

# Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles\*

*Elisa Sierra Hernáiz\*\**

## RESUMEN

Uno de los mayores retos en la normativa preventiva es la inclusión de trabajadores que, debido a circunstancias subjetivas, presentan una especial sensibilidad a los riesgos laborales, fundamentalmente por los problemas de identificación que plantea, por lo que es necesaria su delimitación conceptual. Para ello se hace indispensable un estudio del derecho comunitario europeo y español y su posible transposición al derecho comunitario para poner de relieve la importancia de este tema dentro de las políticas de prevención de riesgos laborales.

**PALABRAS CLAVE:** trabajador especialmente sensible; prevención de riesgos laborales.

## ABSTRACT

One of biggest challenges in the legal regulations on prevention of occupational hazards is the identification of particularly sensitive workers for their subjective circumstances. Therefore, it is essential define the legal concept from the European Community and Spanish law and the posible transposition into Ecuadorian Law to highlight the importance of this issue within the policies of prevention of occupational hazards.

**KEYWORDS:** particularly sensitive workers; prevention of occupational hazards.

FORO

## INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es parte esencial de cualquier ordenamiento jurídico laboral avanzado. Ello es debido a que la obligación preventiva forma

---

\* Este artículo ha sido realizado como parte de la investigación del Proyecto del Ministerio de Educación y Ciencia Español DER2012-37872/JURI: La adaptación del puesto de trabajo y la reubicación laboral de trabajadores especialmente sensibles.

\*\* Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pública de Navarra. España.

parte del contenido de la relación laboral al tener un enlace directo con el derecho a la vida e integridad física de los trabajadores, lo que convierte al empresario en un deudor de la seguridad y salud de sus trabajadores.<sup>1</sup>

Pues bien, en la actualidad la prevención de riesgos laborales es un concepto dinámico y en constante expansión, siendo uno de los ejemplos de esta afirmación la necesidad de otorgar una especial protección en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores especialmente sensibles. Tradicionalmente, este colectivo ha gozado de una protección específica centrado en las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, los jóvenes o los discapacitados; sin embargo, en nuestros días, esta noción va ampliando sus fronteras para comprender a trabajadores que, por circunstancias personales, más allá de las apenas señaladas, necesitan una tutela distinta en materia preventiva por presentar una especial sensibilidad a la hora de desempeñar la prestación laboral. Esto está provocando que se replanteen las políticas de prevención de riesgos laborales en las empresas para incluir a este colectivo con todos los problemas de identificación que se plantean, ya que un trabajador especialmente sensible puede ser cualquiera siempre que concurren los elementos o factores determinantes que delimitan a este grupo.

Además de la vertiente prevencionista, existe otro elemento importantísimo que repara en garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de estos trabajadores, muchas veces obviado, pero que no se puede dejar de mencionar en una efectiva política de prevención de riesgos laborales.

---

1. En el ordenamiento jurídico español, el artículo 15 de la Constitución Española (CE) reconoce el derecho fundamental a la vida e integridad física, siendo la seguridad e higiene en el trabajo una materia objeto de regulación específica en el artículo 40.2. CE: “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. A su vez, es un derecho laboral básico de los trabajadores, tal y como reconoce en el Estatuto de los Trabajadores Español (ETE) en el artículo 4.2.d): “A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” y el artículo 19.1: “El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”. Estos mandatos constitucionales y legales encuentran su desarrollo legislativo específico en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales Española (LPRLE). En concreto, el deber de protección del empresario de la seguridad y salud de sus trabajadores queda establecido en el artículo 14 LPRLE, que regula un deber general de prevención y protección en esta materia “1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (...). 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)”. A su vez, en el artículo 15 de la misma norma se recogen los principios inspiradores de este deber general de protección, que queda completado con el artículo 16, que contempla el contenido y alcance del deber de seguridad mediante la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, la evaluación de los riesgos –inicial y sucesiva– y planificación de la actividad preventiva.

## LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE EN EL ORDENAMIENTO COMUNITARIO EUROPEO Y ESPAÑOL

Una de las referencias jurídicas más importantes en esta materia es el Derecho Comunitario Europeo, en concreto, el artículo 15 de la Directiva Marco Comunitaria, 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 establece que “los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”.<sup>2</sup> De la lectura del texto legal se desprende que se trata de una regulación con carácter general, puesto que se limita a señalar que los colectivos expuestos a riesgos sensibles tienen que tener una protección específica, normativa que debe ser completada con Directivas Europeas más específicas: en concreto con la Directiva 92/85/CE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la Directiva 94/33, CE, de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

A diferencia de esta norma, que no identifica los colectivos de trabajadores sino que hace una definición genérica de los mismos desde una perspectiva objetiva, el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Española (LPRLE) ha optado por regular este tema desde un punto de vista subjetivo del trabajador, teniendo en cuenta las circunstancias personales y estado biológico o físico del trabajador y no el contenido de la prestación laboral. Así, lo importante son las condiciones personales del trabajador, ya que si la prestación laboral fuese desempeñada por un trabajador que no sea especialmente sensible no se aplicaría esta especial protección.

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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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 perso-

---

2. Para un estudio en profundidad de este precepto véase: Francisco Pérez de los Cobos, “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y adaptación del ordenamiento español”, *Relaciones Laborales*, No. 8 (1991): 1221-1253.

nas 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.<sup>3</sup>

En este sentido, el artículo 25 de la LPRLE establece la obligación empresarial de protección a los trabajadores especialmente sensibles, tanto por sus circunstancias personales como por su estado biológico, incluida la discapacidad física, psíquica y sensorial a la hora de evaluar los riesgos y adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. En este análisis normativo, no se puede olvidar que el párrafo 2 del artículo 25.1 LPRLE prohíbe emplear a estos trabajadores si puedan suponer un peligro para él mismo u otros trabajadores y personas relacionadas con la empresa, medida que será de aplicación no solo para condiciones personales permanentes de los trabajadores, sino también para aquellos que se encuentren en un estado o una situación transitoria que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Dado el carácter temporal, el empresario no está obligado a adoptar medidas preventivas permanentes ni tampoco incluirlo en la evaluación de riesgos, debiendo ser interpretada tanto como una limitación a la hora de contratar a estas personas como la obligación de cambiarles de puesto de trabajo. Su finalidad última es preservar el puesto de trabajo de este trabajador, adaptándolo a sus condiciones particulares, sin que ello menoscabe su derecho a la salud.<sup>4</sup>

Para finalizar, el Reglamento de los Servicios de Prevención señala, en el artículo 4.1.b), que el empresario deberá tener en cuenta estas circunstancias en el momento de la evaluación inicial de prevención de riesgos laborales. En cuanto a la evaluación sucesiva, el artículo 4.2 de dicha norma señala que deberá volver a evaluarse ante un cambio de las condiciones de trabajo o por la incorporación de un trabajador que sea especialmente sensible debido a sus características personales.<sup>5</sup>

## **LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE**

En la actualidad el concepto de trabajador especialmente sensible ha adquirido connotaciones específicas, yendo más allá del colectivo de trabajadoras, jóvenes o dis-

- 
3. Amanda Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2010), 44-45.
  4. M. Cos Egea, "Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, No. 12 (2010), 11 y s.
  5. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

capacitados como colectivos especialmente protegidos, tanto a la hora de delimitar su alcance como para planificar la actividad preventiva;<sup>6</sup> así, se trata de que trabajadores que padecen una disminución de su capacidad, sin que pueda calificarse de discapacitados, o bien que sean portadores de alguna singularidad que les haga más vulnerables a sufrir un riesgo. Este concepto está haciendo que la prevención de riesgos laborales adquiera un nuevo enfoque al tenerse en cuenta circunstancias personales de los trabajadores que les hacen especialmente proclives a sufrir un riesgo que, de no concurrir dicha circunstancia, no se produciría, y, por ello, demanda un tratamiento específico por su predisposición a padecer un accidente de trabajo o enfermedad profesional.<sup>7</sup>

### **A) LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE Y EL TRABAJADOR DISCAPACITADO**

Antes de analizar el concepto de trabajador especialmente sensible es preciso realizar una puntualización respecto a su diferencia con los trabajadores discapacitados, puesto que no son conceptos idénticos.

