



PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES



ÍNDICE DEL DOCUMENTO:

- 1. OBJETO.**
- 2. DETECCION DE UNA SITUACION DE ESPECIAL SENSIBILIDAD.
COMUNICACIONES.**
- 3. ESQUEMA DE ACTUACIÓN.**

1. OBJETO.

El objeto del presente documento es resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador o trabajadora ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Estas consideraciones están basadas en la obligación legal de la empresa a proteger a estos trabajadores, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que se cita explícitamente la obligación de tener en cuenta estas situaciones, tanto al evaluar los riesgos como al asignar empleos.

En los apartados que siguen se describen los pasos a seguir para detectar o notificar las situaciones de especial sensibilidad, evaluar los riesgos y el estado de sensibilidad y tomar las medidas oportunas.

2. DETECCIÓN DE UNA SITUACION DE ESPECIAL SENSIBILIDAD. COMUNICACIONES

Este procedimiento entrará en funcionamiento tan pronto como existan sospechas de una situación de especial sensibilidad. Los mecanismos para ello son tres:

- 1) Por comunicación del propio interesado, bien al Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral, al Centro de Salud, o al Servicio de Recursos Humanos de la UPV.
- 2) Por el personal del Centro de Salud.
- 3) Por el personal del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral, a partir de quejas o sospechas durante las evaluaciones de riesgos habituales o las que se realicen por cualquier otro motivo.

Cualquiera de los tres agentes deberá comunicar por escrito a las otras dos partes la posible situación de especial sensibilidad, para cubrir las siguientes necesidades de información:

- El Servicio de Recursos Humanos debe estar informado para comunicar al Servicio de Prevención y al Centro de Salud los antecedentes laborales de la persona, en todos aquellos aspectos que puedan estar relacionados con la situación de especial sensibilidad. Asimismo, debe conocer la reclamación, por si finalmente diera lugar a un cambio de puesto de trabajo.
- El Servicio de Prevención debe estar informado para observar, valorar, o asesorar sobre las condiciones de trabajo.
- El Centro de Salud debe estar informado para comprobar si los problemas detectados por el Servicio de Prevención pueden ser debidos a las condiciones de trabajo o no, en cuyo caso deberá pensarse en una situación de sensibilidad

personal, evaluar el estado de salud, características personales, estado biológico, etc. de la persona afectada/afectado.

3. ESQUEMA DE ACTUACIÓN.

Una vez detectada una situación de posible especial sensibilidad, entrará en funcionamiento el procedimiento que se describe a continuación y que está basado en las siguientes etapas:

- 1) Análisis preliminar por parte del Centro de Salud. Estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, en su caso, elaborando un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc.). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, comunicándolo al Servicio de Prevención.
- 2) Adaptación del puesto de trabajo (1). En el caso en que existan evidencias de sensibilidad especial, el servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer, junto con el Centro de Salud, las posibles adaptaciones del puesto.

Si esta posibilidad existe, se implementará, acabando el procedimiento tras la comunicación a RRHH y el correspondiente seguimiento por parte del Centro de Salud.

Si no existe la posibilidad de adaptación, se informará a RRHH para que decida un cambio de puesto de trabajo.
- 3) Análisis del puesto de trabajo. Medidas correctoras. Si la valoración inicial del Centro de Salud dijese resultado negativo (ausencia de especial sensibilidad), el Servicio de Prevención igualmente efectuará una valoración / asesoramiento de las condiciones de trabajo, con la finalidad de determinar la posible existencia de no conformidades relativas a las condiciones de trabajo. Si dichas no conformidades existieran, se procederá a la definición de medidas correctoras y a su implantación, cerrándose el procedimiento con el seguimiento por parte del Centro de Salud, y la comunicación a RRHH.
- 4) Pruebas adicionales. Si en el análisis anterior no se detectasen no conformidades relativas a las condiciones de trabajo relacionadas con la posible sensibilidad, se entenderá que el problema no se encuentra en el puesto, por lo que el Centro de Salud deberá realizar pruebas adicionales para identificar las causas de la sensibilidad. Si dichas causas son identificadas, se seguirá el procedimiento en el punto 2. Si no apareciesen, se informará a RRHH de las actuaciones seguidas y las conclusiones. Se comunicará al interesado los resultados.