

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2019/2020**  
**Convocatoria: Septiembre**

**TRABAJADORES SENSIBLES, ESPECIAL REFERENCIA A  
TRABAJADORES DISCAPACITADOS.**

*Sensitive Workers, special reference to disabled workers.*

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Judit Guillén Navarro

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup> Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

### ABSTRACT

For many years, people with some kind of sensitivity, especially the disabled, unlike those workers who do not have any type of restriction, they have been facing multiple problems when it comes to getting a job according to their situation. However, despite the fact that these difficulties have progressed little by little, still, today, there is still a clear difference between these workers and those who do not present any limitation, whether in disabled people, in minors, in older people, or even women, who suffer from two problems, on the one hand being a woman and on the other having a disability.

So, this work tries to demonstrate the true importance that this group has with respect to their job, the surveillance and health measures, the task that the employer himself has to guarantee the protection of said workers, thus analyzing all and each of their characteristics, in addition to the measures that have to be carried out in order to guarantee good safety at work

**Key Words:** workers, disability, security measures, protection

### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Desde hace muchos años, las personas con algún tipo de sensibilidad, en especial, los discapacitados, a diferencia de aquellos trabajadores que no tienen ningún tipo de restricción, han estado afrontando múltiples problemas a la hora de conseguir un puesto de trabajado acorde a su situación. Sin embargo, a pesar de que estas dificultades han ido avanzando poco a poco, todavía, hoy en día, sigue existiendo una clara diferencia entre dichos trabajadores y aquellos que no presentan ninguna limitación, ya sea en personas discapacitadas, en menores de edad, en mayores, o incluso en mujeres, las cuales sufren dos problemas, por un lado ser mujer y por otro tener discapacidad.

Por tanto, en este trabajo se intenta demostrar la verdadera importancia que tiene este colectivo con respecto a su puesto de trabajo, las medidas de vigilancia y salud, la tarea que tiene el propio empresario para garantizar la protección de dichos trabajadores, analizando así, todas y cada una de las características de los mismos, además de las medidas que se tienen que llevar a cabo para poder garantizar una buena seguridad en el trabajo

**Palabras clave:** trabajadores, discapacidad, medidas de seguridad, protección.

## INDICE

1	INTRODUCCION .....	4
2	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	8
3	TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES .....	15
4	TRABAJADORES DISCAPACITADOS .....	23
6.	CONCLUSION.....	33
7.	BIBLIOGRAFIA .....	34

## 1 INTRODUCCION

El primordial objetivo de este TFG, es abordar las distintas situaciones existentes hoy en día, en relación con aquellos trabajadores denominados especialmente sensibles, en especial al grupo de las personas con discapacidad.

Como sabemos, desde hace muchos años, este colectivo se ha visto en condiciones diferentes al resto de trabajadores debido a que han sido objeto de discriminación, sin embargo, con el paso del tiempo, cada vez se la ha dado más importancia a este grupo de personas dado que, las características especiales de los mismos, han dado lugar a que las distintas empresas tengan la obligación de adoptar todas y cada una de las medidas necesarias, para poder conseguir que dichos trabajadores se encuentren en un puesto de trabajo acorde a su situación y necesidad.

Esa evolución hacia una verdadera protección de los trabajadores especiales se hace efectiva gracias a una ley que se mencionará en numerosas ocasiones en este trabajo, y es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Ahora bien, a la hora de abordar la prevención de riesgos laborales, es necesario comenzar con su historia, la cual, según la página web [Prevención-riesgoslaborales.com](http://Prevencion-riesgoslaborales.com) se remonta casi a principios del siglo XX.

En primera instancia, se creó el llamado Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual se instauró para ayudar y aconsejar a las pequeñas y medianas empresas y fue adquiriendo una gran importancia hasta el punto de incluirse en la propia Ley General de la Seguridad Social, siendo así reconocida la prevención de riesgos laborales como un derecho fundamental. Sin embargo, tras el fallecimiento de Francisco Franco, se promovieron ciertos cambios como el nacimiento del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y la salida de la prevención de riesgos laborales de la propia Ley General de la Seguridad Social<sup>1</sup>

Por otro lado, podemos decir que, desde la antigua Grecia, ya se podía observar cómo existía una cierta relación entre la enfermedad y el trabajo, según expone la página web [alsindi.webs.ull.es](http://alsindi.webs.ull.es) en donde se establece que, desde los años 90 del siglo pasado, se instauró la llamada OIT, es decir, La Organización Internacional del Trabajo, creada en el año 1919, formada en su conjunto por 180 países y la cual publicó un convenio

---

<sup>1</sup> Disponible en; <https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>

importante denominado “Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores” el cual es llevado a cabo por numerosos países como por ejemplo es el caso de España<sup>2</sup> Por otro lado, es importante resaltar que, esta normativa consiste en una copia de la Directiva Europea 89/391/CEE donde se pueden observar ciertas directrices entre las cuales destacan las siguientes:

