

# BOCASASALUD

## Boletín Obrero de CASA

Bocasa es una publicación de la Sección Sindical de CGT CASA-Tablada



Nº 10 FEBRERO 2015

4ª época

T.E.S

### TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Hemos sufrido un plan de transformación en la planta de Tablada supeditado a la nueva orientación industrial de la Dirección, y a su propia reestructuración, que define cuáles son los trabajos que son factibles de permanecer (core) y cuáles no (non Core).

Estos planes no son ajenos al resto de centros, pues los acuerdos de reestructuración y reorganización de las plantas dejan muchos trabajadores tocados, no sólo en su ánimo y orgullo profesional, sino que también provoca un deterioro de su salud.

Multitud de trabajadores han visto cómo después de muchos años de profesión, en maquinarias y revestimientos principalmente en Tablada, son reciclados a montaje. Muchos de ellos con edades que superan los 50 años.

El premio a la entrega y compromiso ha sido un puesto en montaje, la mayoría en lugares donde los esfuerzos son mayores que los que hacían en sus antiguos puestos de trabajo, sobre todo porque la edad y sus circunstancias han cambiado.

La dirección, pese a la insistencia de CGT por aplicar un protocolo de trabajadores especialmente sensibles, ha definido que es mejor poner a un joven en tareas "menos pesadas", mientras los compañeros reciclados con edad avanzada, ocupaban puestos de trabajo en el montaje.

El premio a nuestra profesionalidad es la nómina a final de mes, más allá de eso sólo nos queda decir a los afanados montadores, que se obsesionan con bajar los tiempos de los

trabajos, que su "compromiso" con esta empresa es para muchos años, por lo que le instamos a que piensen que van a ser en algún momento trabajadores especialmente sensibles, porque jóvenes no somos para siempre, ni máquinas tampoco que se puedan renovar.

El objetivo de CGT ha sido siempre y seguirá siendo velar por los derechos de los trabajadores y garantizar su seguridad y salud. De esta manera hemos realizado multitud de denuncias por el incumplimiento sistemático de la dirección al respecto.

Presentamos, por último, un protocolo de Trabajador Especialmente Sensible que mejoraba lo que planteaba la ley. Sin embargo no es difícil percatarse que la dirección de Airbus ni siquiera cumple con esos requisitos mínimos.

Se pueden definir, la propuesta de CGT, en cuatro grupos fundamentales:

- Mayores de 50 años
- Mujeres embarazadas o en lactancia.
- Trabajador/a que en los dos últimos años hayan estado por contingencia de cualquier tipo más de 90 días.
- Todos los trabajadores/as que en el último año hayan sufrido 3 accidentes con baja.

En enero de 2015 la dirección saca de la chistera un protocolo de la gestión de la edad cuyo único objetivo va encaminado a prolongar el tiempo en activo, exprimiendo a los trabajadores en aras de la insaciable productividad y la apropiación de sus conocimientos, en vez de dedicar sus esfuerzos a la mejora de la salud y seguridad de su capital humano. Salud y Seguridad que queda relegada a un segundo plano.

## DEFINICIÓN

**Trabajador especialmente sensible (T.E.S.)** 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.

Es aquel trabajador que por sus características personales presenta una mayor susceptibilidad ante determinadas situaciones de riesgo, bien sean condiciones de trabajo o tiempos de exposición a determinados agentes físicos, agentes biológicos, factores ergonómicos o sustancias químicas.

Se incluyen en esta definición los trabajadores que por causas personales (**permanentes y/o transitorias**) pudieran poner en peligro su seguridad y su salud o la de otros en el desarrollo de sus tareas.

La protección de los T.E.S. deberá garantizarse, **de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (P.R.L.)**.

## DEFINICIÓN LEGAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) persigue un fin básico: **velar por la seguridad y salud de los trabajadores, evitando que sufran daños en el desempeño de sus cometidos profesionales.**

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) hace mención a la **“protección de los trabajadores especialmente sensibles”**, entre los que podemos hallar a los trabajadores discapacitados.

Dicho artículo dice:

- 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.

- Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, 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.**
- Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores 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.