Respecto a la regulación de la discapacidad, el artículo 49 de la Constitución Española (CE) les reconoce el derecho a recibir una atención especializada para garantizar el pleno disfrute de sus derechos, que se manifiesta en un deber para la administración de garantizar la rehabilitación e integración social de este colectivo, expresión, a su vez, del mandato del artículo 9.2 CE que impone a los poderes públicos la obligación de remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de los distintos colectivos sociales.<sup>8</sup>

---

6. José Eduardo López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales* (Madrid: Marcial Pons, 2010), 19.

7. Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 21.

8. A nivel internacional es constante la preocupación por garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Así, desde el Programa de Acción Mundial para personas con discapacidad aprobado por la ONU en 1982, pasando por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, o por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, u otros documentos más específicos como la Declaración de derechos de los discapacitados aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971; la Declaración de derechos de los minusválidos, de 9 de diciembre de 1975 o la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 13 de diciembre de 2006, donde una de sus finalidades es velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. También la OIT ha intervenido en este campo con diversos convenios, como el Convenio No. 159 de 1990, sobre readaptación profesional y al empleo de las personas minusválidas en el que se define persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia reconocida de carácter físico o mental. Esta norma obliga a los Estados a formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, procurando hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Por su parte, el artículo 5 del Convenio No. 111 de 1958, sobre la discrimi-

Por lo que se refiere a la Unión Europea, el artículo 19 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo para adoptar las medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por discapacidad. A su vez, la Directiva 78/2000, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se propone, entre otros motivos, luchar contra la discriminación por discapacidad (artículo 1), para lo cual es necesario que los empresarios realicen ajustes razonables para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo (artículo 5).

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea define la discapacidad como:

una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración.<sup>9</sup>

Respecto al derecho español, la norma de referencia es la Ley 1/2013, de 29 de noviembre, general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Uno de sus objetivos principales es garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación para lo cual es fundamental el establecimiento de medidas orientadas a la formación profesional, orientación laboral, fomento del empleo, asistencia social e integración en la sociedad.<sup>10</sup>

En cuanto a la definición de discapacidad el artículo 2.a) de la Ley la define como: “aquella situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”. Y a las personas con discapacidad como: “aquellas (personas) que presentan deficiencias físicas, mentales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con

---

minación en materia de empleo y ocupación, reconoce el derecho de los Estados a establecer medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas por razón de su invalidez, y el artículo 3 del Convenio No. 142 de 1975, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de recursos humanos, señala que los Estados deben ampliar gradualmente sus sistemas de información y orientación profesional de manera que incluyan programas apropiados para las personas minusválidas.

9. Véase el comunicado de prensa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea No. 42/13 sobre la sentencia de los casos c-335/11 y 337/11, Ring y Skouboe Werge. <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_CJE-13-42\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_CJE-13-42_es.htm)>.
10. Sobre el impacto de esta Ley consúltese Juan Luis Beltrán Aguirre, coord., *Atención y protección jurídica de la discapacidad* (Pamplona: Aranzadi, 2015). Y, en general, sobre el principio de igualdad y no discriminación de este colectivo Vanessa Cordero Gordillo, *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2011).

diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”. A su vez también lo son: “quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%”.

Respecto a la prevención de riesgos laborales el artículo 25 LPRLE menciona a los discapacitados específicamente como uno de los colectivos que proteger de modo singular.

