

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN
CON LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE
SENSIBLES**

Fco. Javier Fernández Orrico
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Miguel Hernández

- Cualquier trabajador precisa de medidas de seguridad en su trabajo
- En el caso de las personas con discapacidad con mayor atención deberían proporcionarse
- Importancia de la formación y de apoyos adicionales. Las asociaciones son fundamentales para lograr este punto
- Problema fundamental: no hay un artículo en la LPRL que se refiera a la seguridad de los trabajadores con discapacidad.
- Tan solo el art. 25 LPRL se acerca tangencialmente a la figura de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

DISCAPACIDAD (art. 4.1 LGDPD): 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 la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás».

TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS LABORALES (art. 25.1 LPRL): no ofrece ningún concepto, sino que establece, 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».

- No basta con hacer propuestas de mejora normativa, es preciso, el **estudio a pie de obra** de los profesionales (médicos del área de trabajo, psicólogos) que, junto con los profesionales dedicados a la prevención de riesgos, pongan las bases para la elaboración de las leyes.
- Una **cuestión a resolver** es la de si todos los trabajadores con discapacidad son trabajadores especialmente sensibles o si todos los trabajadores sensibles son trabajadores con discapacidad.
- Ni una cosa ni otra, **operan de forma independiente**, sin perjuicio de que coincidan en determinadas circunstancias.

- Discapacidad: supone la confluencia de aspectos subjetivos (deficiencias) y de barreras (objetivas) que impiden desarrollar la actividad en iguales condiciones que los demás.
- Trabajadores sensibles: se protege a trabajadores, no por la peligrosidad de la actividad en sí misma considerada (que será ordinaria), sino por las circunstancias subjetivas del trabajador (con o sin discapacidad), que no afectan a los demás trabajadores de la empresa.
 - No se trata por tanto de un riesgo objetivo (como la peligrosidad del trabajo o su inminencia) sino que el riesgo se encuentra en las peculiaridades subjetivas del trabajador y que no afecte a los demás trabajadores con el mismo puesto de trabajo

- El **problema** no radica solo en la falta de especificidad de las medidas de protección para trabajadores con discapacidad. Es que, tampoco existen medidas concretas de prevención para los trabajadores especialmente sensibles, pese a que la norma las reclama, y por ello, cuando se consideren los trabajadores con discapacidad, como especialmente sensibles, tampoco tendrán tales medidas concretas
- En cualquier caso, los trabajadores con discapacidad a lo más que pueden aspirar en materia de prevención en la LPRL, es a obtener la misma protección que la prevista en el art. 25 LPRL para trabajadores especialmente sensibles, que está por concretar.

¿Cabría el acompañamiento de un preparador laboral, como sucede con los programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad?

- Creo que debería ser clave esta figura aplicada en la prevención de riesgos de trabajadores especialmente sensibles.
- Incluso con la normativa actual la figura del preparador puede ayudar al trabajador con discapacidad en la prevención de riesgos laborales, pero debería especificarse más aún esa labor de asistencia en la prevención de riesgos.
- Necesidad de conexión de los preparadores laborales con los agentes de la prevención.
- En consecuencia, debería regularse en el ámbito del empleo con apoyo la forma de intensificar las medidas de prevención de riesgos laborales.
- La formación es de vital importancia, especialmente en materia de prevención pues está en juego la vida y la salud de los trabajadores.