*“Establecer una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”*

*“El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente”*

*“Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.”<sup>3</sup>*

Una vez concluida la historia de la Prevención de Riesgos Laborales, es importante tener claro cuál es su concepto y para ello, debemos acudir a la normativa 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales la cual recoge en su artículo 4 que, *“se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y, en segundo lugar, se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.”<sup>4</sup>*

Asimismo, dentro de esta misma normativa, pueden apreciarse determinados aspectos relevantes como es, el objeto de la normativa recogido en su artículo 2, que viene a decir que lo que pretende esta normativa sería, promover la seguridad y la salud de los trabajadores a través de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de aquellos riesgos derivados del trabajo. Por tanto, lo que establece esta ley son los principios generales relacionados con la prevención de riesgos laborales para poder llevar a cabo una buena protección de la seguridad y salud, además de, la

---

<sup>2</sup> Disponible en; <https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm>

<sup>3</sup> Directiva 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. BOE nº 183, de 29 de junio de 1989.

<sup>4</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10/11/1995.

eliminación o disminución de riesgos, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de trabajadores.

Con respecto a los tipos de riesgos y equipos de trabajo es crucial a la hora de conseguir una buena prevención de riesgos laborales, conocer cuáles son esos riesgos derivados del trabajo y para ello, es importante tener en cuenta sus tipos y definiciones.

En primer lugar encontramos los riesgos químicos, es decir, aquellos que derivan de determinados procesos o del propio medio ambiente teniendo en cuenta que las personas que padecen alergias, podrían sufrir incluso asfixia. Sin embargo, como expone el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, existen dos grandes bloques que serían, por un lado los agentes químicos que nos habla sobre los efectos en la salud de los trabajadores y por otro lado, la seguridad química que recoge los aspectos sobre los accidentes químicos, la evaluación de la seguridad y las medidas de control.

En segundo lugar, hablamos del riesgo biológico es decir, aquel que se produce por agentes patógenos como es el caso de los virus o bacterias y que pueden dar lugar a determinadas enfermedades y por tanto se deberá llevar a cabo un control que incluya las diferentes pruebas médicas y vacunas.

En tercer lugar, encontramos los riesgos físicos, es decir, aquellos derivados por diferentes razones como puede ser las vibraciones, las cuales puede producir problemas abdominales, vertebrales e incluso cerebrales, el ruido donde hay que tener en cuenta que si el trabajador se encuentra expuesto constantemente al mismo, podría incluso producirse la pérdida auditiva, la temperatura, el ambiente térmico, la humedad entre muchos otros factores. No obstante, no podemos olvidar que la iluminación es un factor relevante dentro del puesto de trabajo, debido a que, dependiendo del nivel de luz existente podría provocar problemas en la vista.

En cuarto lugar, se encuentran los riesgos ergonómicos, es decir, aquellos derivados de malas posturas, movimientos repetitivos, una inadecuada higiene que si no se tratan desde un principio, pueden convertirse en crónicos a lo largo del tiempo. Por tanto para poder darle una solución a estos tipos de riesgos, es fundamental corregir las posturas y los hábitos tanto de higiene como de salud y así poder evitar problemas físicos y óseos.

En quinto lugar, podemos mencionar los riesgos psicosociales, es decir, aquellos riesgos relacionados con el estrés, los cuales deben ser eliminados, reducidos y/o controlados mediante una evaluación o planificación preventiva adecuada es decir, a través de descansos, horario de trabajo adecuado etc.

En sexto lugar, el riesgo mecánico es decir, este tipo de riesgo es producido cuando el trabajo se lleva a cabo en lugares inseguros, con herramientas inadecuadas y por ello es imprescindible asegurarse de que todo está en orden y que no pueda derivarse ningún riesgo para el trabajador.

Y en último lugar encontramos los riesgos ambientales, pero en este supuesto no se puede hacer nada debido a que depende de la naturaleza y no del ser humano como por ejemplo los terremotos o lluvias.<sup>5</sup>

Con respecto a los equipos de trabajo, debemos acudir al artículo 17 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que nos permite saber que el empresario tiene la obligación de llevar a cabo las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y así, los trabajadores puedan desempeñar sus labores de la manera más segura posible. Sin embargo, si esos equipos de trabajo pueden derivar en riesgos para la seguridad y salud del trabajador, se tendrá que llevar a cabo una serie de medidas, es decir, por un lado, esa utilización del equipo de trabajo solamente podrá realizarla el encargado de dicha utilización y por otro lado, los trabajos que consisten en reparar, transformar, mantener o conservar estarán a cargo de los trabajadores que tenga la capacidad para realizarlo.