Este concepto de especial sensibilidad viene definido en el artículo 15 de la Directiva Marco 89/391/CEE: **“Los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”**. Se tiene en cuenta ante todo que esta especial sensibilidad no se predica respecto de colectivos de trabajadores, sino de **trabajadores individuales, y no se predica genéricamente,**

sino relacionada con los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Tampoco se identifica con enfermedad, ni con reconocimiento administrativo. La especial sensibilidad se corresponde a un concepto de vulnerabilidad objetiva del trabajador.

La detección de esta especial sensibilidad deberá conjugar el deber empresarial de informar a sus trabajadores de los riesgos presentes en el puesto de trabajo y el derecho del trabajador a su intimidad.

### **GRUPOS DE TRABAJADORES SENSIBLES**

De lo anterior se deduce que los trabajadores especialmente sensibles engloban a los grupos siguientes:

- Trabajador/a con discapacidades o minusvalías temporales o permanentes que le puedan dificultar el trabajo o que dicho trabajo las agrave.
- Trabajador/a de **edad avanzada**.
- Trabajador/a vulnerable por **convalecencia**.
- Trabajador/a vulnerable a causa de **tratamientos médicos**.
- Trabajador/a con **predisposición o susceptibilidad especial**. (mujeres en tareas de cargas y posturas forzadas)
- Trabajador/a con **poca experiencia o incorporado** recientemente.
- Trabajador/a **menor de edad**.
- Trabajador/a con un estado **biológico/psicológico** conocido que le haga especialmente vulnerable. (HTA, diabetes, padecimientos osteomusculares crónicos, tóxicodependientes, Depresivos, etc.)
- Trabajador/a con **sensibilidad a ciertos agentes físicos o susceptible** de sufrir sensibilización a los mismos.
- Trabajadora **gestante, en periodo de postparto o lactancia**.
- Trabajadores a **turnos y/o nocturnos**.

- Trabajadores de minorías étnicas y/o inmigrantes.
- Trabajadores con **situaciones familiares conflictivas** (violencia doméstica, etc.).

### **VIAS DE ACTUACION**

Se hace necesario explorar vías de actuación como las siguientes:

- De un lado incidir en la importancia de contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad.
- De otro, y en base a los resultados de dicha evaluación, proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, con carácter prioritario, un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador o de la trabajadora, en la que se tendrán en cuenta, entre otros factores
  - La **movilidad limitada** de las articulaciones
  - La **disminución de la fuerza**.
  - Reducción de la capacidad funcional física**.
  - Reducción de la percepción** y de la capacidad para tomar decisiones.
  - Reducción de la capacidad auditiva**.
  - Reducción de reacción** ralentizadora.

### **CARGA DE TRABAJO**

La carga de trabajo se puede definir como la exigencia psicofísica que necesita un trabajador para realizar una determinada tarea.

La evaluación de la Carga de Trabajo es un punto central en las evaluaciones

## LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO

ergonómicas, teniendo en cuenta varios modelos:

**Modelo de Exigencias-Esfuerzo**, viene determinada por interacción de:

- El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
- El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...).

**Modelo Presión-Tensión:**

- **Carga externa (“contrainte”)**: Refiere a la suma de las condiciones externas y demandas en un sistema de trabajo que perturban el estado fisiológico y/o psicológico del individuo.
- **Carga interna (“astreinte”)**: Reacción interna o efecto de la carga externa en el individuo con relación a sus características y capacidades individuales.

**Modelo de Articulación: Restricciones operativas - Capacidades de ejecución**, este modelo difiere de los anteriores sobre el grado de libertad o autonomía que tiene el trabajador:

- Los instrumentos de trabajo.
- Los objetivos del trabajo.
- Los resultados producidos (al menos la información que se tiene sobre los resultados)
- Su estado interno.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS E INFORMATIVAS

Se tiene que emplazar a los trabajadores y trabajadoras a mantener y promover su propio rendimiento físico y psicológico, propiciando estrategias formativas e informativas para hacer frente a las exigencias del trabajo (gestión del estrés, prevención del agotamiento, adecuación del trabajo)

También se requiere de una debida información sobre cómo conseguir un buen mantenimiento físico con la promoción de buenos hábitos para la salud (nutrición y recomendación de prácticas deportivas).

