



**Plena  
inclusión**

Madrid

## CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE

Una de las **controversias** más relevantes en la actualidad en materia preventiva es la propia **conceptualización** de la figura del trabajador con discapacidad respecto de la figura del trabajador **especialmente sensible** recogida en el artículo **25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

*“aquellas **personas que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial,** sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.”*

DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL,  
¿EXISTE UNA DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD?

*“aquellas personas que presentan **deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, PREVISIBLEMENTE PERMANENTES** que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su **participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.**”(art.4. Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)*

● El concepto de “personas con discapacidad” acogido por la LGDLD en su artículo 4 no se ajusta a la definición más amplia empleada por la **Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de la ONU (2006)**, recogida también en su día por la LIONDAU, la cual incluye a todas aquellas personas que:

“tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales **A LARGO PLAZO** que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

## ¿LOS TÉRMINOS “DISCAPACIDAD” Y “DISCAPACIDAD RECONOCIDA” SON SINÓNIMOS ?

● NO

● La LGDP (art. 4 y 64) contempla tres tipos de personas con discapacidad:

➡ **Personas con discapacidad reconocida** : con un grado de discapacidad igual o superior al 33%

➡ **Personas con discapacidad no reconocida de carácter permanente o definitivo**: con un grado de discapacidad inferior al 33%.

➡ **Personas con discapacidad no reconocida, a largo plazo, pero de carácter transitorio o no definitivo**: con un grado de discapacidad inferior al 33%.

Art 64 Concepto más amplio.

Según establece El Tribunal de justicia de la Unión Europea 11/4/2013 (asunto Ring) el concepto amplio de discapacidad incluye:

“toda enfermedad curable o incurable que acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, siempre que esta limitación sea de larga duración.”

# ¿SON EQUIPARABLES LOS CONCEPTOS DE “DISCAPACIDAD” Y “ENFERMEDAD”?

● NO son conceptos equiparables.

- ➔ **Enfermedad:** es una situación de mera alteración de la salud que puede afectar por más o menos tiempo a la capacidad de trabajo de la persona.
- ➔ **Discapacidad:** es, en cambio, una situación permanente o a largo plazo de limitación física, psíquica o sensorial, que altera de manera permanente o a largo plazo las condiciones de vida y trabajo de la persona con discapacidad.

# ¿ ES POSIBLE EQUIPARAR LAS NOCIONES DE “TES” Y DE “PERSONA TRABAJADORA CON UNA DISCAPACIDAD RECONOCIDA O NO”?

Es posible afirmar que:

- Puede haber personas trabajadoras con discapacidad, reconocida o no, que no sean TES.
- No siempre personas con discapacidad habrán de ser consideradas como TES, dependerá de riesgos específicos del puesto de trabajo y de concretas características de la persona con discapacidad.

# MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## ● METODOLOGÍA DE PERFILES

- ➔ El método aporta **dos tipos de perfiles**: el perfil de la persona y el perfil del puesto de trabajo. Estos perfiles evalúan respectivamente las **capacidades de la persona** y las **exigencias de la tarea**.
- ➔ La idea de “Perfil” viene dada por la línea quebrada resultante de unir las puntuaciones obtenidas en los diferentes aspectos estudiados. Se contemplan un total de 40 variables en el polo de la persona y 29 en el del puesto de trabajo.
- ➔ La información que se extrae de estos perfiles se recoge visualmente en una gráfica, llamada **Gráfica de perfiles**.



Las variables a estudiar se agrupan en **variables referentes a:**

- ❖ Autonomía Personal.
  - ❖ Procesado de la información.
  - ❖ Aptitudes físicas.
  - ❖ **Actitudes ante el trabajo.**
  - ❖ Factores ambientales.
- ➔ La **SEGURIDAD** se incluye dentro de las **Actitudes ante el trabajo**, entendida como: “la capacidad que posee la persona para **percibir y valorar el riesgo** y, llegado el caso, **saber utilizar los medios de protección** necesarios en su puesto de trabajo.”

## OBJETIVOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA DE PERFILES

- ➔ Facilitar una herramienta que permita analizar a la **persona** en el puesto de trabajo y los **puestos de trabajo** en sí mismos.
- ➔ Posibilitar un lenguaje común, facilitando un **método de actuación unificado** y un elemento de **comunicación de fácil utilización**.
- ➔ Potenciar el **trabajo en equipo**, ya que todas las personas interesadas deben poder introducir o extraer información.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ➔ Facilitar la adecuación entre la **persona** y el **puesto de trabajo**.
- ➔ Efectuar la **selección** de personas.
- ➔ Conocer y evaluar las **necesidades individuales** de las personas.
- ➔ Efectuar el **seguimiento** de la persona en el puesto de trabajo.
- ➔ Realizar **planes de formación individuales**.
- ➔ Establecer una **política de promociones y transiciones unificadas**, tanto en lo que se refiere al régimen ocupacional, especial de empleo y empleo ordinario.
- ➔ Valorar los puestos de trabajo.
- ➔ Mejorar las **condiciones de trabajo**.

## UTILIDADES DEL METODO

- **Seleccionar personas para determinados trabajos.**
- **Efectuar el seguimiento de la persona y la evaluación continua.**
- **Realizar planes de formación individuales.**
- **Establecer una política de promociones y transiciones.**
- **Evaluar y mejorar las condiciones de trabajo.**
- **Y finalmente adecuar el puesto de trabajo a la persona.**

## ¿CÓMO PUEDE DETERMINAR LA EMPRESA QUE UNA PERSONA PRESENTA ESPECIAL SENSIBILIDAD?

- **Conocimiento directo** a través de la propia persona trabajadora.
- **Vigilancia de la salud** y reconocimientos médicos.
- **Conocimiento o detección de una condición** física, mental o sensorial en un trabajador que requerirá una **evaluación de riesgos adicional** ajustada a dicha especial sensibilidad.

## ¿SON OBLIGATORIOS LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS?

● Según el artículo 22 de la LPRL, los reconocimientos médicos son **voluntarios**

salvo:

● Cuando sean **imprescindibles** para **evaluar efectos** que **carezcan de otros procedimientos** que determinen la magnitud del riesgo y el grado de incidencia sobre el trabajador/a.

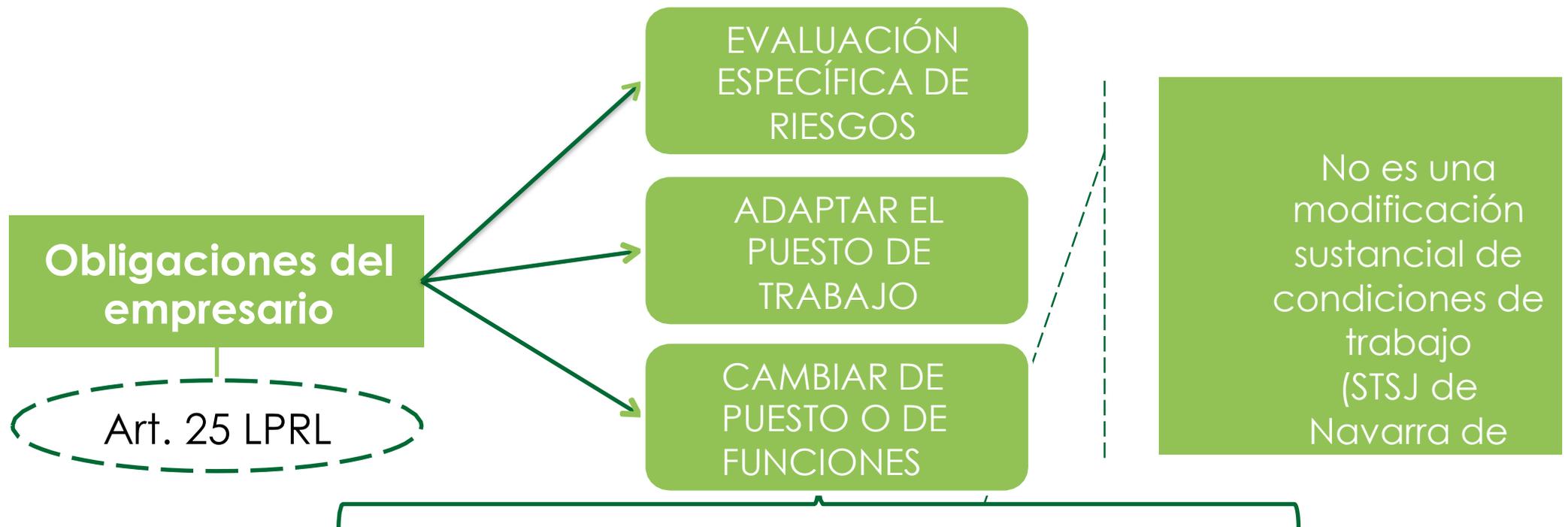
● Cuando sean necesarios para **verificar** si el **estado de salud** del trabajador puede **constituir un peligro** para él mismo o para otras personas relacionadas con la empresa.

