Trabajadores especialmente sensibles

1. ¿Se ha tenido en cuenta en la evaluación de riesgos la posibilidad de contar con trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos?
2. ¿Se ha estudiado y valorado el estado de salud de los trabajadores especialmente sensibles?
3. En el caso de trabajadoras embarazadas ¿se ha vuelto a evaluar los riesgos, en el momento de ser notificada tal situación?
4. En el caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia ¿se han adoptado las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados?
5. De no haber sido posible la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia ¿ha tenido en cuenta otras medidas preventivas?
6. ¿Se respetan los derechos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?
7. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿ocupan puestos de trabajo prohibidos para su edad?
8. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿ha realizado la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos?
9. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿se ha informado a éstos y sus representantes legales sobre los posibles riesgos y medidas a adoptar?
10. En el caso de trabajadores con discapacidad ¿se ha realizado la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos?
11. En el caso de trabajadores con discapacidad ¿ha tenido en cuenta las medidas necesarias para su adaptación al centro y puesto de trabajo?

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

1. ¿Se ha tenido en cuenta en la evaluación de riesgos la posibilidad de contar con trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos?

Aclaración de la pregunta

Se consideran colectivos especiales a los siguientes grupos en los que se engloban los trabajadores especialmente sensibles:

- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores menores de 18 años.
- Trabajadores discapacitados.
- Trabajadores sensibles a determinados riesgos.

La empresa podrá disponer de un formato que facilite la comunicación por los trabajadores de dicho estado o situación, de manera que le permita a la empresa poner en marcha la actuación preventiva para la protección de los trabajadores especialmente sensibles.

Solución de la pregunta

Se deberá considerar en la evaluación de riesgos la posibilidad de éstos colectivos especiales.

Aclaración:

Aunque no exista tal situación, deberá tener en cuenta la posibilidad de que ésta pueda producirse, considerando en la evaluación de riesgos:

- Los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores especialmente sensible debido a las condiciones de trabajo y que puedan incrementar los peligros para su salud.
- Los trabajos con exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la fertilidad.
- Las medidas necesarias para cada caso en concreto y teniendo en cuenta a su vez los principios de la acción preventiva que integran el deber general de prevención.

No obstante, La empresa podrá disponer de un formato que facilite la comunicación por los trabajadores de dicho estado o situación conocida, de manera que le permita a la empresa poner en marcha la actuación preventiva para la protección de los trabajadores especialmente sensibles.

Normativa de referencia

Art. 25.1 y 25.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Documentación para descargar

Comunicado a la empresa del estado o situación del trabajador especialmente sensible

2. ¿Se ha estudiado y valorado el estado de salud de los trabajadores especialmente sensibles?

Aclaración de la pregunta

Su empresa en cumplimiento del deber de protección, detectará los riesgos que puedan afectar de forma particular a aquellos trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido les haga especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual. Un instrumento para detectarlos y determinar cómo pueden incidir en cada trabajador es la vigilancia de la salud, cuya función corresponde a los servicios sanitarios del servicio de prevención. Éstos, tras el reconocimiento médico del trabajador, emitirán un informe en el que propondrán las medidas preventivas adecuadas.

Se recomienda las restricciones detectadas en la valoración del estado de salud de dichos trabajadores, así como las medidas preventivas a adoptar por los mismos, sean comunicadas al superior directo de éste para garantizar una adecuada vigilancia y control de su situación.

Solución de la pregunta

Se deberá realizar la vigilancia y control de la salud de estos colectivos especiales, mediante la realización del reconocimiento médico al trabajador, de forma que se detecte los riesgos que le puedan afectar y así determinar las medidas preventivas a adoptar para la protección de su salud.

Normativa de referencia

Art. 37.3 g. Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97)

Documentación para descargar

Comunicación interna de las restricciones y medidas a adoptar, valorado el estado de salud de los trabajadores especialmente sensibles

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P. CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

3. En el caso de trabajadoras embarazadas ¿se ha vuelto a evaluar los riesgos, en el momento de ser notificada tal situación?

