

LOS LÍMITES DE LA TUTELA OFRECIDA POR LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD A LOS TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS

Silvia Fernández Martínez

Doctoranda Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo, Università di Bergamo – ADAPT. Italia

CONTEXTO

Aumento incidencia enfermedades crónicas entre la población económicamente activa
 Datos: WHO, *Noncommunicable Diseases. Country Profiles 2014*
 WHO, *Global status Report on Noncommunicable Diseases 2014*

CONSECUENCIAS:

mayor número de trabajadores con limitaciones psicofísicas que inciden negativamente en su capacidad laboral



Este fenómeno ha sido afrontado en el ámbito laboral desde diversos ambitos:

- Normativa antidiscriminatoria

• Normativa Seguridad y Salud en el Trabajo = Normativa de Prevención de Riesgos Laborales

Se basa en el principio de prevención absoluta. Su objetivo es proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo para prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo

MARCO NORMATIVO

Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
Art.15

Hace referencia a **GRUPOS EXPUESTOS A RIESGOS ESPECIALMENTE SENSIBLES**, quienes deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica

La Directiva no determina quiénes son los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos

La *European Commission, Guidance on risk assessment at work, 1996* incluye en la categoría de trabajadores especialmente sensibles a los **discapacitados**

La *Comunicacion de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)* incluye entre los grupos vulnerables que requieren atención específica, por estar demasiado expuestos a los riesgos profesionales, a los **trabajadores de mayor edad**

ESPAÑA Art. 25.1 Ley Prevención Riesgos laborales 1999 (LPRL)	REINO UNIDO Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
<p>“El empresario garantizará de manera específica la protección a 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”</p> <p>La LPRL no se limita a otorgar protección a los colectivos especiales de riesgo sino que protege tanto a estos colectivos como a todas las personas que por sus características personales o individuales, presenten una sensibilidad especial a los riesgos derivados del trabajo</p>	<p>Solo prevé medidas específicas para los jóvenes y las mujeres embarazadas.</p> <p><i>The Management of Health and Safety at Work Approved Code of Practice (ACOP-L21)</i> (que hoy ya no está en vigor) establecía que a la hora de llevar a cabo la evaluación de riesgos, el empresario tendrá que identificar a aquellos trabajadores particularmente expuestos al riesgo, como por ejemplo los trabajadores jóvenes o los discapacitados.</p> <p>La Health and Safety Executive (HSE), en sus diversas Guías, considera a los discapacitados y a los trabajadores de mayor edad como trabajadores especialmente vulnerables vulnerables a los riesgos derivados del trabajo.</p>

¿Puede incluirse a los enfermos crónicos en la categoría de trabajadores especialmente sensibles ?

2 teorías

Carácter individual de la especial sensibilidad	Carácter colectivo de la especial sensibilidad
<ul style="list-style-type: none"> • Si se opta por considerar que la especial sensibilidad es una condición personal que se manifiesta en una mayor receptividad a los riesgos derivados del trabajo, los enfermos crónicos podrían entrar en la categoría de trabajadores sensibles cuando la enfermedad que padecen implica una mayor exposición a los riesgos derivados del trabajo • Esta es la teoría que siguen la normativa española e inglesa pues no exigen que el trabajador pertenezca a un colectivo determinado para considerar que se trata de un trabajador especialmente sensible • Al no incluirse en estas normas una lista cerrada de colectivos especialmente sensibles a los riesgos laborales, se deja la puerta abierta a la posibilidad de incluir también a otros sujetos que sean particularmente vulnerables a los riesgos a pesar de que no pertenezcan a un colectivo determinado 	<ul style="list-style-type: none"> • Si se opta por considerar que es la pertenencia a un colectivo la que determina el nacimiento de una especial sensibilidad al riesgo, los enfermos crónicos no podrían entrar dentro de la categoría de trabajadores especialmente sensibles porque no son un colectivo identificado como tal. • Solo podrían ser considerados trabajadores especialmente sensibles si se considera que las enfermedades crónicas son equiparables a la discapacidad pues los trabajadores con discapacidad sí que son un colectivo reconocido como tal, y además, en normativas como la española se incluyen de manera específica entre los trabajadores especialmente sensibles • Problema: concepto restringido de discapacidad • A pesar de ello, la EU-OSHA sostiene que un trabajador es discapacitado cuando padece una limitación física o mental que puede obstaculizar la prestación laboral, haciendo hincapié en que la discapacidad es un proceso a largo plazo por lo que quedan incluidas en dicho concepto las personas con enfermedades crónicas o progresivas EU-OSHA, <i>Workers with disabilities, OSH WIKI</i>

Ambas teorías nos permitirían afirmar que los enfermos crónicos pueden quedar incluidos en la categoría de trabajadores especialmente sensibles

¿Cuáles son las consecuencias de ser considerado trabajador especialmente sensible?

Obligaciones para el empresario

Evaluación de riesgos: en España es necesario realizar una evaluación de riesgos específica para el trabajador especialmente sensible. En el Reino Unido no se requiere una evaluación específica, pero habrá que revisar la evaluación de riesgos general para asegurarse de que cubre los riesgos a los que pueden estar expuestos estos trabajadores (por ejemplo los discapacitados)

Medidas de adaptación física del puesto de trabajo: se refieren al diseño del puesto de trabajo o a la provisión del trabajador con los equipos necesarios para que pueda llevar a cabo su prestación laboral en condiciones de seguridad

Medidas de adaptación organizativas: pueden consistir en la adaptación del tiempo de trabajo a través de la modificación del horario de trabajo o en el cambio del sistema de turnos

Cambio de puesto de trabajo: es necesario que exista en la empresa un puesto de trabajo compatible con el estado de salud del trabajador y que el trabajador cuente con un certificado que acredite la necesidad de proceder al cambio

Límites normativa Seguridad y Salud en el Trabajo: solo opera si la enfermedad crónica implica una especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo

¿Qué ocurre cuando la enfermedad crónica no implica claramente un peligro para la salud del trabajador pero sí una reducción del rendimiento?

La normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en principio no podría ofrecer soluciones a estas situaciones que trascienden de la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, una parte de la doctrina Goñi Sein, J. L.; Rodríguez Sanz De Galdeano, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015) considera que habría que apostar por una interpretación amplia del concepto de trabajador especialmente sensible para no dejar sin protección a estas situaciones. Para ello, estos autores apuntan que cabe entender que, aunque de una manera diferida, la condición del trabajador que implica reducción del rendimiento, acaba generando efectos perjudiciales en su salud.