Con el objeto de promover la seguridad y la salud de los trabajadores aparece la figura de los *trabajadores especialmente sensibles* (TES). El reconocimiento de esta condición a los trabajadores permite, en primer lugar, comprender el impacto que el trabajo tiene sobre su salud, identificando los afectos adversos sobre el bienestar físico, mental y social y, en segundo lugar, mejorar las condiciones de trabajo para evitar la progresión hacia un daño para la salud más grave.

¿Cómo puedo contactar con la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá?

Puedes enviarnos tu consulta a la dirección de correo electrónico **clinicalegal@uah.es**

Recuerda que:

- La Clínica Legal ofrece este servicio de forma gratuita
- Está especializada en el acceso a derechos de las personas con el VIH
- Es un servicio anónimo y confidencial
- Quienes contestan las consultas son estudiantes y profesores de Derecho

Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

clinicalegal@uah.es
ClinicaLegalUAH
ClinicaLegalUAH
clinica_legal_uah

CON LA COLABORACIÓN DE:

ViiV Healthcare

GILEAD
Advancing Therapeutics. Improving Lives.

74 | Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

ES

VIH y trabajador especialmente sensible



Universidad de Alcalá

¿Qué es un trabajador especialmente sensible?

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores especialmente sensibles son aquellas personas 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». En este sentido, la misma ley obliga al empresario a garantizar la protección de estos trabajadores, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias para ello. Además, tampoco permite emplear a los TES en aquellos puestos de trabajo en los que puedan «ponerse en situación de peligro» o «cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Así, se generan una serie de obligaciones del empresario/a, entre ellas: adaptar el puesto de trabajo a la persona o cambiarla de puesto cuando lo anterior no sea posible para garantizar su protección; realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible (artículo 4.1.b del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en adelante RSP); identificar a través de la vigilancia de salud a los TES y estudiar la compatibilidad del puesto con sus características individuales (artículo 37.3.g RSP); implantar medidas de prevención y protección; realizar un control y seguimiento preventivo; etc.

¿Es necesario tener reconocido un grado de discapacidad para ser considerado trabajador especialmente sensible?

No. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha determinado en la sentencia de 11 de noviembre de 2019 que, no necesariamente todo TES debe ser una persona con discapacidad. Ahora bien, una persona con discapacidad sí podrá obtener el reconocimiento de TES, pues el artículo 25 LPRL contempla a «aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial».

En este sentido, el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona expone en su sentencia 4890/2019, de 4 de noviembre, que para el reconocimiento de un TES ha de tenerse en cuenta «cualquier circunstancia que pueda tener influencia sobre la actividad laboral que lleve a cabo el trabajador en cuestión». Asimismo, se especifica que estas características personales que otorgan el reconocimiento de TES no necesariamente han de provenir del medio laboral.

¿Cómo se puede iniciar el reconocimiento como trabajador especialmente sensible?

La propia persona trabajadora podrá solicitar el reconocimiento como TES. Asimismo, también podrán iniciar este procedimiento el Servicio de Prevención o los delegados y las delegadas de prevención. Este reconocimiento se hará desde la vigilancia de la salud, siempre con el consentimiento de la persona afectada. En el artículo 22 de la LPRL se determina no obstante que el carácter voluntario se podrá exceptuar «previo informe de los representantes de los trabajadores» en los supuestos contemplados en la propia ley. La vigilancia deberá llevarse a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad y la confidencialidad. Además, los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados en ningún caso con fines discriminatorios.

En cualquier caso, el procedimiento específico para el reconocimiento como TES dependerá del protocolo de la empresa o entidad para la que se trabaja.

¿Tener el VIH implica el reconocimiento como trabajador especialmente sensible?

Tener el VIH no implica el reconocimiento automático como trabajador especialmente sensible. No obstante, si el puesto de trabajo que desarrolla la persona con el VIH, de conformidad con la evaluación de riesgos, pudiera suponer un riesgo o peligro para esta persona por su condición de salud, entonces cabrá la posibilidad de un reconocimiento de esta persona como TES y la consecuente adaptación de las condiciones de trabajo, medidas de prevención y protección.

En este sentido, aunque no existe una norma jurídica que reconozca la condición de TES a las personas con el VIH, existen determinadas asociaciones como la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo que sí hacen mención en alguno de sus informes al *trabajador especialmente sensible por patologías infecciosas*, donde se contempla como factor personal de riesgo la infección por el VIH.

Así las cosas, una persona con el VIH puede comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales su condición serológica pidiendo su reconocimiento como TES con la finalidad de que se garanticen determinadas medidas preventivas, su adaptación al puesto de trabajo o su reubicación en otro puesto de trabajo en la misma empresa. Ahora bien, es importante saber que de acuerdo con la normativa de protección de datos personales, se deberá garantizar la confidencialidad de los datos de salud facilitados por la persona trabajadora en aras de obtener su reconocimiento como TES.