Aclaración de la pregunta

Aunque el puesto de trabajo ha sido evaluado inicialmente contemplando esta posibilidad, conocida su situación y ocupando ésta un puesto de trabajo en el que se han detectado riesgos asociados, se determinará de forma específica la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante.

Solución de la pregunta

Se deberá realizar una evaluación de riesgos al ser comunicado por la trabajadora su situación de embarazo y deberá informarse sobre la misma.

Aclaración:
Aunque el puesto de trabajo ha sido evaluado inicialmente contemplando esta posibilidad, conocida su situación y ocupando ésta un puesto de trabajo en el que se han detectado riesgos asociados, se determinará de forma específica la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante.

Normativa de referencia

Art. 26.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Documentación para descargar

Modelo de Información a las trabajadoras embarazas o en periodo de lactancia, de los riesgos y medidas preventivas a adoptar

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

4. En el caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia ¿se han adoptado las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados?

Aclaración de la pregunta

Si el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras o para el embarazo o la lactancia materna, su empresa deberá adoptar como primera medida, el mantener el puesto de trabajo con la eliminación del riesgo mediante la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo.
Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Solución de la pregunta

Se deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Aclaración:
Si el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras o para el embarazo o la lactancia materna, su empresa deberá adoptar como primera medida, el mantener el puesto de trabajo con la eliminación del riesgo mediante la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Normativa de referencia

Art. 26.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P. CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

5. De no haber sido posible la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia ¿ha tenido en cuenta otras medidas preventivas?

Aclaración de la pregunta

De no ser posible la eliminación del riesgo mediante la adaptación del puesto y éste pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o el feto, su empresa podrá optar por:

- Cambio de puesto o de función a otro puesto de trabajo compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente; o, de no ser posible, otro fuera de su grupo profesional o categoría equivalente según reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional. Este cambio de puesto o función, tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto, el empresario deberá determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y la de su bebé, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, cuando el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Solución de la pregunta

Se deberá optar por otras medidas preventivas para garantizar la protección de este colectivo especial, en caso de no haber sido posible la adaptación o el tiempo de trabajo de la trabajadora.

Aclaración:

Otras medidas preventivas establecidas en la Ley por las que su empresa podrá optar son: el cambio de puesto o de función a otro puesto compatible con su estado, o por motivos justificados, la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo. Con la primera medida deberá determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Normativa de referencia

Art. 26.2-26.3-26.4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Documentación para descargar

Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de ser compatibles con el estado de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

6. ¿Se respetan los derechos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?

Aclaración de la pregunta

De acuerdo a las diferentes disposiciones, la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia tendrá derecho a:

- Estatuto de los Trabajadores establece: 'Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen'.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica: 'las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo'.

Solución de la pregunta

Estos derechos se encuentran establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que deberá proceder de acuerdo a estas disposiciones.

Normativa de referencia

Art. 37.4. Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD 1/1995)

Art. 26.5. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN AT2017-0128
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P. CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS

7. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿ocupan puestos de trabajo prohibidos para su edad?

Aclaración de la pregunta

La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de quince a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre, madre o tutor.

A estos efectos, se consideran prohibidos los siguientes trabajos:

- Trabajos nocturnos.
- Realización de horas extras.
- El trabajo en actividades e industrias que se comprenden en la relación del anexo del Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores.
- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de dos metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicio u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel los pesos (incluido el del vehículo).

Solución de la pregunta

Se deberá limitar la contratación de menores a los trabajos y actividades permitidos para su edad.

Aclaración:

Los menores no podrán realizar aquellas actividades u ocupar puestos de trabajo, considerados nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Normativa de referencia

Art. 6. Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD 1/1995)

Art. 1. Decreto sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres (DECRETO 26/1957). (Derogada en lo relativo al trabajo de mujeres, por la Ley 31/1995)

8. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿ha realizado la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos?

