectiva del embarazo con independencia de la información que sea, <sup>75</sup> pero para evitar situaciones de inseguridad jurídica y para evitar además riesgos para la trabajadora y para el feto es conveniente que la trabajadora se lo comunique a la empresa de forma formal<sup>76</sup>, para que además sea trasladada dicha información a los encargados de la prevención en la empresa.

La acción protectora potencial debe iniciarse incluso antes del embarazo aunque las medidas señaladas por el art 26 LPRL parten de la previa evaluación de los riesgos y no despliegan sus efectos hasta que no exista una situación de embarazo real. Exceptuando la evaluación el empresario no tiene que adoptar medida alguna hasta que

---

*igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva.* 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, p.276

<sup>74</sup> STC 30 enero 2003 (RTC 2003/17)

<sup>75</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral.* Madrid: Marcial Pons, 2010, p.66

<sup>76</sup> STS 26 febrero 2004 (RJ 2004/1013)

no tenga conocimiento del estado de la trabajadora tanto por vía directa como indirecta.<sup>77</sup>

Como se ha indicado anteriormente, la protección de la maternidad viene recogida en el art. 26 LPRL. En este artículo se distinguen 3 niveles de protección. En primer lugar habría que adaptar las condiciones de trabajo al puesto para evitar dichos riesgos, si esto no fuera posible habría que recurrir a la movilidad funcional y buscar a la trabajadora un puesto de trabajo exento de riesgo y en último lugar si tampoco fuera posible se recurriría a la dispensa del trabajo por riesgo durante el embarazo. De acuerdo a este art. de la ley, existen dos presupuestos de protección<sup>78</sup>:

- Un nivel de menos intensidad construido en base al 26.1 LPRL que se refiere a que si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.<sup>79</sup>

- Un nivel de protección de mayor intensidad en base al 26.2 LPRL. Si la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o a pesar de ello pudiera influir negativamente en la salud de la embarazada o del feto la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado y de no existir un puesto compatible podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto.<sup>80</sup>

Puede considerarse que existen dos maneras de acceder a la movilidad funcional por motivos de protección de la mujer embarazada o el feto. Si la adaptación no fuera posible el cambio de puesto deviene obligatorio. De esta forma el empresario, cuando se ha declarado la imposibilidad y existe el riesgo, debiera decretar la movilidad funcional de la trabajadora embarazada. Pero si pese a la adaptación operada, el trabajo

---

<sup>77</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "Salud y mujer en la negociación colectiva" . En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, p.314

<sup>78</sup> LOUSADA AROCHENA, J. Fernando y Instituto de la Mujer.: *El Derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*. Madrid: Instituto de la Mujer. 2002 , pp.126-127

<sup>79</sup> STSJ Cataluña 20 julio 2000 (AS 2000/3700) Liberación de realizar guardias por riesgo durante el embarazo.

<sup>80</sup> STSJ Cantabria 12 enero 2016 (AS 2016/242) Prestación por riesgo durante la lactancia natural.

desempeñado sigue generando riesgos, se viene a imponer un requisito adicional: el certificado médico.<sup>81</sup>

La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo es una medida de aplicación subsidiaria que viene condicionada por la existencia de riesgos para la trabajadora o el feto y además concurren dos condiciones como son que el cambio de puesto no resulte objetivamente posible y que el cambio no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados según indica el art. 26.3 LPRL en relación con el art. 45.1.e) por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

Así mismo el art. 26.1 LPRL señala el derecho de la embarazada a un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, sometido a los restantes permisos del art. 37.3 ET, con el previo aviso al empresario y la justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.<sup>82</sup>

### 3.2. Protección en período de puerperio.

El artículo 26.1 LPRL se refiere expresamente a la situación de parto reciente. Desde el punto de vista preventivo regula dicha situación desde el momento en que termina la situación obligatoria del contrato de trabajo por maternidad, en concreto el período obligatorio de la madre comprendido desde las seis semanas desde el parto y hasta el momento de la incorporación al trabajo de la mujer que puede durar hasta 16 semanas al agotarse la prestación por maternidad, art. 48.4 ET, si la madre disfruta la suspensión sin reparto con el padre. Cabe sin embargo la posibilidad de que de que la trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo después de las 6 semanas de descanso obligatorio y antes de las 16 de baja por maternidad si no reúne las condiciones de acceso a la prestación por maternidad. art. 133 LGSS.

En este aspecto es fundamental el compromiso de las empresas y algunas lo adquieren en sus memorias de responsabilidad social corporativa con el aumento, mejora de los permisos, descansos, reducciones y excedencias previstos a nivel legal

---

<sup>81</sup> MIRÓ, María Teresa Igartua, 2007.: "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 91, pp. 273-274.

<sup>82</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p.142

para el cuidado de hijos y atención de familiares, permitiendo una mayor flexibilidad laboral y de esta forma facilitando medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo hincapié especialmente en los permisos paternos que todavía son escasos a nivel legal<sup>83</sup> y fundamentales para conseguir la corresponsabilidad.