## **B) EL CONCEPTO DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE**

A diferencia del trabajador discapacitado, en el trabajador especialmente sensible no existe una minusvalía delimitada de manera objetiva ni una incapacidad física o sensorial cuantificada.<sup>11</sup>

En general, a la hora de analizar el concepto de trabajador son varias las características que lo delimitan. En primer lugar, es un precepto que resalta el carácter tuitivo que informa al Derecho del Trabajo y, en especial, al ámbito de la prevención de riesgos laborales, puesto que protege los riesgos de naturaleza subjetiva del trabajador.

En segundo lugar, nos encontramos ante una lista abierta, lo que otorga un carácter fuertemente expansivo a este precepto ya que trabajador especialmente sensible puede ser cualquiera trabajador en función de sus características personales o biológicas, más allá de las circunstancias objetivas que puedan producir una mayor vulnerabilidad por el tipo de trabajo a desempeñar.<sup>12</sup>

Así, en materia de prevención de riesgos laborales por sensibilidad se entiende:

una condición personal que se exterioriza en una mayor o menor receptividad a los riesgos en el trabajo que la persona realiza [...] La sensibilidad a los riesgos es la reacción física o psíquica del trabajador a las condiciones del trabajo en el que se encuentra inmerso.<sup>13</sup>

Por lo tanto, el riesgo viene determinado por las circunstancias individuales de los trabajadores, de carácter subjetivo, motivadas por elementos personales o aspectos biológicos, físicos o psicológicos, que ocasionan una especial incidencia de los riesgos genéricos o específicos en estos trabajadores.

11. Cos Egea, “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, 6.

12. Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 29-31.

13. *Ibid.*, 32. Tal y como señala la autora, todos los trabajadores están potencialmente expuestos a sufrir un daño derivado del trabajo como consecuencia de diversos factores como la actividad, funciones, máquinas, etc., que le pueden afectar de manera diferente al resto de sus compañeros.

En tercer lugar, es fundamental determinar el carácter colectivo o individual de la condición especialmente sensible. Frente a otros supuestos, en los que la pertenencia al colectivo es fundamental, en este caso hay que partir del hecho de que el impacto mayor del riesgo puede producirse en cualquier trabajador, sin que sea determinante la pertenencia a un grupo o colectivo precisamente por sus características personales o estado biológico.<sup>14</sup> Nos encontramos, pues, ante un concepto jurídico indeterminado,<sup>15</sup> que habrá de concretarse caso por caso, por lo tanto, el papel de los jueces y tribunales es determinante a la hora de declarar su existencia, y es fundamental una correcta política de vigilancia de la salud.<sup>16</sup> Ello tiene una gran importancia porque permite incluir dentro de su campo de aplicación los riesgos emergentes originados por las situaciones de precariedad y flexibilidad laboral tan comunes en la actualidad del mercado laboral.<sup>17</sup>

En cuarto lugar, para la aplicación de este precepto se exige un requisito reforzado: la especial sensibilidad, lo que supone que solo se aplicará a los trabajadores que sean vulnerables a determinados riesgos y no a los trabajadores sensibles sin más. Por lo tanto, se exige una sensibilidad en grado superior, en un sentido amplio y genérico.<sup>18</sup>

En quinto lugar, los riesgos no se pueden calificar como riesgos especiales ya que entonces habría que comprender a todos los trabajadores expuestos a los mismos, sino que son los riesgos normales que, sin embargo, repercuten en este colectivo por esas características personales, subjetivas, que justifican de por sí la especial protección.<sup>19</sup>

Dentro de las características personales habría que incluir las situaciones como:

*defectos o dolencias físicas, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, vista defectuosa o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos análogos.* También comprendería aspectos de carácter psíquico como la personalidad, el temperamento, el comportamiento o el estado de ánimo del trabajador que lo hagan especialmente sensible a los riesgos laborales, lo que abarcaría el riesgo psicosocial entendidos como: *aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental*

---

14. *Ibíd.*, 37 y s.