Aclaración de la pregunta

Su empresa debe realizar una valoración inicial de los puestos de trabajo, en los que haya tenido en cuenta los riesgos asociados a la edad de la persona que esté o pueda ocupar dicho puesto, derivados de la falta de experiencia, de la inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de la falta de desarrollo personal todavía incompleto.

Solución de la pregunta

Se deberá efectuar la evaluación de riesgos como medida específica de prevención de este colectivo.

Normativa de referencia

Art. 27.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

9. En el caso de contratación de menores de 18 años ¿se ha informado a éstos y sus representantes legales sobre los posibles riesgos y medidas a adoptar?

Aclaración de la pregunta

Su empresa en cumplimiento del deber de protección, facilitará la información sobre los riesgos inherentes a la actividad y puestos de trabajo ocupado por el menor, así como de las medidas de prevención y protección a adoptar, al propio trabajador, a los padres y tutores que hayan participado en su contratación. Se recomienda junto con esta información incrementar las acciones de formación y de vigilancia de las condiciones de trabajo, con el fin de que cuente con todas las instrucciones necesarias para garantizar los procedimientos de actuación, tanto de su puesto de trabajo como los establecidos en la empresa de manera general.

Solución de la pregunta

Se deberá informar de manera clara al propio trabajador, a los padres y tutores que hayan participado en su contratación, sobre los riesgos inherentes a su actividad y sobre las medidas de prevención y protección a adoptar.

Normativa de referencia

Art. 27.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Documentación para descargar

Modelo de información a los trabajadores menores de 18 años de los riesgos y medidas preventivas a adoptar

10. En el caso de trabajadores con discapacidad ¿se ha realizado la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos?

Aclaración de la pregunta

Informada su empresa mediante el certificado de discapacidad del trabajador, se deberá efectuar la evaluación de riesgos específica e individual a las características física, psíquica o sensorial reconocida y en función de ésta, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Solución de la pregunta

Informada su empresa mediante el certificado de discapacidad del trabajador, se deberá efectuar la evaluación de riesgos específica e individual a las características física, psíquica o sensorial reconocida y en función de ésta, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Normativa de referencia

Art. 25.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Documentación para descargar

Modelo de Información a los trabajadores discapacitados de los riesgos y medidas preventivas a adoptar

11. En el caso de trabajadores con discapacidad ¿ha tenido en cuenta las medidas necesarias para su adaptación al centro y puesto de trabajo?

Aclaración de la pregunta

Del cumplimiento del deber de protección, se deriva la necesidad de tener en cuenta diversos aspectos relativos al proceso de incorporación de este colectivo en su empresa y se debe observar según las necesidades concretas de cada trabajador lo siguiente:

- La adaptación del lugar y puesto de trabajo: teniendo en cuenta, dado el caso, la accesibilidad de los trabajadores al uso de zonas comunes y zonas de paso del centro y lugar de trabajo, igualmente aspectos dimensionales de las instalaciones, mobiliario, equipos de trabajo, herramientas y maquinaria , aspectos organizativos (horarios, turnos, tareas, formación a todo el personal para la preparación del entorno, medios de comunicación etc..), permitiendo los trabajadores discapacitados sean lo más independientes posible para asegurar la adaptación de los mismos al lugar de trabajo y puesto ocupado.
- La adaptación de las medidas de emergencia: teniendo en cuenta, dado el caso, la asistencia a las personas discapacitadas en caso de evacuación, diseño del recorrido de evacuación, señalización y medios de información y comunicación al producirse una emergencia.

Solución de la pregunta

Su empresa deberá adaptar las condiciones de trabajo a las distintas discapacidades física, psíquica o sensorial reconocidas.

Normativa de referencia

NTP 490. Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo (INSST)

NTP 1004. Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad (INSST)