## MEDIDAS PREVENTIVAS QUE DEBE REALIZAR EL EMPRESARIO

El empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (incluyendo, en su caso, el cambio de puesto de trabajo) teniendo en cuenta, los principios fundamentales de la acción preventiva que se citan en el artículo 15 de la Ley de PRL:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. La evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posibilidad de que el trabajador/a 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 (art. 4 RD 39/1997).
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción,

con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- **Tener en cuenta la evolución** de la técnica.
- **Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.** Este apartado resulta fundamental, en situaciones de sensibilización de los trabajadores ante sustancias químicas o elementos biológicos.
- **Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.**
- **Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.**
- **Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.**

### **EVALUACIONES DE RIESGO Y PROGRAMACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

Las evaluaciones de riesgo y la planificación y programación preventiva consecuencia de la misma, tendrán en cuenta, asimismo, los riesgos específicos que afecten a todos los trabajadores especialmente sensibles pero sobre todo a las mujeres de más edad.

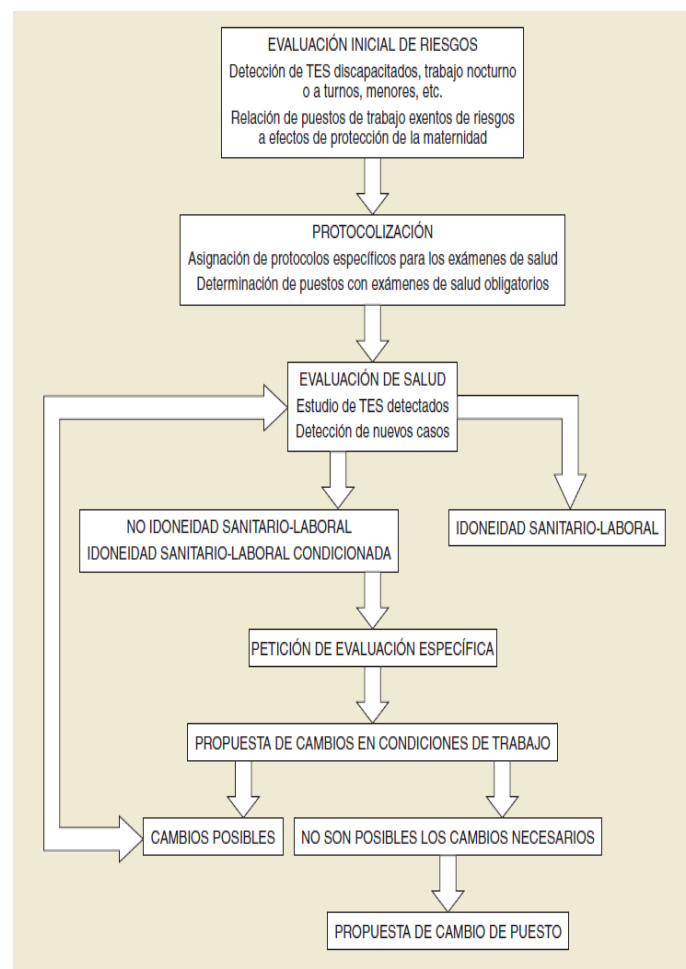
Por lo que podemos concluir que la edad puede comenzar a ser un hándicap para que el trabajador o la trabajadora desempeñe determinados puestos de trabajo, deberán plantearse la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyéndose el cambio de puesto de trabajo,