Además, es importante tener en cuenta que el empresario tiene la obligación de suministrar a todos y cada uno de los trabajadores que tiene a su cargo, los equipos de protección individual para velar por su seguridad y salud, no obstante, esos equipos de protección individual (EPIS) solamente podrá llevarse a cabo cuando el riesgo no pueda ser evitado.<sup>6</sup>

Algunos ejemplos de equipos de protección sería: guantes de seguridad, mascarillas, gorras, calzados de seguridad, protectores para los oídos, entre muchos otros.

Finalmente, dentro de este apartado es importante hacer mención a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Recurso de Suplicación núm. 2390/2001 del 13 de Diciembre del año 2003, la cual habla sobre la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. En este supuesto, de lo que trata la sentencia es de una trabajadora que presta sus servicios en un colegio como limpiadora, la cual, *“padece fibromialgia y cervicoartrosis, con discopatía C5-C6. Escoliosis dorso-lumbar. A nivel de la mama izquierda en su cuadrante superior externo, presenta en la zona de cicatriz una biopsia previa, una*

---

<sup>5</sup> Disponible en; <https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>

<sup>6</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10/11/1995.

*induración intensamente dolorosa. En dicha zona se palpan unos nódulos, cuya palpación es muy dolorosa y presenta también incontinencia de esfuerzo”, además de tener una discapacidad global del 38%.*

En este supuesto, el colegio no quería realizar el cambio de puesto a esta trabajadora y contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada, es decir, por parte del propio colegio, sin embargo, la Sala, en vista de los hechos que han sido probados, considera que, se deberá llevar a cabo la adscripción temporal por razones de salud y por tanto, queda desestimado el recurso de suplicación interpuesto por el colegio.<sup>7</sup>

## **2 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Para llevar una buena prevención de riesgos laborales, es importante que el empresario cumpla con una serie de obligaciones recogidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales entre las cuales destacan las siguientes:

- Protección de los trabajadores, consistente en garantizar la seguridad y salud de todos y cada uno de los trabajadores que tiene a su cargo, deberá llevar a cabo la integración de la actividad preventiva, además de, adoptar las medidas que sean necesaria para así, evitar cualquier riesgos y en caso de no poder evitarlos, se intentará reducir lo máximo posible.
- Evaluación de los riesgos, es decir, el empresario tiene la obligación de realizar una evaluación inicial donde tendrá en cuenta las herramientas, las instalaciones, las maquinas etc. En definitiva, las características del puesto de trabajo para así, llevar a cabo una planificación, y eliminar todos los posibles riesgos que puedan surgir en el lugar de trabajo. Además, en el supuesto de que se produzca algún determinado daño para la seguridad y salud del trabajador, el empresario tendrá que llevar a cabo una investigación.
- Equipos de trabajo y medios de protección, en este caso, el empresario tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos, además de, garantizarles a todos sus trabajadores equipos de protección individual para poder desempeñar adecuadamente sus funciones.

---

<sup>7</sup> STSJ de Galicia de 13 de Diciembre de 2003 (rec. Núm. 2390/2001)

- Información y participación, es decir, el empresario deberá informar a sus trabajadores sobre los posibles riesgos que puedan aparecer en los puestos de trabajo de forma previa a la realización del trabajo, además de, informar sobre los cambios que se han producido para eliminar o reducir esos riesgos.
- Formación, para que pueda desempeñar correctamente sus labores, es decir, es imprescindible que el trabajador tenga una buena formación y para ello, es el empresario quien tiene la obligación de garantizar a todos sus trabajadores una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y deberá ser llevada a cabo durante la jornada de trabajo o fuera del horario laboral pero siendo compensadas esas horas.
- Medidas de emergencia, el empresario tiene el deber de detectar las posibles situaciones de emergencias y así adoptar las medidas necesarias, comprobando de manera periódica su correcto funcionamiento.
- Riesgo grave e inminente, lo primero que debe hacer el empresario en este supuesto, es comunicar e informar sobre el riesgo, dar instrucciones de cómo abandonar el lugar de trabajo así como adoptar las medidas necesarias.
- Vigilancia de la salud, el empresario tiene el deber de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y es importante destacar que, esa vigilancia se realizará de forma previa, durante la actividad y de manera periódica.
- Documentación, el empresario deberá conservar una serie de documentos entre los cuales destaca, el plan de prevención de riesgos laborales, la planificación, los controles del estado de salud, y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Coordinar las actividades empresariales, es decir, en el caso de que dos o más empresas desempeñen actividades en un mismo centro de trabajo, estas tendrán la obligación de cooperar con respecto a la prevención de riesgos laborales.
- Protección de trabajadores especialmente sensibles, como comentaremos a lo largo de este trabajo, a la hora de evaluar los riesgos que puedan surgir en el lugar de trabajo, hay que tener en cuenta a los colectivos especiales como son por ejemplo, las personas discapacitadas.
- Maternidad, en este supuesto el empresario deberá darle especial atención a la evaluación de riesgos para así, evitar que el trabajo influya de manera negativa en la seguridad y salud de la propia trabajadora y también de su bebé. En el caso

de que exista el riesgo, el empresario tiene la obligación de cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo y si no fuera posible ese cambio, se le propondrá la situación de riesgo durante el embarazo.