● Cuando así lo establezca alguna **disposición normativa** en atención a protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

# ¿CABE IMPONER UN RECONOCIMIENTO MEDICO OBLIGATORIO COMO CONDICION DE ACCESO AL EMPLEO?

- Solo en casos excepcionales debidamente justificados en atención a riesgos específicos derivados del puesto de trabajo, tal y como establece el art. 196 LGSS:  
“empresas que hayan de cubrir **puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales** están **obligadas** a practicar un **reconocimiento médico previo** a la admisión de los trabajadores/as que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos (...)”

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO ANTE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES



Art. 25 LPRL

### MOVILIDAD FUNCIONAL

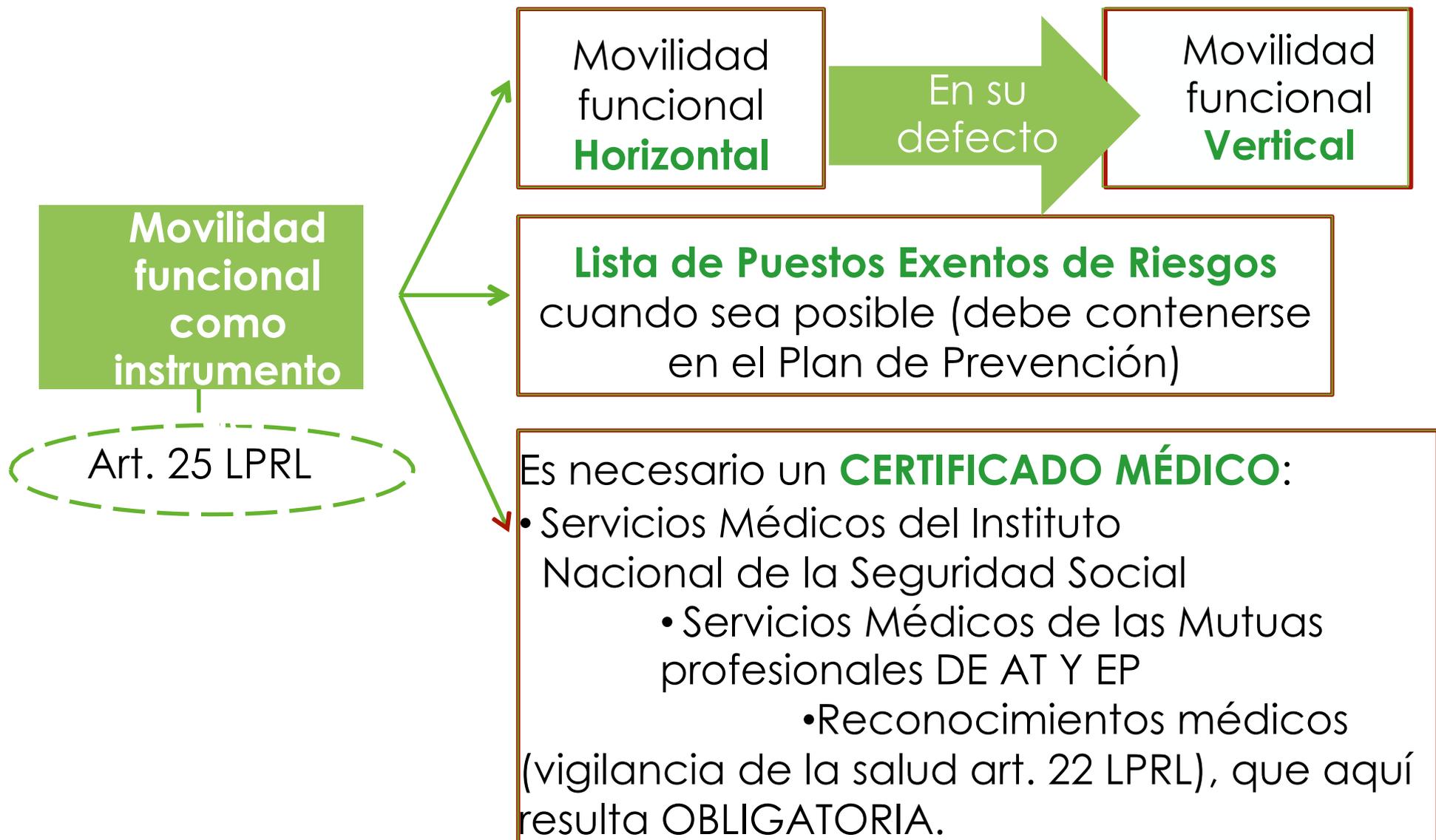
Se trata de una “movilidad funcional especial”