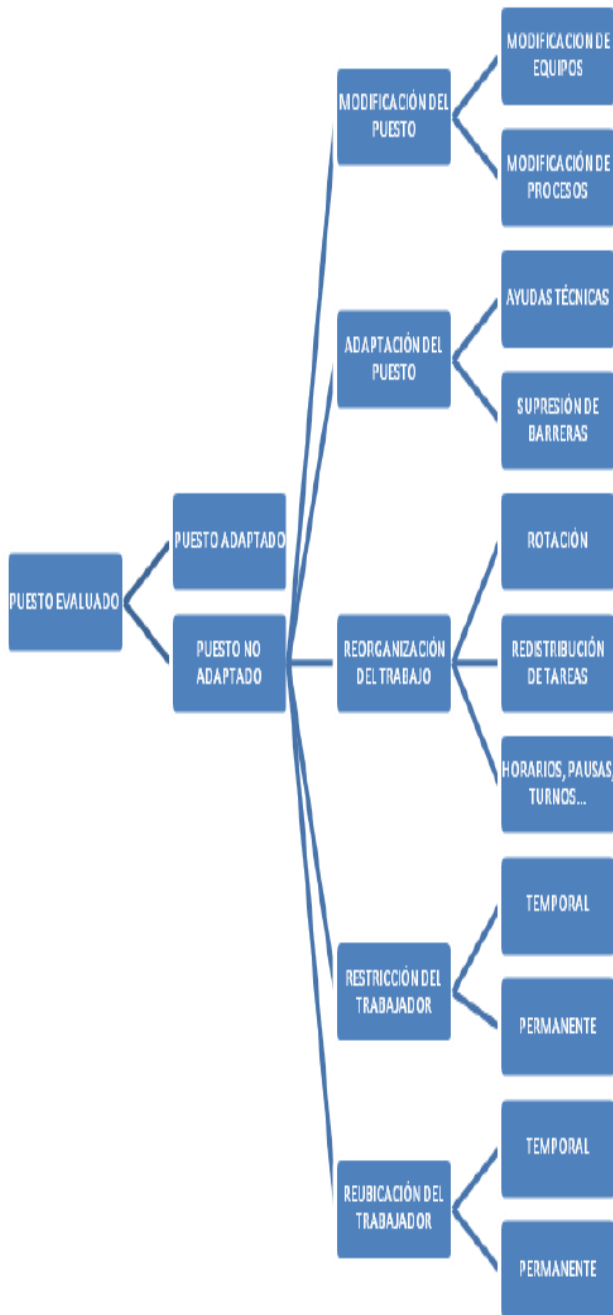
junto con otras estrategias que, desde un enfoque integral, estén dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador o trabajadora mayor.

### **ESQUEMA DE ACTUACIÓN ANTE UN TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE**

Una vez realizado el análisis conjunto (análisis ergonómico de las exigencias de la actividad / valoración de las limitaciones funcionales) se deberá proceder a la calificación del puesto teniendo siempre presente la intensidad y reversibilidad de las limitaciones funcionales, lo que definirá el carácter temporal o permanente del dictamen.

Las posibles calificaciones del puesto, así como las propuestas de acción se reflejan en el siguiente esquema.





- Analizar conjuntamente con el Área Técnica del S.P.M., el **puesto de trabajo** y la **determinación de las funciones** que habría que evitar o adaptar.
- Notificar al trabajador la situación de **especial sensibilidad** y **explicación del informe de calificación** y del dictamen de aptitud.
- Realizar **seguimiento de los casos notificados** de **trabajadores** especialmente sensibles.

#### Área Técnica del S.P.M. (Servicio Técnico de Prevención)

- Analizar conjuntamente con el Área de Vigilancia de la Salud del S.P.M. y el Comité de P.R.L. de la empresa, el puesto de trabajo.
- Revisión si procede de la Evaluación de Riesgos.
- Revisión si procede del Plan de actuación en caso de **Emergencias**.

#### Comité de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

- Colaborar con el S.P.M. en el **análisis del puesto de trabajo** y en la determinación de las funciones que habría que evitar o adaptar, e informar de las mismas al Servicio de RR.HH de la empresa.
- **Asesorar al trabajador especialmente sensible** en caso de que se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo en su puesto de trabajo, para que **acuda al examen de salud con el fin de reevaluar su situación**.
- Colaborar en las **actuaciones** y **coordinar las mismas** con las propias de la Unidad Básica de Salud (U.B.S.) y del Área Técnica del S.P.M.
- Colaborar con el S.P.M. para **proponer medidas preventivas** a aplicar en cada caso, e informar de las mismas al Servicio de RR.HH.

## RESPONSABILIDADES

Los departamentos que se encuentran en la responsabilidad de garantizar que estos trabajadores reciban la protección que exige la Ley son:

#### Unidad Básica de Salud del S.P.M. (Servicio Médico)

- Valorar durante el **Examen de Salud Especial** la situación de especial sensibilidad.

