



<b>PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES</b>	<b>PRL-MET 2 Revisión 02 Página 1 de 5</b>
--	--

<b>CAPITULOS</b>	<b>PAGINA</b>
1. Marco legal	2
2. Objetivo	2
3. Definición y ámbito de aplicación	2
4. Responsabilidad de aplicación	3
5. Confidencialidad en la información. Método de comunicación.	3
6. Protocolo de actuación	4-5
Anexo I: Comunicación del trabajador/a de situación de especial sensibilidad	6

<b>ÁREAS AFECTADAS POR EL DOCUMENTO</b>
Todos los centros de trabajo con personal que acredite una situación de especial sensibilidad

<b>TRABAJADORES/ AS AFECTADOS/AS POR EL DOCUMENTO</b>
Personal con especial sensibilidad por sus características personales, estado biológico o reconocimiento de situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, que sean más vulnerables a los riesgos derivados del trabajo.

<b>Fecha de entrada en vigor:</b>		
Elaborado por: <b>Yolanda de la Roca Pascual</b>	Revisado por: <b>Yolanda de la Roca Pascual Pilar Niño García</b>	Aprobado por: Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Oviedo, 11.05.2021

<b>Nº REVISIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>MODIFICACIONES</b>
0	17/12/2008	Estado inicial del procedimiento
1	08/03/2018	Revisión
2	12/04/2021	Actualización y modificación de redacción



## 1. MARCO LEGAL:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización de datos.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

## 2. OBJETIVO

Atender a la presencia de personal especialmente sensible ante la exposición a riesgos derivados de las condiciones en las que desarrolla habitualmente su trabajo.

## 3. DEFINICION Y ÁMBITO DE APLICACION:

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que un trabajador “especialmente sensible” es aquél 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. En estos casos, se deben analizar las condiciones de trabajo para adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas para la protección eficaz de su seguridad y su salud.

En cuanto a la situación de especial sensibilidad de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (art. 26 LPRL), la Universidad de Oviedo cuenta con un procedimiento de actuación específico.

Para los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos la sensación y amenaza de peligro es mayor que la que padece un trabajador ordinario, así pues, el riesgo va a tener una incidencia distinta en función de las circunstancias individuales. La vulnerabilidad laboral se debe a que determinados riesgos pueden incidir sobre algunos/as



trabajadores/as concretos, y no por el desarrollo en un puesto concreto de trabajo, que con carácter general afecta por igual a todos los/as trabajadores/as. Como ejemplo podrían ser trabajadores/as que tienen o desarrollan una determinada alergia, trabajadores/as que tienen o desarrollan una pérdida de audición, trabajadores/as que tienen y/o desarrollan una lesión de espalda, etc. Pueden presentar esa especial sensibilidad al inicio de la actividad o en cualquier momento de la relación laboral.

#### 4. RESPONSABILIDAD DE APLICACIÓN:

La responsabilidad de aplicación afecta a:

- El trabajador que ha de acreditarlo y comunicarlo al área Sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las jefaturas inmediatas del trabajador/a, cuando sean concedoras de la exposición del personal subordinado a una situación cómo la indicada en el punto 2.
- La Gerencia y/o el Vicerrectorado con competencias en profesorado y gestión académica.
- La figura del Delegado de Prevención.

#### 5. CONFIDENCIALIDAD EN LA INFORMACIÓN. METODO DE COMUNICACIÓN:

Este procedimiento se activará ante situaciones de especial sensibilidad. Los mecanismos para ello son:

1. Por comunicación del propio interesado al Área de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por correo interno o e-mail ([prevencion@uniovi.es](mailto:prevencion@uniovi.es)), mediante el documento "*Comunicación de especial sensibilidad*" (Anexo I).
2. Cuando sea detectada por el Área de Medicina del Trabajo en el examen de salud.
3. Por comunicación de los Técnicos en Prevención a partir de las evaluaciones de riesgos.
4. Por comunicación de los Delegados de Prevención.
5. Por comunicación de la sospecha por parte de los responsables jerárquicos del trabajador/a.