### 3.3. Protección de la lactancia.

El embarazo es un estado fisiológico de la mujer y no una enfermedad, por lo que la mayoría de las mujeres trabajan durante el embarazo y reanudan su actividad profesional durante el periodo de lactancia. Así, la trabajadora durante la situación de lactancia natural es especialmente sensible en un puesto de trabajo que anteriormente no generaba riesgos y al producirse un cambio en las características fisiológicas de la misma sí pasa a tenerlos.<sup>84</sup> Los mismos deberes de protección que en el caso de embarazo son aplicables en el período de lactancia natural si existe riesgo para la mujer o el hijo (art. 26.4 LPRL).<sup>85</sup>

La llegada de la LOI puso fin a la situación de desprotección que se había creado anteriormente durante la lactancia. Se dispone expresamente que lo dispuesto en los números 1 y 2 de adaptación y cambio de puesto será de aplicación durante la lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas.<sup>86</sup>

El periodo de lactancia deberá ser acreditado por la mujer trabajadora, ya que la protección no puede ser vinculada a un periodo temporal determinado como sí ocurre respecto al permiso de lactancia que señala el art.37.4 ET. De este modo si no hay lactancia la protección no tiene lógica y si la hay no puede constreñirse legalmente.<sup>87</sup>

Podrán establecerse además de las medidas legales unas medidas de apoyo para evitar que la trabajadora abandone la lactancia natural al reanudar su trabajo. Las

---

<sup>83</sup> TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: "La Responsabilidad Social Empresarial y la igualdad". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, p.153

<sup>84</sup> ALVAREZ CORTÉS, Juan Carlos y PLAZA ANGULO, Juan José.: "Sobre el reconocimiento del derecho a la protección por riesgo durante la lactancia natural". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 111, 2011, p. 196

<sup>85</sup> STS 21 junio 2012 (RJ 2012/8964)

<sup>86</sup> MIRÓ, María Teresa Igartua.: "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 91, 2007, p. 280

<sup>87</sup> LOUSADA AROCHENA, J. Fernando y Instituto de la Mujer.: *El Derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2002, p. 130

principales son el acceso a permisos de maternidad más largos, horarios más flexibles, pausas regladas para amamantar, poner a disposición de la trabajadora un lugar limpio, confortable y privado y ofrecerle la posibilidad de teletrabajo.<sup>88</sup>

En muchos casos los riesgos durante la lactancia coinciden con los riesgos durante el embarazo. De igual modo que en el riesgo durante el embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, en los casos de riesgo durante la lactancia natural y se verá agotado cuando el lactante cumpla nueve meses.<sup>89</sup>

#### **4. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES.**

Desde el punto de vista legislativo en España, si bien hubo algunas disposiciones reales que desde el siglo XVI prohibían el trabajo de menores, no es hasta la Primera República cuando encontramos la primera ley sobre el trabajo de los niños, la Ley de 24 de julio de 1873 sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas.<sup>90</sup> La ley más importante en cuanto a la protección de los menores fue la ley de 13 de junio de 1900, posteriormente desarrollada por reglamento de 13 de noviembre del mismo año, donde se prohibía el trabajo a menores de 10 años, se establecía una jornada laboral de 6 horas para menores de 14 años en establecimientos industriales y de 8 en comerciales y se prohibía el trabajo nocturno a los menores de 14.

A los menores se les prohíben ciertas actividades consideradas peligrosas. La mayoría de estas prohibiciones vienen registradas en el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, declarado en vigor por la disposición derogatoria única de la LPRL solamente en lo que se refiere a los menores y derogado en lo que se refiere a las mujeres. Un texto que ha quedado desfasado y superado por la evolución productiva y tecnológica<sup>91</sup> por cuanto

---

<sup>88</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: Notas Técnicas de Prevención. INSHT .Madrid, 2000, NTP 664

<sup>89</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "Salud y mujer en la negociación colectiva" . En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, p.330

<sup>90</sup> AMICH ELÍAS, Cristina.: "El trabajo de los menores de edad en la dictadura franquista". *Historia contemporánea*, n. 36, 2008, p.164

<sup>91</sup> AGRA VIFORCOS, Beatriz.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013, p.132-133

se refiere a actividades que prácticamente ya no se realizan como son el engrase de máquinas, manejo de utillajes y máquinas peligrosas.<sup>92</sup> También se prohíben trabajos en altura, o trabajos que puedan implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

