misma, (Adaptación del puesto, posible reubicación si es necesario un cambio de puesto….) etc. para poder identificar al personal trabajador como persona con discapacidad o trabajador especialmente sensible., y así poder llevar a cabo la protección de dichas personas trabajadoras en todo el ámbito laboral.

PROCEDIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA UNA VEZ RECONOCIDA O DETECTADA LA SITUACIÓN DE TRABAJADOR O TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLE

Una vez detectado o comunicado al servicio médico un posible caso especial de sensibilidad, los pasos que hace falta seguir son:

- **Elaboración del informe.** Lo hará el Servicio de Prevención a través del servicio de Vigilancia de la Salud.
- **Análisis del puesto de trabajo**
- **Adaptación del puesto de trabajo**
- **Cambio de puesto de trabajo, en caso de no poder adaptar el puesto.**

Señalar que en el caso de trabajadora embarazada si el cambio a otro puesto compatible con su estado, tampoco es posible, la trabajadora puede solicitar ante la Entidad Gestora la prestación por "Suspensión del contrato por Riesgo durante el Embarazo y/o Riesgo durante la Lactancia Natural" siendo ambas contingencias profesionales.

El Delegado de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud han de fomentar el compromiso de la empresa para realizar un protocolo de actuación en caso de trabajadores especialmente sensibles. Igualmente deben realizar el seguimiento del desarrollo de este protocolo.

RECUERDA:

Las empresas deben analizar las condiciones de trabajo para tener en cuenta al personal trabajador con discapacidad y especialmente sensible y adoptar las medidas preventivas para la protección eficaz de su Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las empresas han de tener en cuenta en la evaluación inicial de los riesgos la posibilidad de que la persona trabajadora que ocupe o vaya a ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de las condiciones de trabajo existentes o previstas.

Es conveniente incluir en los Convenios Colectivos medidas adicionales para la mejora de la Seguridad y Salud de estos colectivos.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 · 28002 Madrid.
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 · 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)
Tel: 91 589 73 94 saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43 saludlaboral@ugtspmadrid.es

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)
Tel: 91 589 73 50 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 08 18
uceste@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1
Esq. Pl. España, 17
28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
itmadrid@mites.gob.es

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

Deposito legal: M

PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES



+ PREVENCIÓN = + SALUD + SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

¿DÓNDE SE REGULA LA PROTECCIÓN A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante (LPRL) en su artículo 25 establece, "que el empresario ha de garantizar la protección del personal trabajador, que por sus características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos que por su discapacidad física, psíquica o sensorial) sean especialmente sensibles a los riesgos de las tareas en su trabajo".

Además, este personal trabajador no será empleado en aquellos puestos en los que ellos, los demás trabajadores o trabajadoras y otras personas relacionadas con la empresa puedan poner en peligro su salud o la de terceros. Esta obligación de protección del empresario o empresaria se recoge en los artículos 14 y 25 de la LPRL. En las evaluaciones de riesgos se deben reflejar las medidas preventivas y de protección necesarias a adoptar en los puestos ocupados por estos trabajadores o trabajadoras.

¿QUÉ SE CONSIDERA TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD?

Son personas con discapacidad aquellas que "presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás". (En el ámbito laboral en relación con las demás personas trabajadoras).

En España para ser considerado persona trabajadora con discapacidad, el trabajador o la trabajadora debe tener una discapacidad reconocida, igual o superior al 33 por 100.

Art.4 del Real Decreto /Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES?

Personas trabajadoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos de las tareas que realizan en su puesto de trabajo.

- Con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Embarazada, de parto reciente y en periodo de lactancia natural.
- Menores de 18 años.
- Personas trabajadoras con alguna discapacidad temporal o permanente reconocida o no de forma oficial.
- Con una enfermedad crónica.
- Personas trabajadoras sensibilizadas a determinados agentes.
- Con un estado biológico crónico que les convierte en vulnerables.(hipertensión arterial, diabetes, bajo tratamiento médico especial).

Ser especialmente sensible no equivale a ser persona trabajadora con discapacidad. Son supuestos que aunque están regulados en el mismo precepto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la protección y la prevención, tienen una singularidad, legal y jurisprudencialmente perfectamente delimitada.

Una persona trabajadora puede ser especialmente sensible sin presentar algún tipo de discapacidad.

A una persona trabajadora con discapacidad reconocida, si ésta no está relacionada con los factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo, no se le deberá considerar como especialmente sensible. Si como consecuencia de la exposición a los riesgos inherentes al puesto de trabajo pudiera agravarse dicha incapacidad, en este caso sí sería de aplicación el artículo 25.1 y pasaría a ser considerado trabajador especialmente sensible.

¿CÓMO DEBEN ACTUAR LAS EMPRESAS PARA PROTEGER A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES?

- Tener en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad en la fase de diseño y planificación del lugar de trabajo.
- **Evaluación de Riesgos Específica.** Deben realizar una evaluación que considere tanto el puesto físico como los accesos, vías de evacuación y espacios comunes según la vulnerabilidad del trabajador.
- **Vigilancia de la Salud.** Mecanismo para adquirir la condición de trabajador especialmente sensible. En caso de trabajador discapacitado tras aportar el certificado de discapacidad.
- **Consultar** a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y a las personas trabajadoras especialmente sensibles y a sus representantes sindicales las medidas a adoptar.
- **Adaptación de puestos y locales de trabajo.** (Rampas, interruptores de luz, ascensores, sonidos de advertencia, dispositivos de apertura y cierre automático, iluminación adecuada, colocación de señales, etc.)
- **Formación e información adaptada y Sensibilización de toda la plantilla.**
- **Flexibilidad y ajustes en jornadas u otras condiciones laborales.**

Se trata de conseguir que las personas con discapacidad y colectivos especialmente sensibles tengan garantizado un entorno laboral seguro y adaptado, consiguiendo una inclusión plena en la empresa.

¿QUIEN PUEDE INICIAR EL RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR O TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLE (TES)?

- **La propia persona trabajadora, solicitándolo por escrito.**
- **El Servicio de Prevención desde el área técnica o desde vigilancia de la salud.**
- **Los Delegados y Delegadas de Prevención, con el consentimiento de la persona afectada**

La consideración de trabajador o trabajadora especialmente sensible puede ser permanente o temporal.

Se recomienda que la persona interesada facilite la información necesaria y autorice formalmente la utilización de la misma, especificando aspectos como pueden ser: los destinatarios de la información (Técnico en Prevención, Comité...), la finalidad de la