Cualquiera de los miembros de la cadena de mando, delegados de prevención o compañeros que detecten una posible situación de especial sensibilidad deberán comunicarlo por escrito al Área de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención y a la



Gerencia/Vicerrectorado con competencia en el personal docente, para cubrir las siguientes necesidades de información:

- La Gerencia/Vicegerencia de RRHH debe estar informada para comunicar al Servicio de Prevención los antecedentes laborales del trabajador 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 de Riesgos Laborales debe estar informado para evaluar tanto el estado de salud, características personales, estado biológico, etc. del trabajador supuestamente afectado, así como las condiciones de trabajo a fin de poder establecer o desechar la relación de causalidad con dichas condiciones.

## 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

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

### 1. Análisis preliminar por parte del personal sanitario del Área de Medicina del Trabajo:

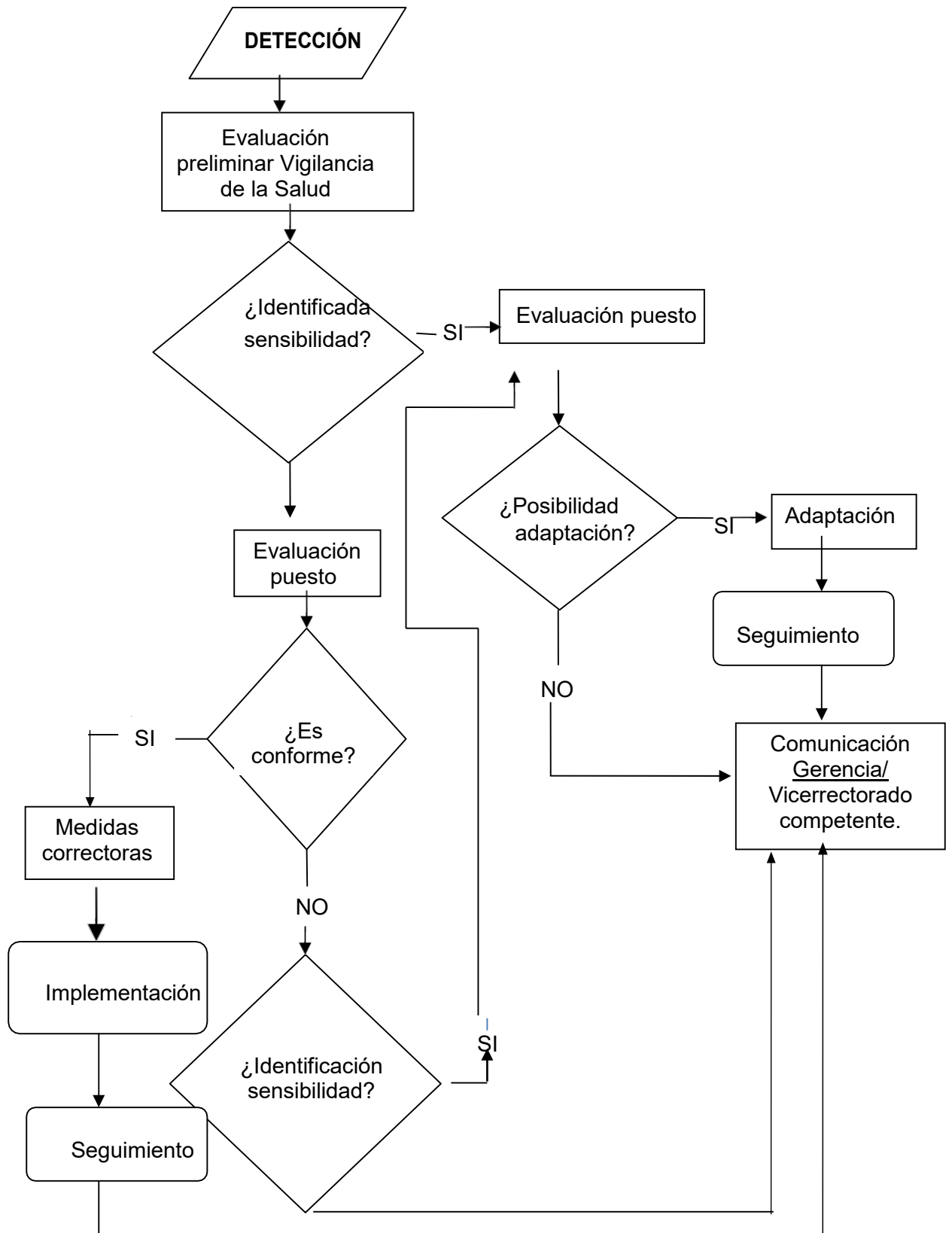
Procederá a estudiar el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, llevará a cabo las pruebas médicas que necesite y elaborará un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, etc.) para determinar si existen evidencias de especial sensibilidad. Como resultado del estudio valorará la aptitud para el desarrollo de las tareas del puesto o, por el contrario, si hubiese impedimento, no será apto por la posible exposición a un determinado riesgo o por no ser posible la adaptación del puesto sin que la continuación en el mismo suponga efectos nocivos o ponga en peligro la seguridad o salud del trabajador o de terceros.