En el ámbito internacional hay principalmente dos textos legales que se refieren a los menores, por una parte el Convenio núm. 138 de la OIT por otra parte la Directiva 94/33/CEE que indica que la protección se dirige a los trabajadores menores de 18 años, sin aludir taxativamente a la edad mínima de aptitud para el trabajo. Se prevé la prohibición a menores 15 años o a aquellos que se encuentren en edad obligatoria de escolarización, pero en el ordenamiento jurídico español, en el art. 6.1 ET se establece como regla general la edad de 16 años para acceder al trabajo aunque existen unas excepciones que contempla el propio estatuto. En este caso tenemos que tener en cuenta el trabajo de menores de 16 años en el trabajo artístico, en supuestos de trabajo de espectáculos públicos. En este caso se requiere la autorización de la autoridad laboral para el desarrollo de esta actividad sin que perjudique su seguridad y salud ni afecte a su escolaridad.<sup>93</sup> En el RD 1435/1985, de 1 de agosto en el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, en su art. 2.1. se prevé esta posibilidad excepcional de autorización de los menores de 16 años en espectáculos públicos. Así mismo, los arts. 6.2 y 6.3 ET recogen la prohibición de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno, así como la imposibilidad de desarrollar más de ocho horas de trabajo efectivo y el art.7 ET indica que los menores de 18 años necesitan la autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo, salvo que estén emancipados o vivan de forma independiente con el consentimiento de sus padres o tutores.

En cuanto a lo que se refiere a la formación de los jóvenes como elemento determinante de la empleabilidad de los trabajadores se encuentran elementos diferenciales entre jóvenes de uno u otro sexo, con una tasa de escolarización más alta en las mujeres y con un número superior de mujeres que completan los estudios secundarios. A pesar de ello existe una diferenciación marcada por el sexo, que se manifiesta en la "segmentación formativa", entendida como una inclinación entre las mujeres a una formación orientada a los roles tradicionales femeninos y que reproducen

---

<sup>92</sup> STSJ Cataluña 16 marzo 2001 (AS 2001/1463) Máquinas peligrosas en menores.

<sup>93</sup> STS 5 Febrero 2013 (RJ 2013/928)

en lo laboral esos roles clásicos, por lo que las perspectivas laborales en las jóvenes son peores y en trabajos feminizados.<sup>94</sup>

El art. 27 LPRL se dedica a la protección de los menores. Antes de la incorporación al trabajo de los menores de dieciocho años el empresario deberá realizar la evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos con el fin de determinar el grado y la duración de exposición a agentes que puedan suponer un riesgo para la seguridad y salud de estos trabajadores menores.<sup>95</sup> Tendrá que tener en cuenta que estos trabajadores jóvenes pueden ser más vulnerables debido a su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes y su desarrollo todavía incompleto. El empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. Así mismo, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

La evaluación de riesgos del art. 27 LPRL refuerza la obligación genérica de evaluación prevista en el art. 16 de la misma ley. La evaluación se configura como la valoración de riesgos de carácter individual y tendrá que tener en cuenta las características anejas a la condición de trabajador menor, puesto que éste tiene unas características singulares que tendrán que ser consideradas, evaluando factores de riesgo diferentes a los determinados genéricamente para los trabajadores mayores.<sup>96</sup> Hay que decir que el factor es subjetivo y la juventud del trabajador es determinante, por lo que los riesgos deberán evaluarse teniendo en cuenta la falta de experiencia, la madurez y el desarrollo personal incompleto de estos empleados.

- Medidas especiales preventivas y de prevención.

- Prohibición de desarrollar puestos de trabajo peligrosos.

En el art. 27 LPRL se señala que el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos

---

<sup>94</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago.: "Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes, en particular". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, pp.298-300

<sup>95</sup> STSJ Cataluña 14 marzo 2008 (AS 2008/1244)

<sup>96</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.91

específicos, mientras que el art. 6 ET al hablarnos del trabajo de menores habla de prohibiciones; en concreto, se prohíbe el trabajo como norma general a los menores de 16 años, se prohíbe la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años y se prohíbe también la realización de trabajos nocturnos y de actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a la LPRL. Así mismo la intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral siempre que no suponga peligro para su salud ni para su salud profesional y humana<sup>97</sup>. En la actualidad, el listado de trabajos prohibidos para los menores se recoge en el Decreto de 26 de julio de 1957 que como se apuntaba anteriormente sigue parcialmente vigente. A nivel europeo hay que añadir que el Anexo I de la Directiva 94/33/CE contempla unos trabajos que aunque no se consideran prohibidos en sentido estricto sí pueden entrañar riesgos específicos para los menores. El art 4.2 de la Directiva enumera una serie de trabajos excluidos a menores pero en su art.7.3 indica que los Estados miembros podrán realizar excepciones cuando su desempeño sea imprescindible para su formación profesional siempre que el trabajo sea supervisado por otro trabajador con formación suficiente.

- Adaptación de las condiciones de trabajo.