15. *Ibíd.*, 27.

16. José Eduardo López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*, 41. Respecto del papel que los tribunales han desempeñado a la hora de aplicar e interpretar este precepto véase el trabajo de Cos Egea “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”.

17. López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*, 23-26.

18. Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 34-36, que se refiere a trabajadores especialmente vulnerables a los riesgos laborales debido a sus circunstancias que sobrepasan los parámetros ordinarios de susceptibilidad a los riesgos.

19. Cos Egea, “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, 4-6.

*que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.*<sup>20</sup> (Las cursivas me pertenecen).

En cuanto al estado biológico, se refiere a la existencia de cualquier enfermedad o síntoma de la misma, que, sin ser invalidante, da lugar a una especial sensibilidad del trabajador frente a los riesgos laborales. Por último, también quedan protegidos los trabajadores que, pese a no tener características personales que lo hagan especialmente vulnerable a los riesgos, en un momento dado y con carácter transitorio presentan alguna deficiencia psicofísica, incluidos los estados de embriaguez o intoxicación psicotrópica.<sup>21</sup>

En sexto lugar, se plantean problemas de identificación de los trabajadores que pertenecen a este colectivo puesto que lo relevante son las circunstancias especiales de carácter personal que convierten a un trabajador en especialmente sensible, teniendo en cuenta que en muchos casos es desconocida por el propio trabajador. En este apartado va a ser fundamental analizar si las características del puesto de trabajo o la naturaleza de las tareas a realizar pueden dar lugar a esta especial sensibilidad, más allá de factores específicamente regulados como pueda ser el trabajo a turnos o nocturno. En este sentido, hay que tener bien claro que los motivos pueden tener su origen en circunstancias objetivas –test objetivo– o subjetivas –test subjetivo– de la prestación laboral, lo que es irrelevante,<sup>22</sup> ya que lo que importa es cómo las mismas afectan al trabajador por sus circunstancias personales.<sup>23</sup>

En séptimo lugar, hay que determinar el alcance del contenido de la obligación empresarial al tratarse de una protección específica, y, por lo tanto, una obligación adicional a sus deberes generales, que deberá comprender una evaluación, tanto inicial como periódica y también específica si es necesario, teniendo en cuenta el concreto puesto de trabajo y, si es necesario, la adopción de medidas preventivas adecuadas teniendo en cuenta las circunstancias subjetivas, no pudiendo el trabajador especialmente sensible desempeñar un puesto de trabajo incompatible con su estado.<sup>24</sup> Por lo tanto, es condición fundamental que sea de conocimiento por parte de la empresa que

---

20. *Ibíd.*, 4-6.

21. *Ibíd.*, 4-6.

22. La aplicación de estos tests es fundamental para determinar si nos encontramos ante un trabajador con un nivel normal de sensibilidad, al que servirán los estándares normales preventivos que tiene que adoptar el empresario o bien, si los supera, ante un trabajador especialmente sensible, lo que implica que el empresario deberá superar dicho estándar para cumplir con lo establecido en el artículo 25 LPRL. Amanda Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 34.

23. A modo de ejemplo, las situaciones relacionadas con la claustrofobia o el vértigo, López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*, 34-35.