entendida como instrumento de PRL

- Se aplicarán como referencia las reglas del art. 39 ET, pero se tendrá en cuenta que, finalizada la especial sensibilidad, el trabajador volverá a su puesto de trabajo, SALVO QUE LA ESPECIAL SENSIBILIDAD SEA PERMANENTE

### DURACIÓN DE LA MEDIDA:

La especial sensibilidad puede ser transitoria o permanente. Situaciones de Incapacidad Permanente Parcial (art. 1 RD 1451/1983)



## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- **Evaluación de riesgos** teniendo en cuenta **la interacción** entre la **discapacidad** del trabajador y las **demandas del trabajo**.
- **Adaptación del puesto** de trabajo y en su defecto cambio de puesto de trabajo, para lo que habrá que cumplir con las reglas del artículo 39 de ET de movilidad funcional, el cual establece:  
  
“**Prohibición** de emplear a dichas personas en aquellas actividades en las que pueda **generar peligro para ellos o para terceros** 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.
- **Información y Formación**.
- **Vigilancia de la salud**.

# MEDIDAS QUE PUEDEN TOMARSE PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- **LUGARES DE TRABAJO:** puertas, vías de circulación, escaleras.
- **EQUIPOS DE TRABAJO:** deberá ser adecuado al tipo de trabajo y a la persona discapacitada.
- **SEÑALIZACIÓN:** Cuando los trabajadores tengan la capacidad visual o auditiva limitada, deberán tomarse las medidas de señalización suplementarias.
- **ERGONOMÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

## ● ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO .

- ➔ **El empresario deberá tener en cuenta dicha especial sensibilidad en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, 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 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.**

● Siendo así, entendemos que son cuatro las medidas que pueden adoptarse:

1) Adaptación de las condiciones de trabajo.

2) De no ser posible o de mantenerse los riesgos, cambio de puesto de trabajo.

3) De no ser posible o de mantenerse los riesgos, suspensión del contrato de trabajo.

4) De no ser posible o de mantenerse los riesgos, extinción de la relación contractual.

● **El empresario, respecto a aquellos trabajadores que desempeñan funciones preventivas, debe facilitar la siguiente documentación:**

**1) Evaluación de riesgos y medidas de protección.**

**2) Lista de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

**3) Información procedente tanto de las actividades de protección y de prevención, así como de los servicios de inspección y organismos competentes para la seguridad y salud.**

**En relación a los trabajadores con discapacidad, el empresario debe:**

● **Informar al trabajador de manera adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.**

● **El contenido de la información debe tener en cuenta la circunstancia del trabajador con discapacidad facilitando:**

**-La Comprensión de los riesgos de su puesto**

**-Las medidas de prevención aplicables**

**-Las particularidades relativas a las medidas a adoptar en caso de emergencia (primeros auxilios lucha contra incendios y medidas de evacuación).**

## ● ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO .

- ➔ **El empresario deberá tener en cuenta dicha especial sensibilidad en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, 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 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.**

## ● AJUSTES RAZONABLES.

**CONCEPTO (art. 2 m LGDPD): Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- ➔ **Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.**
- ➔ **Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones publicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.**



**Plena**  
**inclusión**  
Madrid

[www.plenainclusiónmadrid.org](http://www.plenainclusiónmadrid.org)

Síguenos en

twitter 

facebook.

flickr

You Tube