## Servicio de Recursos Humanos de la empresa

**PROPUESTA DE CGT PARA  
LOS T.E.S**

- Velar por el correcto cumplimiento del procedimiento de protección de los trabajadores especialmente sensibles.
- Garantizar la confidencialidad de la información facilitada.
- Informar a las partes implicadas, Superior Jerárquico del trabajador especialmente sensible y al propio trabajador, de las medidas preventivas a aplicar en cada caso y promover y favorecer su implantación.

## Superior Jerárquico del trabajador especialmente sensible

- Aplicar las conclusiones, recomendaciones y medidas preventivas a adoptar.
- Efectuar el control y seguimiento de las medidas preventivas adoptadas al objeto de verificar que las condiciones de trabajo son adecuadas y no se varían.

## Trabajador Especialmente Sensible (T.E.S.):

- Conocer los riesgos del puesto de trabajo.
- Seguir las recomendaciones generales y específicas estipuladas para su puesto de trabajo haciendo uso de las medidas preventivas puestas a su disposición.
- Comunicar al Superior Jerárquico y al Servicio de Recursos Humanos posibles cambios que puedan originarse en sus funciones, puesto de trabajo, equipos, máquinas, instalaciones, productos, agentes físicos, químicos, biológicos, etc.

Las empresas (se autodefinen socialmente corporativas y se vanaglorian de tener códigos éticos intachables) tienen la obligación de poner en práctica todas aquellas medidas que tanto la legislación nacional como la Directiva Europea menciona en lo referente a lo que hemos denominado TES, por lo que proponemos, desde CGT, aplicar esta clasificación a:

1. **Grupo de mayores de 50 años**, que bien en su puesto de trabajo o por un cambio del mismo, pudieran presentar déficits biológicos y sensoriales etc., y por lo tanto, expuesto a otros riesgos diferentes que pueden suponer alteraciones en su estado de salud, con la aparición o agravamiento de dolencias propias.
2. **Grupo de mujeres embarazadas** o en lactancia
3. **Trabajadores migrantes.**
4. **Todos los trabajadores/as** que en el último año hayan sufrido 3 accidentes con bajas.

Teniendo en cuenta que es deber del empresario una protección específica al trabajador especialmente sensible, y dado que esto conlleva implementar una serie de actuaciones de carácter urgente, **demandamos una evaluación específica de los TES, donde intervenga tanto el técnico de Prevención como el médico de la empresa, atendiendo a los parámetros ergonómicos, psicosociológicos y de higiene en el trabajo,** máxime cuando deben adaptarse los puestos de trabajo a las condiciones específicas del trabajador/a, como venimos reclamando habitualmente, y no a la inversa como hacen las direcciones.



## LEGISLACIÓN APLICABLE Y MARCO LEGAL

- **Ley 31/1995, del 8 de Noviembre**, de prevención de riesgos laborales (B.O.E. del 10 de Noviembre de 1995).
- **Directiva 89/391/CEE del Consejo, 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.
- **Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades**, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- **Decreto 2065/1974, de 30 de mayo**, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **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.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.
- **Decreto de 26 Julio de 1957**, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y los menores.
- **Directiva 94/33/CEE del Consejo, de 22 de junio**, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- **Comunicación COM (2000) 466 final de 05.10.2000** de la Comisión de las Comunidades Europeas.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto 393/2007, de 23 de Marzo**, que aprueba la norma básica de autoprotección de

los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencias.

- **Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre**, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- **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.
- **REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- **RD 286/2006, de 10 de marzo**, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- **RD 1311/2005, de 4 de noviembre**, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **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.
- **RD 665/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- **RD 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **NTP 452: Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postura**
- [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7\\_809894ENC](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7_809894ENC)
- **PROPUESTA DE CGT PARA LA REVISION DE LA DEFINICION Y PROTOCOLOS DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES** de 3 de Noviembre de 2014 elaborado por la Sección Sindical Estatal de CGT en Airbus Group S.A

La Sección Sindical de C.G.T. pretende con bocasasalud elaborar una serie de números específicos sobre materias relacionadas con la salud de los trabajadores y sus derechos. Puedes entregar tus artículos o comentarios en el local de la Sección Sindical, por correo electrónico a [cgt.tablada@military.airbus.com](mailto:cgt.tablada@military.airbus.com) o bien enviarlo al puesto de correo K-5. Esperamos tu colaboración.