En este campo la legislación española no se refiere expresamente a las medidas concretas que deberá adoptar la empresa. No obstante, la adaptación del trabajo se proyectará igualmente ante cambios sobrevenidos y significativos de las condiciones de trabajo. Junto a la reevaluación de riesgos laborales, el empresario deberá adoptar nuevas medidas de adaptación, realizando los ajustes preventivos necesarios.<sup>98</sup> Asimismo, las empresas, además de declarar determinados equipos de seguridad de uso obligatorio o de prohibir prácticas peligrosas, tendrán que adoptar las medidas específicas de uso.<sup>99</sup>

Por otra parte, es importante indicar que según señala la Agencia Europea de seguridad en el trabajo, los jóvenes tiene al menos el 50% más de probabilidades de

---

<sup>97</sup> STS 5 febrero 2013 (RJ 2013/928)

<sup>98</sup> LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p.98

<sup>99</sup> STSJ Cataluña 16 marzo 2001 (AS 2001/1463)

sufrir lesiones en el trabajo que las personas de más edad y también tienen más probabilidades de sufrir una enfermedad profesional. Entre las principales razones están la falta de experiencia o formación en el puesto de trabajo, las condiciones descuidadas, la cantidad de horas de trabajo, la concatenación de trabajos temporales y en general ser más vulnerables a la explotación.<sup>100</sup>

## **5. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.**

En el art. 28 LPRL se regula la protección de este tipo de trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal. En este art. 28.1. se indica que este tipo de trabajadores deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa en que prestan sus servicios.

La principal razón para considerar a este tipo de trabajadores como especialmente sensibles es su elevado índice de siniestralidad laboral, la falta de formación adecuada de los trabajadores en misión y la falta de experiencia y conocimientos técnicos sobre el lugar de trabajo. Esto ha llevado al legislador a realizar una regulación específica en esta materia que se traduce en la imposición al empresario de una serie de obligaciones de seguridad con la finalidad de equiparar la protección entre el trabajador puesto a disposición y los trabajadores de la empresa usuaria. Estas obligaciones vienen recogidas en los arts. 2.1 y 2.2 del RD 2166/1999 y en el art.28.5 LPRL. Se trata principalmente de proteger derechos fundamentales del trabajador como la vida o la integridad física.<sup>101</sup>

La LPRL establece el principio de equiparación de la protección de los trabajadores temporales con los fijos. El art. 28.1 LPRL establece que tanto los

---

<sup>100</sup>GONZÁLEZ AGUDELO, Gloria.: "Incidencia de la variable edad en las cifras de siniestralidad laboral". En: AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, Juan, ACALE SÁNCHEZ, María y GARCÍA RIVAS, Nicolás). *La siniestralidad laboral :incidencia de las variables de "género", "inmigración" y "edad"*. 1ª Albacete: Bomarzo, 2009, p. 207

<sup>101</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel.: Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades. *Anuario jurídico y económico escurialense*, n. 38, 2005, pp. 211-212.

trabajadores temporales contratados directamente por las empresas como los contratados por ETT "deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en que prestan sus servicios". Además se señala que la existencia de una relación temporal no justificará en ningún caso una diferencia de trato en lo que respecta a protección de seguridad y salud.<sup>102</sup>

#### 5.1. Protección de los trabajadores temporales. Contratación directa del empresario.

El art. 28 LPRL regula de modo genérico las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y por empresas de trabajo temporal. El art. 28.2 y 28.3 especifica las obligaciones del empresario en esta materia:

- Obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo a la actividad los trabajadores reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos y reciban la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación, experiencia y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.<sup>103</sup>
- Obligación de realizar una vigilancia de la salud periódica de los trabajadores, independientemente de la duración de la relación laboral.

#### 5.2. Protección de los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición.

Aunque en líneas generales estos trabajadores tienen la misma protección que el resto de los trabajadores, existen unas particularidades recogidas en el art. 28.5 LPRL. Tanto la empresa usuaria (EU) como la empresa de trabajo temporal (ETT) comparten la deuda de seguridad<sup>104</sup>, pero la mayoría de las obligaciones recaen en la EU puesto que en último término los trabajadores prestan sus servicios en ésta última y es la responsable de la ejecución del trabajo. La empresa usuaria no es la empleadora del

---

<sup>102</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p.228

<sup>103</sup> STSJ País Vasco 26 diciembre 2003 (JUR 2003/107931)

<sup>104</sup> STSJ Valencia 26 mayo 2012 (JUR 2012/328608) Responsabilidad solidaria.

trabajador puesto a disposición, pero va a ser ésta quien ostente el poder de dirección y organización. Además será la empresa usuaria quien obtenga el resultado del esfuerzo del operario. Este es el motivo por el que debe hacer frente a una serie de obligaciones vinculadas a la prevención de riesgos.<sup>105</sup>

El reparto de las obligaciones de la ETT y la EU básicamente es el siguiente: La ETT será la responsable de las obligaciones de información y formación de los trabajadores y de la vigilancia de su salud y la EU será responsable de las obligaciones de información a la ETT y de la protección y seguridad de los trabajadores temporales mientras dure la puesta a disposición.<sup>106</sup>

