

## 1. OBJETO

El objeto de la presente instrucción es resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador o trabajadora ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Estas consideraciones están basadas en la obligación legal de la empresa a proteger a estos trabajadores, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que se cita explícitamente la obligación de tener en cuenta estas situaciones, tanto al evaluar los riesgos como al asignar empleos.

En los apartados que siguen se describen los pasos a seguir para detectar o notificar las situaciones de especial sensibilidad, evaluar los riesgos y el estado de sensibilidad y tomar las medidas oportunas.

## 2. DETECCIÓN DE UNA SITUACIÓN DE ESPECIAL SENSIBILIDAD. COMUNICACIONES

Este procedimiento entrará en funcionamiento tan pronto como existan sospechas de una situación de especial sensibilidad. Los mecanismos para ello son tres:

1. Por comunicación del propio interesado, bien al Servicio de Prevención, al Servicio Médico o al Servicio de Recursos Humanos de la UPV.
2. Por el Servicio Médico durante los reconocimientos médicos.
3. Por los Técnicos de Prevención, a partir de quejas o sospechas durante las evaluaciones de riesgos habituales o las que se realicen por cualquier otro motivo.

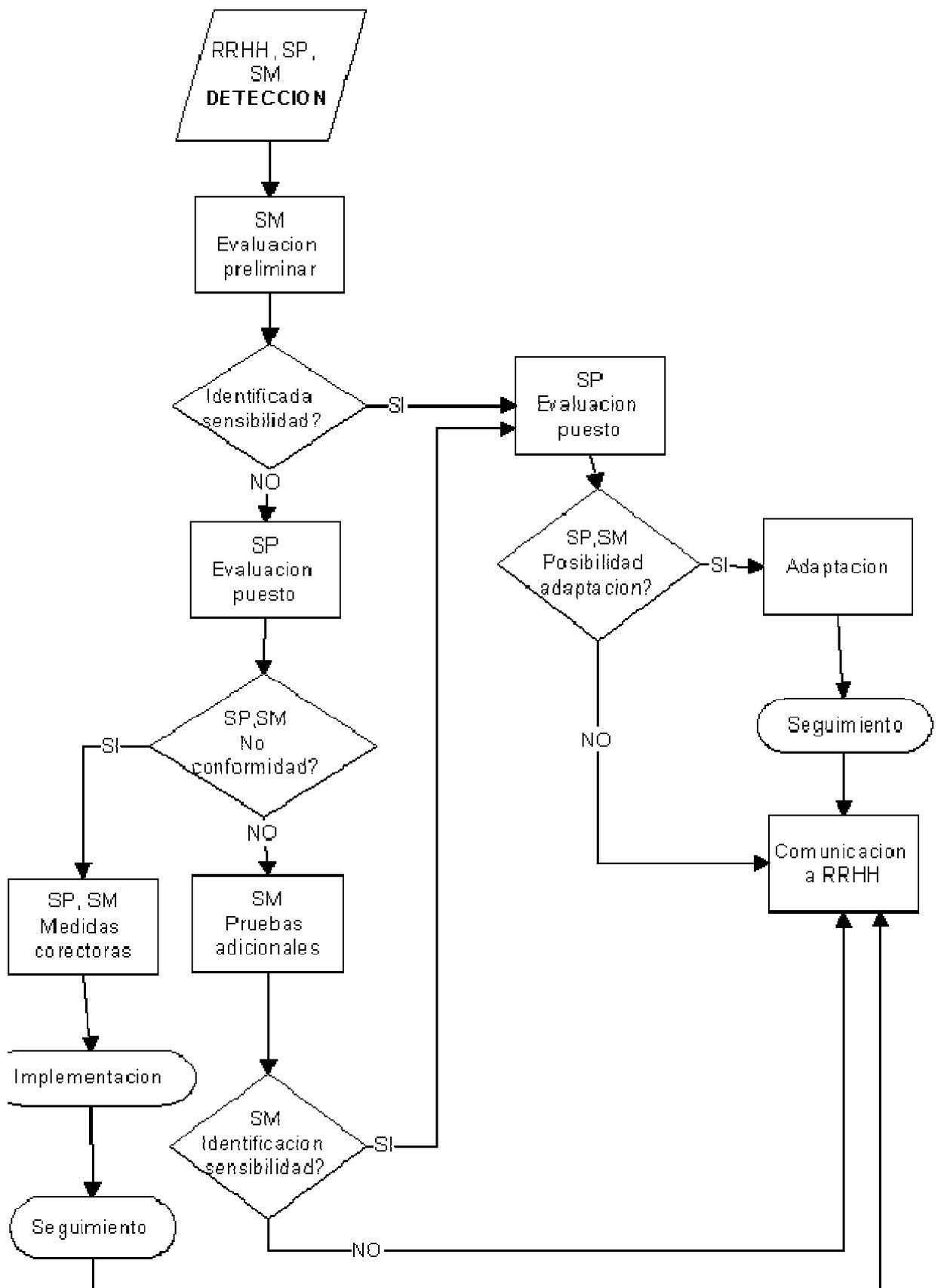
Cualquiera de los tres agentes deberá comunicar por escrito a las otras dos partes la posible situación de especial sensibilidad, para cubrir las siguientes necesidades de información:

- El Servicio de Recursos Humanos debe estar informado para comunicar al Servicio de Prevención y al Servicio Médico los antecedentes laborales del trabajador, en todos aquellos aspectos que puedan estar relacionados con la situación de especial sensibilidad. Asimismo, debe conocer la reclamación, por si finalmente diera lugar a un cambio de puesto de trabajo.
- El Servicio de Prevención debe estar informado para evaluar las condiciones de trabajo y comprobar si los problemas detectados pueden ser debidos a las condiciones de trabajo o no, en cuyo caso deberá pensarse en una situación de sensibilidad personal.
- El Servicio Médico debe estar informado para evaluar el estado de salud, características personales, estado biológico, etc. del trabajador afectado

## 3. ESQUEMA DE ACTUACIÓN

Una vez notificada a los tres agentes la situación de posible sensibilidad especial, entrará en funcionamiento el procedimiento que se describe a continuación y que está basado en las siguientes etapas:

1. **Análisis preliminar por parte del Servicio Médico.** El Servicio Médico estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, en su caso, elaborando un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, comunicándolo al Servicio de Prevención.
2. **Adaptación del puesto de trabajo (1).** En el caso en que existan evidencias de sensibilidad especial, el servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer, junto con el Servicio Médico, las posibles adaptaciones del puesto. Si esta posibilidad existe, se implementará, acabando el procedimiento tras la comunicación a RRHH y el correspondiente seguimiento por parte del SM. Si no existe la posibilidad de adaptación, se informará a RRHH para que decida un cambio de puesto de trabajo.



3. **Análisis del puesto de trabajo. Medidas correctoras.** Si la evaluación inicial del SM diese resultado negativo, el SP igualmente efectuará una evaluación de las condiciones de trabajo, con la finalidad de determinar la posible existencia de no conformidades relativas a las condiciones de trabajo. Si dichas no conformidades existieran, se procederá a la definición de medidas correctoras y a su implantación, cerrándose el procedimiento con el seguimiento por parte del SM, y la comunicación a RRHH.
4. **Pruebas adicionales.** Si en el análisis anterior no se detectasen no conformidades relacionadas con la posible sensibilidad, se entenderá que el problema no se encuentra en el puesto, por lo que el SM deberá realizar pruebas adicionales para identificar las causas de la sensibilidad. Si dichas causas son identificadas, se seguirá el procedimiento en el punto 2. Si no apareciesen, se informará a RRHH de las actuaciones seguidas y las conclusiones. Se comunicará al interesado los resultados.