

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**  
**PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES (T.E.S.)**  
**ANTE RIESGOS LABORALES**

Aprobado Consejo de Gobierno 8/2/2011

**ÍNDICE**

1. Introducción	.....	2
2. Objetivos	.....	2
3. Alcance	.....	2
4. Legislación aplicable, referencias y marco legal	.....	3
5. Consulta y participación de los trabajadores	.....	4
6. Comunicación del procedimiento	.....	4
7. Responsabilidades	.....	4
8. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención	.....	5
9. Procedimiento de actuación.	.....	5
9.1 Valoración de la aptitud	.....	5
9.2 Calificación y dictamen de aptitud	.....	5
9.3 Emisión de informes	.....	6
9.4 Control y seguimiento	.....	7
9.5 Archivo de la documentación	.....	7
10. Pautas de actuación ante un trabajador discapacitado que es apto para los riesgos de su puesto pero tiene dificultades en el caso de evacuación	.....	7
11. Flujograma	.....	8

## 1. Introducción

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.

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.).

## 2. Objetivos

Los objetivos básicos de este procedimiento son:

- dar información sobre las disposiciones legales vigentes.
- facilitar la identificación de los T.E.S. en función de su puesto de trabajo.
- proporcionar pautas de actuación en P.R.L. para con los T.E.S., con el fin de poder desarrollar las actuaciones de protección especial de este colectivo de trabajadores.

## 3. Alcance

### Trabajadores potencialmente afectados

Todos los trabajadores que lleven a cabo la vigilancia de la salud, pueden tratarse de personal *especialmente sensible*, consideración que finalmente adquirirán aquéllos que cumplan los criterios establecidos en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se incluirán como trabajadores potencialmente afectados los trabajadores que aporten un certificado de minusvalía, pero se tomará en consideración que no todos los trabajadores especialmente sensibles tendrán discapacidad reconocida, ni todos los discapacitados serán especialmente sensibles; dependerá de su vulnerabilidad ante los riesgos presentes en el lugar de trabajo entendido de forma amplia (espacios comunes, accesos, vías de evacuación, etc.) y no sólo como el emplazamiento físico en el que el trabajador desarrolla habitualmente su actividad. Los grados de minusvalía tienen como valor de referencia las actividades de la vida diaria, que no se corresponden con las que se desarrollan en un puesto de trabajo.

En lo que respecta a las circunstancias de la especial sensibilidad, ésta puede ser inicial o sobrevenida, permanente o transitoria, lo cual condicionará las actuaciones a realizar.

Quedan excluidas de esa guía las T.E.S. derivadas de embarazo y lactancia, ya que su problemática se trata en otro procedimiento específico.

## 4. Legislación aplicable, referencias y marco legal

- Ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales (B.O.E. del 10 de Noviembre de 1995).
- Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Decreto de 26 Julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y los menores.

- 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.
- 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.

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 hace mención a la “protección de los trabajadores especialmente sensibles”, entre los que podemos hallar a los trabajadores discapacitados.

El 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.

La discapacidad física, psíquica, sensorial reconocida (según art. 1.2 Ley 51/2003) comprenderá a aquellas personas que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33%, personas con incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez, y aquellos pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Se debe tener además en cuenta que un trabajador discapacitado podría ser un trabajador especialmente sensible, condición que podría producir un agravamiento de sus dolencias o la aparición de nuevas patologías.

## **5. Consulta y participación de los trabajadores**

La U.LE. considera fundamental la consulta y participación de los trabajadores, en el marco de prevención de riesgos laborales.

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de los trabajadores, la U.LE. ha consultado y consensuado con los Delegados de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, el contenido del presente documento.

## **6. Comunicación del procedimiento**

- El presente procedimiento se transmite a través de la Intranet de la U.LE.

La U.LE. garantiza que los documentos, procedimientos y registros contenidos en estos soportes están vigentes en todo momento. Por tanto, sólo esta documentación tiene validez y garantía de estar actualizada.