#### A) Obligaciones de la empresa usuaria.

Ya que la empresa usuaria es quien requiere un trabajador para un puesto de trabajo específico, esta empresa es la que asume la mayor parte de los deberes de protección. Como se apuntaba anteriormente, los arts. 2.1 y 2.2 del RD 216/1999 y el art.28.5 LPRL, así como el art. 16 de la ley 14/94 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT) recogen las obligaciones en materia de prevención de riesgos de la empresa usuaria y básicamente son las siguientes:

- Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición la EU deberá informar a la ETT sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, así como de los riesgos específicos y las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas<sup>107</sup>.
- La información deberá incluir los resultados de la evaluación de riesgos existentes en el puesto de trabajo y especificar los riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir , las medidas de prevención a adoptar, incluida la información que se refiere a los equipos de protección individual (EPI) que haya de utilizar el trabajador, la formación que debe poseer el trabajador en materia de prevención y las medidas de vigilancia de la

---

<sup>105</sup>ALVAREZ CUESTA, Henar.: "Coordinación y dimensión en la empresa" En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008, p. 292

<sup>106</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch , 2007, p.232

<sup>107</sup> STS Galicia 5 septiembre 2012 (AS 2012/2596) sobre trabajador cedido no cualificado

salud que deben adoptarse en relación al puesto especificando si tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador según la legislación vigente.

La EU no solo asume ese deber de información indirecta al trabajador, sino que también el de información directa, respecto de los riesgos del puesto que va a ocupar, así como de los riesgos que afectan a la empresa en su conjunto, información que se exige dar con carácter previo, en un momento anterior a que inicie la actividad.<sup>108</sup>

## B) Obligaciones de la empresa de trabajo temporal.

El art. 8 RD 216/1999, de 5 de febrero, delimita las actividades y trabajos que resultan especialmente peligrosos para la seguridad y salud y que quedan vedados para celebrar contratos de puesta a disposición por las ETT con las EU. Estas actividades prohibidas componen una relación tasada y exhaustiva y básicamente se refieren a determinados trabajos en la construcción, trabajos de minería a cielo abierto y de interior, trabajos propios de industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, trabajos en plataformas marinas, trabajos relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos sometidos a radiaciones ionizantes, trabajos que impliquen exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos, trabajos que impliquen exposición a agentes biológicos y trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.<sup>109</sup>

El art. 25.5 LPRL exige a la ETT que una vez recibida la información por parte de la empresa usuaria la ponga a disposición del trabajador temporal, debiendo incorporarla al contrato de trabajo de duración determinada que firme con el mismo o en la orden de servicio en caso de ser un trabajador con contrato de duración indefinida.

La ETT tiene también la obligación de formar<sup>110</sup> al trabajador temporal art. 28.2 Y 28.5 LPRL. Será la responsable del cumplimiento de la obligación en materia de formación respecto de los trabajadores y ésta deberá ser "suficiente y adecuada a las

---

<sup>108</sup> QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda.: "La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, n. 53, 2004, p. 296.

<sup>109</sup> QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda.: "La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, n. 53, 2004 pp. 298-299.

<sup>110</sup> STSJ País Vasco 30 diciembre 2003 (AS 2003/931)

características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a que vayan a estar expuestos".

En cuanto a la vigilancia de la salud la ETT también es la responsable de la misma, en virtud de los arts. 22 LPRL y 37.3 del RSP. El reconocimiento médico inicial deberá hacerse antes de la incorporación al trabajo del trabajador en la empresa usuaria. art.3.5 RD 216/1999.

La empresa usuaria deberá también notificar a la autoridad los daños a la salud de los trabajadores cedidos y registrar y documentar la documentación generada en aplicación del RD 216/1999 <sup>111</sup> , así mismo deberá tener en cuenta la existencia de trabajadores en misión a la hora de organizar la prevención.

#### C) Obligación de Coordinación.

Por último es importante destacar la obligación de coordinación de la empresa usuaria con la empresa de trabajo temporal. El RD 216/1999 en sus arts. 6 y 7 establece una serie de obligaciones adicionales para la EU de información a la ETT. <sup>112</sup>

- La EU está obligada a informar a la ETT por escrito de todo daño para la salud del trabajador temporal puesto a disposición que se hubiera producido como consecuencia del desarrollo del trabajo para que ésta lo ponga en conocimiento de la autoridad laboral.
- Los sistemas de prevención de la EU y la ETT deben coordinarse para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores temporales y transmitir la información relevante cuando se produzcan cambios.
- Para que la ETT pueda cumplir sus obligaciones en cuanto a la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores temporales, la EU deberá informar de los resultados de las nuevas evaluaciones de riesgos a los que estén expuestos dichos trabajadores.