PROPUESTAS:

- **La primera propuesta** es que se incorpore (como en el caso de la maternidad o de los menores) un artículo específico para personas con discapacidad, pues mientras tanto, se les aplica la legislación común, incluida la de considerarse (no siempre) como trabajadores especialmente sensibles
- Por eso hay que mejorar, mientras tanto, el tratamiento de los trabajadores especialmente sensibles del siguiente modo:
- Al estilo de la Incapacidad permanente, establecer un período de suspensión del contrato para **adaptar el puesto de trabajo al trabajador** especialmente sensible y ofrecer al trabajador simultáneamente adecuada formación, orientación y medios para incorporarse al puesto de trabajo

- Cambio a otro puesto de trabajo de la misma categoría, mismo grupo profesional, nivel retributivo, compatible con su capacidad laboral
- Cambio a otro puesto de trabajo de inferior nivel retributivo en el mismo o distinto grupo profesional, compatible con su capacidad laboral
- El uso del convenio colectivo, como instrumento de concreción de las medidas de prevención. Se utiliza muy poco, y en la mayoría de las veces se reproduce la normativa del art. 25 LPRL o se remite a ella sin incorporar medidas concretas
- Establecer obligatorio el control médico en determinados puestos de trabajo con serias probabilidades de sensibilidad

- Una primera conclusión es que la condición de persona con discapacidad no garantiza que se le otorgue la protección dispensada por la LPRL a los trabajadores especialmente sensibles, por tanto, es irrelevante su condición de persona con discapacidad, que deberá en todo caso considerarse como trabajador especialmente sensible.
- En segundo lugar, el hecho de que el trabajador con discapacidad se considere como trabajador especialmente sensible tampoco garantiza una protección concreta, porque después de un inicio prometedor en el art. 25.1 LPRL “el empresario garantizará de manera específica la protección...” **no se concreta** en qué debería consistir, al emplear vaguedades del tipo: deberá adoptar “las medidas preventivas y de protección necesarias”, sin especificar en qué consisten.

- En tercer lugar, es de vital importancia que se **concrete la protección**, con medidas similares a las previstas para la maternidad o la menor edad, con las adaptaciones adecuadas, cambio de puesto de trabajo o también recurrir a la suspensión del contrato. Con ello se ganaría en seguridad jurídica evitando conflictividad en los tribunales.

En cuarto lugar, existe una **protección múltiple** en el caso de personas con discapacidad (coordinación entre tales formas de protección)

- La propia del art. 25 LPRL como trabajador especialmente sensible a determinados riesgos
- La protección del trabajador, como persona con discapacidad, ante posibles discriminaciones, mediante ajustes razonables (Directiva 2000/78) que eliminen las barreras que impiden la prestación de servicios en las mismas condiciones que los demás trabajadores
- La normativa laboral que se rige por el principio de adaptación del trabajo a la persona (tiempo de trabajo) art. 36.5 ET

En suma:

- Es necesaria una norma básica en materia de prevención para trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de desarrollos reglamentarios, o incluso la mejora de la norma como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- El convenio colectivo debe asumir un papel más relevante, con mayores compromisos y sobre todo que no se limiten a lo ya establecido por la ley.
- Se ha propuesto una nueva redacción al art. 25 LPRL, completando las medidas de protección que debe llevar a cabo el empresario de forma concreta, según la doctrina científica y la doctrina judicial

«Artículo 25 (LPRL) Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico, físico, sensorial, intelectual o mental conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. *A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*

2. *En el caso de que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, la persona trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente. El cambio de puesto o función se llevará a cabo según las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que desaparezcan los riesgos de su anterior puesto de trabajo o función que permitan su reincorporación.*

3. En el caso de que, aun aplicando las reglas indicadas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función adecuada a su situación específica, *la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto que no corresponda a su grupo o categoría equivalente*, conservando, al menos, su derecho a las retribuciones de su puesto de origen.

4. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, los trabajadores no serán empleados ya sea por no existir otros puestos o funciones, o porque en los demás puestos de trabajo vacantes, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, *sin perjuicio del mantenimiento del derecho a la reincorporación, en caso de suspensión del contrato*, por las causas del art. 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, *durante un máximo de dos años*, para el caso de que fuera posible el desarrollo de su actividad en un puesto de trabajo que no presente riesgos.

5. En cualquier caso, *la negociación colectiva* podrá establecer las medidas que resulten más apropiadas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo».

**MUCHAS GRACIAS
POR VUESTRA ATENCIÓN**