## 2. Análisis y adaptación del puesto de trabajo:

En el caso de que existan evidencias de especial sensibilidad, el personal técnico del Servicio de Prevención analizará y evaluará las condiciones de trabajo con la finalidad de generar, junto al área sanitaria, una propuesta de adaptación del puesto específica para las limitaciones indicadas. Si esta posibilidad de adaptación existiese se implementará, finalizando el procedimiento con la comunicación a la Gerencia o Vicerrectorado competente en Profesorado. Se realizará el correspondiente seguimiento por parte del área de Vigilancia de la Salud para determinar la evolución de estado de salud del trabajador. Si no existe la posibilidad de adaptación, se informará a la Gerencia o Vicerrectorado para el análisis y estudio de qué tipo de puestos se consideran adecuados. Ante un posible cambio de puesto, desde vigilancia de la salud, se realizará el seguimiento de la evolución de dicha situación de especial sensibilidad.

La Universidad de Oviedo realiza también la valoración del puesto de trabajo cuando el personal lo solicite por motivos de salud, al objeto de verificar las adecuadas condiciones del puesto o bien adoptar posibles medidas preventivas que resulten necesarias a criterio Técnico del personal del Servicio de Prevención. Para la posible entrega de ayudas ergonómicas u otro equipamiento se requiere acreditación, con informes médicos, de las patologías o lesiones. Esta solicitud individual de valoración se realiza al Comité de Seguridad y Salud y se tramita por Registro a través del formulario colgado el Área de Ergonomía de la página web de la Universidad de Oviedo **“Solicitud de valoración del puesto de trabajo por motivo de salud al Comité de Seguridad y Salud”**.





## ANEXO I

### COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR/A SOBRE ESPECIAL SENSIBILIDAD AL ÁREA DE MEDICINA DEL TRABAJO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

NOTA: Esta comunicación es confidencial y está amparada por el secreto médico. Tiene como finalidad valorar la posible relación del estado de salud con las condiciones de trabajo. Debe introducirla en un sobre cerrado y remitirla al Área de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Centro de trabajo (Departamento/Servicio):.....  
Nombre del empleado/a:.....  
DNI:.....  
Puesto de trabajo: .....

Les comunico que, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la actualidad me encuentro en situación de especialidad sensibilidad derivada de:

- Discapacidad acreditada  
 Causa médica

Para completar la información les adjunto y remito la siguiente documentación médica:

- Certificado de discapacidad concedida.....  
 Informes médicos.....

En..... a..... de..... de 202...

Firma de consentimiento (Nombre, apellidos y DNI)