El art. 24 LPRL contempla los deberes de coordinación , indicando que cuando se desarrollen actividades de dos o más empresas en un mismo centro de trabajo, éstas

---

<sup>111</sup> STSJ Canarias, Las Palmas 12 abril 2006 (AS 2006/1847)

<sup>112</sup> SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch , 2007, pp.238-239

deberán cooperar en aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Se pueden considerar dos planos:<sup>113</sup>

a) Un plano horizontal donde se regula un deber de cooperar "individual compartido" y su atención depende de la conducta individual de cada sujeto obligado.<sup>114</sup>

b) Un plano vertical, recogido en el deber de coordinación preventiva del empresario titular del centro de trabajo que es el que adoptará las medidas necesarias para que los otros empresarios reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en ese centro de trabajo y las medidas a tomar.

---

<sup>113</sup> DOMÍNGUEZ PEREJÓN, Carlos.: "La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 64, 2002, pp. 35-48

<sup>114</sup> STSJ Asturias 25 septiembre 2009 (AS2009/2522)

## **VII. CONCLUSIONES.**

### **PRIMERA:**

Los trabajadores tienen derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Este derecho está recogido en la Constitución española y diversas Directivas europeas y todos los estados deben garantizarlo con la adopción de leyes que avalen este derecho. Así mismo los empresarios deben adoptar las medidas de protección necesarias que garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores.

### **SEGUNDA:**

Existe un colectivo de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo a los que por su vulnerabilidad hay que proteger de forma especial adoptando medidas específicas para ellos; precisamente debido a sus características personales se justifica esta protección adicional. Estos trabajadores especialmente sensibles son los trabajadores sensibles a determinados riesgos y agentes, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los trabajadores menores, trabajadores con discapacidad y trabajadores temporales. Para poder protegerles de forma adecuada es imprescindible detectar su sensibilidad mediante exámenes de salud, mediante la comunicación por ellos mismos o a través de la evaluación de riesgos, siendo imprescindible posteriormente realizar una vigilancia de la salud adecuada con el objeto de adoptar las medidas precisas para evitar cualquier daño a su salud. En este sentido es fundamental adaptar el trabajo a la persona, adoptando medidas que van desde la adaptación del puesto o medidas ergonómicas hasta el cambio de puesto de trabajo de este trabajador sensible.

### **TERCERA:**

En el caso de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o agentes que puedan causarles todo tipo de enfermedades o agravar las que ya padecen es necesario en la mayoría de los casos la sustitución del agente que produce la sensibilidad. La ley debería ser más explícita en cuanto a las medidas a tomar por parte del empresario ante un trabajador especialmente sensible, aunque lo más adecuado a la vista de este estudio es la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de

puesto si no pueden minimizarse esos riesgos. También sería necesario prestar más atención a los trabajadores más sensibles a los riesgos psicosociales, ya que el grado de tolerancia no es homogéneo y riesgos como el *burn-out*, el acoso laboral o el *mobbing*, entre otros, parecen afectar psicológicamente mucho más a unas personas que a otras. Así mismo, el empresario debe tomar en consideración aquellos factores de riesgo que puedan incidir en la función reproductora, respecto a la mujer y al hombre, para no poner en peligro la procreación y garantizar el normal desarrollo de la descendencia.

#### CUARTA:

Los trabajadores en situación de discapacidad física, psíquica o sensorial son un grupo vulnerable que tradicionalmente ha sufrido conocidas condiciones de exclusión social y por este motivo además de tomar medidas preventivas y de protección frente a los riesgos del trabajo es necesaria una prevención inclusiva. Esta prevención inclusiva debe permitir afrontar problemas como el diseño ergonómico o la accesibilidad y la usabilidad y debe incluir medidas que ayuden a la inserción laboral, mejoren la calidad del empleo y dignifiquen sus condiciones de trabajo. Es un hecho la discriminación que han sufrido y sufren las personas con discapacidad. Sería deseable que, además del cumplimiento legal aplicando todas las medidas preventivas preceptivas, la sociedad en general y los empresarios y compañeros de este tipo de trabajadores en particular tomaran conciencia de la especial vulnerabilidad de este colectivo y contribuyeran a mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, logrando así una participación laboral plena de estas personas con discapacidad.

#### QUINTA:

La maternidad engloba un conjunto de situaciones durante las cuales la trabajadora muestra especial vulnerabilidad, afectando a su salud o a la del feto o al lactante. Además de las medidas para evitar estos riesgos específicos como son evitar el riesgo, la adaptación de las condiciones de trabajo, la movilidad funcional, o incluso la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, es necesario promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad. Esta protección de la maternidad debe comenzar incluso antes de la contratación. La discriminación que han venido sufriendo las mujeres en el acceso al empleo no es tolerable en un estado social y democrático como el nuestro, por lo que se necesitan medidas de acción positiva que favorezcan el

acceso al empleo en igualdad de condiciones y posteriormente que su derecho a la maternidad no reduzca sus legítimas aspiraciones laborales de promoción y por supuesto que se vea totalmente protegida frente a los riesgos laborales a los que por su especial estado se puedan enfrentar. Igualmente debe protegerse el derecho de la mujer a la lactancia materna si ese es su deseo con las mismas medidas que se aplican durante el embarazo si existe riesgos para la mujer o para el hijo, teniendo en cuenta que la lactancia materna es un derecho exclusivo de la mujer que nadie puede coartar. El compromiso de las empresas en sus políticas de responsabilidad social mejorando y aumentando los derechos de las madres trabajadoras y el papel de los cónyuges asumiendo su corresponsabilidad son fundamentales para conseguir la igualdad.