## 7. Responsabilidades

- Unidad Básica de Salud del S.P.A.
  - Valorar durante el Examen de Salud Especial la situación de especial sensibilidad.
  - Analizar conjuntamente con el Área Técnica del S.P.A. y la Unidad de P.R.L. de la U.LE. el puesto de trabajo y la determinación de las funciones que habría que evitar o adaptar, e informar de las mismas a la Unidad de P.R.L. de la U.LE.
  - 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.A.
  - Analizar conjuntamente con el Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. y la Unidad de P.R.L. de la U.LE. el puesto de trabajo.
  - Revisión si procede de la Evaluación de Riesgos.
  - Revisión si procede del Plan de actuación en caso de Emergencias.
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la U.LE.
  - Colaborar con el S.P.A. 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 U.LE.
  - 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 con el Superior Jerárquico del T.E.S. en sus actuaciones y coordinar las mismas con las propias de la Unidad Básica de Salud (U.B.S.) y del Área Técnica del S.P.A.
  - Colaborar con el S.P.A. para proponer medidas preventivas a aplicar en cada caso, e informar de las mismas al Servicio de RR.HH.
  - Revisión si procede de la Evaluación de Riesgos y del Plan de actuación en caso de Emergencias, en colaboración y coordinación con la Unidad Básica de Salud y el Área Técnica del S.P.A.
- Servicio de Recursos Humanos de la U.LE.
  - 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.

## 8. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

- Tener conocimiento y acceso a los procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores especialmente sensibles.
- Tener acceso a las notificaciones enviadas desde el Servicio de RR.HH. de la U.LE. a las partes implicadas (Superior Jerárquico del T.E.S. y al propio trabajador).
- Tener acceso a las conclusiones, recomendaciones y medidas preventivas adoptadas, ante situaciones concretas.
- Consulta y participación en las acciones de mejora y medidas correctoras.

## 9. Procedimiento de actuación

### 9.1 Valoración de la aptitud

El Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. determinará la aptitud del T.E.S. para el puesto de trabajo. Dicha aptitud debe estar relacionada con:

- Capacidad para desarrollar tareas propias del puesto de trabajo, tanto principales como accesorias.
- Posibles efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.
- Posibilidad de causar daños a terceros.
- El Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. deberá disponer tanto de los datos clínicos del trabajador (procedentes de los informes que pueda aportar y del resultado de la vigilancia de la salud) como de la evaluación de riesgos (del puesto de trabajo y de espacios comunes). Asimismo, en algunos casos será necesario otro tipo de informes (técnicos, administrativos, jurídicos...).
- Es necesario que el Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. participe en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal especialmente sensible, debido al conocimiento que poseen sobre las limitaciones que puede padecer el trabajador en el desempeño de las funciones del puesto, así como el posible agravamiento de su estado de salud.
- La valoración médica precisa de los datos de la evaluación de riesgos para determinar si es posible una adaptación de las condiciones de trabajo a la situación psicofísica del trabajador.

### 9.2 Calificación y dictamen de aptitud

A la hora de valorar a los trabajadores especialmente sensibles (T.E.S.) se seguirá una sistemática idéntica al resto de trabajadores. Como es sabido en cada puesto de trabajo existen una serie de riesgos, unos principales y otros accesorios, en función de la gravedad de los mismos, que dependerá de la frecuencia de concurrencia del riesgo (probabilidad) y de las consecuencias del mismo.

- APTO para el puesto de trabajo indicado SIN RESTRICCIONES: cuando al valorar al trabajador, que a pesar de que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocido la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial es considerado T.E.S., se determine que no hay impedimento para el desarrollo de todas las tareas de su puesto de trabajo; o, cuando el trabajador es especialmente sensible a un determinado riesgo y se realiza la adaptación del puesto de trabajo, de manera que al modificar las condiciones de trabajo no haya ningún impedimento para la realización del mismo.
- APTO para el puesto de trabajo indicado CON RESTRICCIONES: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo o tarea accesoria de su puesto de trabajo, pudiendo desarrollar las tareas principales del mismo. Las restricciones se especificarán en el campo *Observaciones al dictamen*.
- NO APTO: cuando el trabajador es especialmente sensible a un riesgo o tarea principal de su puesto de trabajo, por lo que no es posible la restricción a dicho riesgo o tarea y, tampoco es posible la adaptación del puesto y, la continuación en el mismo suponga efectos nocivos o ponga en peligro la seguridad o salud del trabajador o de terceros.

- NO VALORABLE: el trabajador no facilita la realización de las exploraciones necesarias o no aporta los informes solicitados; calificación a adoptar transcurrido un mes tras haber emitido *Pendiente de valoración*, si no se prevé disponer con carácter inmediato de la información que permita dar una calificación definitiva.

El Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A., en cuanto considere una situación de especial sensibilidad, informará inmediatamente al trabajador de las repercusiones laborales que conlleva la calificación de las restricciones referidas como “trabajador especialmente sensible”, debiéndose garantizar el correcto entendimiento de dichas situaciones.

Se comentarán, con el Área Técnica del S.P.A. y con la Unidad de P.R.L. de la U.LE., las limitaciones que presenta el trabajador especialmente sensible según los criterios médicos, para que conjuntamente se determinen las funciones que habría que evitar o adaptar. Deberá existir total coordinación entre el Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A., el Área Técnica del S.P.A. y la Unidad de P.R.L. de la U.LE. y se deberá contar con la participación directa del propio trabajador. En casos puntuales, puede ser necesaria la intervención de otro personal cualificado (especialistas en determinados riesgos, asesoría jurídica, etc.).

Una vez analizado este punto, se comunicará a la Unidad de P.R.L. de la U.LE. las conclusiones del informe de calificación y dictamen de aptitud que emitirá el Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. (esta notificación deberá realizarse formalmente con la impresión del informe). También se realizará comunicación verbal previa, personal, vía telefónica, por correo electrónico..., para explicar el significado de dicha aptitud y proponer las medidas encaminadas a la protección de la salud de dicho trabajador.

### 9.3 Emisión de informes

- Informe que dispondrá la Universidad de León  
El informe sobre el trabajador que se entrega a la Universidad de León es la carta de aptitud en formato *Carta de aptitud laboral individual* o *Informe de resultados de los exámenes de salud* en la cual aparecerá el dictamen, la calificación, las restricciones y las observaciones si las hubiera. Siempre habrá de tenerse en cuenta que no podrá romperse la confidencialidad de los datos médicos. Dicho informe se remitirá a la Unidad de P.R.L. de la U.LE. quien enviará copia al Servicio de RR.HH. de la U.LE. para transmitir la información e instrucciones pertinentes, si las hubiera, al trabajador especialmente sensible, a su Superior Jerárquico, etc.  
Los datos colectivos pueden presentarse, sin romper la confidencialidad de los datos médicos, al Servicio de RR.HH., a los representantes de los trabajadores de la Universidad de León y al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de asistirles en sus obligaciones de protección de la salud y seguridad de los grupos de trabajadores expuestos.
- Informe al trabajador especialmente sensible  
El Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A., remitirá al trabajador especialmente sensible el informe Examen de salud específico con la calificación y el dictamen correspondiente.

### 9.4 Control y seguimiento

El Superior Jerárquico del trabajador especialmente sensible realizará de forma periódica un seguimiento del caso, al objeto de verificar que las condiciones de trabajo no se han modificado. Caso de que dichas condiciones varíen, lo pondrá en conocimiento inmediatamente del Servicio de RR.HH. de la U.LE., quien lo notificará igualmente a la Unidad de P.R.L. de la U.LE.

### 9.5 Archivo de la documentación

Se deberá archivar la documentación generada de cada caso.

- La documentación a archivar por la Unidad de P.R.L. de la U.LE. es:

- *Carta de aptitud laboral individual o Informe de resultados de los exámenes de salud* en el que se indique si el trabajador es APTO CON RESTRICCIONES, NO APTO o NO VALORABLE para el puesto de trabajo indicado.
- Informe sanitario de calificación de aptitud laboral.
- Informe de Evaluación de riesgos laborales.
- Plan de actuación en caso de Emergencias.

#### **10. Pautas de actuación ante un trabajador discapacitado que es apto para los riesgos de su puesto pero tiene dificultades en el caso de evacuación**

Ya se han señalado anteriormente las diferencias conceptuales entre el trabajador especialmente sensible y el trabajador discapacitado. Es posible encontrarnos ante un trabajador discapacitado, apto para los riesgos de su puesto y, por lo tanto trabajador no especialmente sensible, pero que tiene dificultades en el caso de evacuación por patología de carácter físico o sensorial.

El Área de Vigilancia de la Salud del S.P.A. debe comunicar a la Unidad de P.R.L de la U.LE. y al responsable técnico del S.P.A., siempre guardando la confidencialidad médico-trabajador, en qué términos se debe efectuar la evacuación del trabajador y ésta deberá quedar recogida en el Plan de actuación en caso de Emergencias.

**Procedimiento de actuación**  
**Protección de trabajadores especialmente sensibles (T.E.S.) ante riesgos laborales**

**11. Flujoograma**