24. *Ibíd.*, 37 y s.; Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 72 y s.

un determinado trabajador es especialmente sensible a los riesgos, tratando de determinar aquellos que le afectan.<sup>25</sup>

Respecto a este requisito, se plantean dos problemas. Por un lado, a la hora de determinar en qué momento nace el deber de protección empresarial, puesto que el empresario deberá conocer la condición de especial sensibilidad para implantar la protección específica, consecuentemente, hasta que no la conozca no nacerá esta obligación.<sup>26</sup> Existen varias posibilidades:<sup>27</sup> que el empresario la detecte él mismo tras un reconocimiento médico o pruebas médicas practicadas; que se lo comunique el propio trabajador al empresario; de la observación por parte del personal de mando o encargado de la seguridad y salud o, incluso, que llegue a su conocimiento por otro trabajador.<sup>28</sup>

Por otro lado, el concreto contenido de las medidas preventivas y de protección necesarias, ya que ni el legislador español ni el comunitario europeo nada dicen al respecto, lo que de nuevo implica que el papel de los tribunales será determinante en esta materia.<sup>29</sup>

Una última cuestión a la que hace referencia el artículo 25 es la protección de la función procreadora y el desarrollo normal de la descendencia. En este caso, se combinan elementos objetivos y subjetivos al comprender a todos los trabajadores que puedan estar sometidos a riesgos que afecten a dicha función. A su vez, es una protección colectiva ya que se trata de un riesgo genérico para todos los trabajadores. En cuanto a los factores de riesgo, se trata de una lista abierta que comprenderá factores tradicionales como aquellos que se determinen en función del riesgo específico

- 
25. Cos Egea, “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, 7.
  26. Tal y como señala el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su fallo de 20 de abril de 2012: “La condición de trabajador “sensible” también se predica del trabajador que sufre cualquier limitación física o psíquica no incapacitante. De ahí que el deber de adaptación del puesto de trabajo se active en el momento en el que el empresario es conocer de las limitaciones que presenta el trabajador bien por los reconocimientos médicos realizados o a través de informes médicos presentados por el propio trabajador. La negligencia del empresario en la adaptación del puesto conllevará la obligación de resarcir al trabajador de los daños y perjuicios que ello le ocasione”. Ver Carmen Carrero Domínguez, “La obligación del empresario de adaptación del puesto de trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, No. 7 (2013), 303-315. A su vez, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 30 de noviembre de 2006, exige que el empresario conozca el estado del trabajador para que quede obligado a adoptar las medidas preventivas necesarias para paliar el riesgo laboral. Véase Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 59.
  27. Moreno Solana, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, 58 y s., resalta el papel fundamental de los reconocimientos médicos y, en general, de la vigilancia de la salud para detectar a tiempo la presencia de un trabajador especialmente sensible dado que la norma no se pronuncia al respecto.
  28. López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*, 41. M. Cos Egea, “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, 5.
  29. Cos Egea, “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, 7, citando la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 21 de marzo de 2002.

originado por la actividad empresarial. Por lo que se refiere a las medidas preventivas, estas deben reducir la exposición a los agentes físicos, químicos y biológicos fundamentalmente a través de los equipos de trabajo.<sup>30</sup>

## EL DERECHO ECUATORIANO

Respecto al ordenamiento jurídico comunitario, la Constitución ecuatoriana garantiza que las actividades laborales se desarrollen en Ecuador en ambientes que no resulten nocivos para la salud de los trabajadores, y, por lo tanto, que puedan poner en peligro la integridad personal de este colectivo.<sup>31</sup>

Así, el artículo 326 de la Constitución ecuatoriana reconoce que: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. A su vez, el artículo 332 obliga al Estado ecuatoriano a garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, eliminando los riesgos laborales que afecten a dichos derechos.

Sin embargo, en Ecuador, a nivel normativo, no existe una Ley de Salud ocupacional o de Prevención de Riesgos Laborales, lo que dificulta el estudio de la problemática de estos trabajadores desde una perspectiva preventiva. Tampoco es una cuestión regulada específicamente en normas relacionadas con esta materia como el Código de Trabajo, la Ley General de Seguridad Social, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores o el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Ejemplo de ello es el artículo 410 del Código de Trabajo que obliga a los empresarios a asegurar a sus trabajadores condiciones libres de peligro para su salud y su vida. Igualmente dispone que los trabajadores deban acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinados en los reglamentos. Por lo tanto, sí se está estableciendo la obligación empresarial de asegurar condiciones de trabajo que no supongan