#### SEXTA:

Los jóvenes son más vulnerables a los riesgos laborales debido a su falta de experiencia, su inmadurez y su desarrollo todavía incompleto. Por este motivo los menores de 18 años y mayores de 16 tienen una protección especial que incluye la prohibición de ciertos trabajos considerados peligrosos, el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y la adaptación de las condiciones de trabajo y además necesitan para trabajar autorización de sus padres o tutores si no están emancipados. Los menores de 16 años podrán realizar trabajos artísticos en supuestos de espectáculos públicos siempre con autorización de la autoridad laboral. Lo fundamental en la protección al menor es que además de que el trabajo no perjudique su salud, tampoco afecte a su escolaridad y a su desarrollo como persona, fomentando en todo caso la igualdad entre ambos sexos, tratando de reducir con la educación la feminización histórica de determinados trabajos y reduciendo la siniestralidad laboral entre los jóvenes que actualmente es un 50% mayor que en los adultos.

#### SÉPTIMA:

Los trabajadores de trabajo temporal y contratados a través de una empresa de trabajo temporal se consideran especialmente sensibles debido al elevado índice de siniestralidad laboral que padecen, que se produce generalmente por su falta de formación, experiencia y conocimientos técnicos sobre el lugar de trabajo. Este es el motivo por el que tienen una protección especial que conlleva una serie de obligaciones para la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal que tienen como objetivo equiparar a estos trabajadores con el resto y evitar que materialicen esos riesgos en

accidentes y enfermedades profesionales. Un reto de la ley de prevención es precisamente que los trabajadores temporales disfruten del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en que prestan sus servicios, no justificándose en ningún caso una diferencia de trato por este motivo.

#### OCTAVA:

A partir de lo realizado en este trabajo se ha podido constatar que la prevención de riesgos en general y la protección de los trabajadores especialmente sensibles en particular es un tema fundamental que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores y que el incumplimiento de las medidas de seguridad puede acarrear fatales consecuencias en la vida del trabajador, tanto laborales como familiares y personales. Los empresarios por lo tanto deben tomar conciencia de la importancia de la prevención tanto para ellos como para sus trabajadores por lo que se podría decir que los trabajadores sensibles necesitan estar empleados por empresarios igualmente "sensibles" con sus características personales y que puedan comprender sus particularidades y necesidades, ya que además de verse afectados por los riesgos generales tienen que hacer frente a unos riesgos específicos que les hacen mucho más vulnerables. El objetivo final debe ser que se garantice su seguridad y salud igual que al resto de los trabajadores aunque para ello haya que invertir más medios o más esfuerzos.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA.

AGRA VIFORCOS, Beatriz.: "La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral". *Pecunia: Revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales*, n. 7, 2008, pp. 1-24. ISSN 1699-9495. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3117691>.

AGRA VIFORCOS, Beatriz.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013, ISBN 978-84-15603-16-0.

AGUDO DÍAZ, Javier et al.: *Curso de prevención de riesgos laborales :España en el marco de la Unión Europea*. Madrid: Dykinson. , 1999, ISBN 8481554634.

ALVAREZ CORTÉS, Juan Carlos y PLAZA ANGULO, Juan José.: "Sobre el reconocimiento del derecho a la protección por riesgo durante la lactancia natural". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 111, 2011, pp. 195-210. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3796258>.

ALVAREZ CUESTA, Henar.: "Coordinación y dimensión en la empresa" En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008, ISBN 978-84-9718-540-0.

AMICH ELÍAS, Cristina.: "El trabajo de los menores de edad en la dictadura franquista". *Historia contemporánea*, n. 36, 2008, pp. 163-192. ISSN 1130-2402. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3028511>.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa.: "Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas". *RIDEG: Revista interdisciplinar de estudios de género*, n. 1, 2011, pp. 15-29. ISSN 2014-6043. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5066151>.

CALATAYUD SARTHOU, Asunción, RECALDE RUIZ, Dagmar L. y LABORDA GRIMA, Roberto.: *Evaluación y control de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, ISBN 84-8456-646-3.

CEPYME.: *Guía Técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. CEPYME Aragón, 2010.

CORTÉS DÍAZ, José María.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales :seguridad e higiene del trabajo*. 10ª, Madrid(Tebar), 2012, ISBN 978-84-7360-479-6.