---

30. López Ahumada, *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*, 44 y s.

31. Un análisis sobre la actual regulación del derecho ecuatoriano en materia de prevención de riesgos laborales y sus carencias es posible encontrarlo en: J. Tapia Palma, *La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado*. Prueba de seguimiento del Doctorado de Prevención de Riesgos Laborales (Pamplona: Universidad Pública de Navarra, 2015), 33 y s. Además de este artículo, otros preceptos están relacionados con esta cuestión. Así, el artículo 33 reconoce el derecho a un trabajo saludable y el artículo 66.3.a) el derecho a la integridad personal.

riesgos para la salud o vida de los trabajadores, aunque no queda claro la forma en la que el empresario llevará a cabo dicha obligación.<sup>32</sup>

Respecto a la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, de 25 de septiembre de 2012,<sup>33</sup> da un concepto de trabajador discapacitado y regula derechos laborales de los mismos para garantizar su derecho a la igualdad de oportunidades aunque sin hacer referencia a la prevención de riesgos laborales. En el artículo 6 se considera persona con discapacidad a: “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica...”.

Y en el artículo 7 se considera persona con deficiencia o condición discapacitante aquella que:

Presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria

A pesar de ello, es posible encontrar normas que, aunque indirectamente, puedan ser aplicadas al colectivo de trabajadores especialmente sensibles, fundamentalmente en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST), Decisión 584, que es de obligado cumplimiento en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, siendo la seguridad y salud en el trabajo uno de los ejes clave del proceso de integración andina, cuya finalidad es regular las acciones que se tienen que establecer en cada país para disminuir o eliminar los riesgos laborales en los centros de trabajo.<sup>34</sup>

En este sentido, el artículo 1.c), d) y h) de dicho texto hace referencia a tres conceptos en los que quedaría incluida la protección del trabajador especialmente sensible:

- c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el es-

---

32. Tapia Palma, *La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado*, 36.

33. Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (Quito: Ministerio de Relaciones Laborales, 2013). Disponible en <[http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)>.

34. Tapia Palma, *La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado*, 27 y s. En concreto, en la página 28 se indica que en la mayoría de las empresas de los países andinos no se aplican de manera satisfactoria las medidas de prevención y protección de los trabajadores.

tado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

- d) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.
- h) Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:
  - i) las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
  - ii) la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
  - iii) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y,
  - iv) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

A su vez, el artículo 4 del mismo texto jurídico obliga a los estados miembros a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores como consecuencia del desempeño de un trabajo; el artículo 7.g) señala la necesidad de establecer procedimientos para la reubicación de trabajadores con discapacidad temporal o permanente; el artículo 11 obliga al empresario a tomar medidas para disminuir los riesgos; en concreto, el apartado k) indica la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud. En cuanto a los derechos de los trabajadores, el artículo 18 señala que todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado y propicio que garantice su salud y bienestar.

Con todo, donde se encuentra el fundamento jurídico de esta figura es en los artículos 25 y siguientes del IASST. En primer lugar, obliga a que el empresario garantice la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles al trabajo. En segundo lugar, como contenido mínimo del plan integral de prevención de riesgos laborales, se deberá tener en consideración los factores de riesgo que pueden afectar la protección de las funciones de procreación frente a la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales (artículo 26). En tercer lugar, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia realicen actividades que resulten peligrosas (artículo 27). Por último, establece medidas específicas de protección para los menores y adolescentes (artículo 28).