DÍAZ GARCÍA, José Antonio.: "Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles". *Mapfre seguridad*, vol. 25, n. 97, 2005, pp. 41-56. ISSN 0212-1050. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1128431>.

DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, Rubén.: "La vigilancia de la salud y la protección de los trabajadores especialmente sensibles". *Foment del treball nacional = fomento del trabajo*, n. 2127, 2009, pp. 10-13. ISSN 1137-4128. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3676566>.

DOMÍNGUEZ PEREJÓN, Carlos.: "La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 64, 2002, pp. 35-48. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=255141>.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda.: "Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, n. 79, pp. 11-68. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1289811>.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "Salud y mujer en la negociación colectiva" . En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, pp. 309-334.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier.: "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la negociación colectiva en Castilla y León". *Revista jurídica de castilla y león*, n. 15, 2008, pp. 235-312. ISSN 1696-6759. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2578574>.

GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011. ISBN 978-84-9386661-7.

GARCÍA PRESAS, Inmaculada.: "El acceso al trabajo de las personas discapacitadas". *Anuario da facultade de dereito da universidade da Coruña*, n. 17, 2013, pp. 299-318. ISSN 1138-039X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=4729319>.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago.: "Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes, en particular". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. Valencia: Tirant lo Blanch , 2015, pp. 295-327.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan.: "Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación". *Revista derecho social y empresa*, n. 1, 2015, pp. 182-221. ISSN 2341-135X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5329599>.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.: *Notas Técnicas de Prevención*. Madrid, INSHT, 2014.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales : protección jurídico-laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2010. ISBN 978-84-9768-799-7.

LOUSADA AROCHENA, J. Fernando y Instituto de la Mujer.: *El Derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*. Madrid: Instituto de la Mujer. 2002.

MARTÍNEZ BARROSO, M.de los Reyes.: "El inicio de la igualdad entre las mujeres y hombres: mecanismos de acceso al empleo en la negociación colectiva". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, pp. 243-274.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes.: "La prevención de riesgos psicosociales en España". *Revista argentina de Derecho laboral y de la Seguridad Social*. n.4, junio 2012. IJ-LXV-62. Disponible en: <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=62062&print=2>

MIRÓ, María Teresa Igartua.: "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 91, 2007, pp. 263-296.

OROFINO VEGA, Pablo.: "Importancia del diseño para todos en la prevención de riesgos laborales", en AAVV (HERNÁNDEZ GALÁN, Jesús et al). *Accesibilidad universal y diseño para todos: arquitectura y urbanismo*.1 ONCE : Fundación Cultural COAM-EA. Ediciones de Arquitectura, 2011, pp. 218-234. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extlib?codigo=490851>. ISBN 978-84-88934-47-5.

PADILLA FORTES, Ana y Gámez de la Hoz, Joaquín J.: "Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales". *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 60, n. 236, 2014, pp. 497-507. ISSN 0465-546X; 1989-7790. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5321209>.

PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral : regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*. 1ª Madrid: Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, 2005. ISBN 84-8188-233-X.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel.: "Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades". *Anuario jurídico y económico escurialense*, n. 38, 2005, pp. 209-243. ISSN 1133-3677. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1143012>.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda.: "La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, n. 53, 2004, pp. 293-306. ISSN 1137-5868. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1038787>.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Vanesa y CUETO IGLESIAS, Begoña.: "El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis". *RIO: Revista internacional de organizaciones*, n. 11, 2013, pp. 61-86. ISSN 1886-4171; 2013-570X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=4994810>.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana.: "La protección a las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, pp. 275-307.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana.: "La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, n. 82, pp. 47-92. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1395102>.

SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch , 2007. ISBN 978-84-8456-801-8.

SEBASTIÁN CÁRDENAS, Manuel Lucas.: "Ergonomía y diversidad funcional: el Método ALPES". *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n. 2, 2009, pp. 1-40. ISSN 1988-7817. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3630747>.

SFF-CGT.: "Protección sobre trabajadores especialmente sensibles" *Salud Laboral. Boletín informativo*. n. 29, Madrid ( SP del SFF-CGT), 2013, pp. 6-7

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo.: "La Responsabilidad Social Empresarial y la igualdad". En: AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana et al). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2016, pp. 133-158.

TERRADILLOS BASOCO, Juan, ACALE SÁNCHEZ, María y GARCÍA RIVAS, Nicolás.: *La siniestralidad laboral :incidencia de las variables de "género", "inmigración" y "edad"*. 1ª Albacete: Bomarzo, 2009. ISBN 978-84-96721-80-7.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista.: "El Derecho del Trabajo a través de los principios de protección de los trabajadores y de viabilidad económica de las empresas". *Anales de la facultad de derecho*, n. 24, 2007, pp. 163-172. ISSN 0075-773X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2593933>.