Respecto a otras normas ecuatorianas, el Reglamento interno de seguridad y salud aplicable para centros operativos y administrativos de la empresa PetroEcuador, en el artículo 21, dentro del Capítulo IV “De la prevención de riesgos en poblaciones vulnerables”, garantiza la protección de los trabajadores que por su condición de capacidades especiales sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo.<sup>35</sup> A su vez, el artículo 8 del Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas reconoce el derecho de todos los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.<sup>36</sup>

## CONCLUSIONES

El surgimiento a nivel normativo de la figura del trabajador especialmente sensible está planteando nuevos retos a las políticas preventivas al tratarse de un concepto fuertemente expansivo ya que trabajador especialmente sensible puede ser cualquiera trabajador en función de sus características personales o biológicas, más allá de las circunstancias objetivas que puedan producir una mayor vulnerabilidad por el tipo de trabajo a desempeñar. Esto es, supone un paso más en la protección de los trabajadores que va más allá de circunstancias tradicionalmente protegidas como es la maternidad o la discapacidad e implica que empresario vaya a tener que tener en cuenta aspectos o circunstancias subjetivas relacionadas con la persona del trabajador y no objetivas, unidas a la propia naturaleza del trabajo que se tiene que prestar y que no son objeto de protección en este caso. Ello plantea problemas de identificación de las causas que pueden motivar que un trabajador sea especialmente sensible, lo que conlleva tener que probar dicha situación. Para evitar situaciones de indefensión que suponga un peligro para integridad física de estas personas los mecanismos más adecuados son una correcta política tanto de la vigilancia de la salud de los trabajadores como el cumplimiento de los planes de evaluación de riesgos inicial y continua por parte del empresario.

Respecto del derecho ecuatoriano la situación es especialmente compleja ante la ausencia de una ley de prevención de riesgos laborales. Ello supone, en general, que la protección de los trabajadores esté dispersa y carente de una regulación homogénea, lo que que dificulta de una manera importante la identificación de este colectivo.

---

35. Información disponible en <<http://piep.eppetroecuador.ec/ssa/>>, Quito, enero de 2013.

36. Ministerio de Trabajo y Empleo, Acuerdo No. 00174, Registro Oficial No. 249, suplemento. <<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%BAlicas.pdf>>.

Es cierto que existe una protección para las trabajadoras embarazadas, los jóvenes o discapacitados pero las actuales normas son insuficientes a la hora de incluir a estos trabajadores en su ámbito de aplicación, teniendo en cuenta que la protección que dispensa el ordenamiento jurídico ecuatoriano es precisamente a base de circunstancias objetivas y no subjetivas, que son las que sirven para identificar y proteger a estos trabajadores, lo que implica que no estén incluidos en el ámbito de protección de las normas que regulan aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Con todo, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo podría sentar las bases para plantear la inclusión de estos trabajadores en el derecho ecuatoriano interpretando desde un punto de vista subjetivo las definiciones de los conceptos de salud –elementos o factores que estén directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo–, medidas de prevención –frente a daños que estén relacionados con el cumplimiento de las labores– y condiciones y medio ambiente de trabajo –cualquiera que tenga una influencia significativa en la generación de riesgos laborales–.

## BIBLIOGRAFÍA

- Beltrán Aguirre, Juan Luis, coordinador. *Atención y protección jurídica de la discapacidad*. Pamplona: Aranzadi, 2015.
- Carrero Domínguez, Carmen. “La obligación del empresario de adaptación del puesto de trabajo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, No. 7 (2013).
- Cordero Gordillo, Vanessa. *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011.
- Cos Egea, M. “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, No. 12 (2010).
- López Ahumada, José Eduardo. *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales*. Madrid: Marcial Pons, 2010.
- Moreno Solana, Amanda. *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010.
- Pérez de los Cobos, Francisco. “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y adaptación del ordenamiento español”. *Relaciones Laborales*, No. 8 (1991).
- Tapia Palma, J. *La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado*. Prueba de seguimiento del Doctorado de Prevención de Riesgos Laborales. Pamplona: Universidad Pública de Navarra, 2015.

Fecha de recepción: 28 de enero de 2016

Fecha de aprobación: 5 de abril de 2016