- Protección de los menores, en este caso, el empresario, en la evaluación de riesgos laborales, tiene la obligación de tener en cuenta tanto la inmadurez como la falta de experiencia de los menores de 18 años.<sup>8</sup>

Por otro lado, a la hora de hablar de la vigilancia de la seguridad y salud es importante comenzar mencionando cuál es la legislación aplicable.

Existen muchas normativa relacionadas con este punto, sin embargo, podemos destacar unas de las más importantes como sería, La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, La Orden de 12.1.1963 relativa a las normas reglamentarias médicas para reconocimientos diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales, el Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1995 , por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores entre muchas otras normativas.

Según expone el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en una nota técnica de prevención, la vigilancia de la seguridad y salud, reside en el hecho de recoger de manera sistemática y continua, los datos necesarios sobre un determinado problema de salud, además de, analizarlo, interpretarlo, llevar a cabo la planificación y la evaluación.

También es importante tener claro cuáles son las diferentes fases y las características dentro de la vigilancia de la seguridad y salud:

En primer lugar encontramos la determinación de objetivos, es decir, tanto los individuales como los colectivos.

En segundo lugar, la determinación de actividades, donde habrá que decidir cuál es el contenido de la vigilancia de la seguridad y salud que, como bien sabemos, depende de las particularidades de la población y de los recursos humanos, económicos y técnicos.

---

<sup>8</sup>CCOO: "Las catorce obligaciones del empresario en materia preventiva", *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, CCOO, núm. 3, Andalucía, 2009. pp. 1 y ss.

En tercer lugar, la realización, es decir, ponerla en marcha y este punto lo deberá llevar a cabo el personal sanitario cualificado.

En cuarto lugar la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Y en quinto y último lugar, encontramos la evaluación de la actividad es decir, llevar a cabo la evaluación del proceso, impacto y resultados.

En cuanto a las características de la vigilancia de la seguridad y salud encontramos las siguientes:

- Tiene que ser garantizada por el propio empresario, es decir, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la vigilancia de la seguridad y salud consiste en una obligación del empresario durante todo el tiempo, además de, tratarse de un derecho del trabajador.
- Tiene que ser específica y proporcional, esto quiere decir que, la vigilancia de la seguridad y salud se llevará a cabo teniendo en cuenta los riesgos que están presentes en el lugar de trabajo, dándole especial atención a las características propias del trabajador.
- Tiene que tener voluntariedad condicionada, esto significa que, a pesar de tratarse de un derecho de los trabajadores, tiene un cierto carácter obligatorio en determinadas ocasiones como por ejemplo, cuando exista una disposición legal relacionada con la protección de los riesgos o actividades peligrosas, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para realizar evaluaciones de las condiciones laborales, o simplemente, cuando el estado de salud de ese trabajador pueda dar lugar a un peligro ya sea para el propio trabajador, o para las demás personas que están relacionadas con la empresa.
- Tiene que ser confidencial, es decir que, ningún empresario puede estar al tanto de las pruebas médicas sin el consentimiento del trabajador, por tanto solo podrá tener conocimiento de esas pruebas, el propio trabajador, los servicios médicos y la autoridad sanitaria.
- Con respecto a la duración, en los casos donde los efectos puedan volver a aparecer una vez que se termine la relación laboral, esta se seguirá llevando a cabo.
- En cuanto al contenido, no se establecen cuáles son las medidas que se tienen que llevar a cabo pero sí se especifica cuáles pueden tener una predilección, y en este caso serían las que provoquen las menores molestias al propio trabajador.

- Tiene que tener una documentación, es decir, tanto los resultados como las conclusiones del estado de salud, tienen que estar documentados según el artículo 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Tiene que ser gratuita, esto quiere decir que, el trabajador no podrá encargarse de ningún coste que esté relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- Y finalmente, tiene que ser periódica.

Por tanto, es preciso tener en cuenta que existen diferentes tipos de vigilancia de la seguridad y salud: Inicial, periódica, después de una ausencia larga por casusa de enfermedad, anterior a la exposición, post-ocupacional y por detección de daño en el trabajador.<sup>9</sup>

A la hora de abordar la adaptación de los puestos, es importante comenzar explicando que, la adaptación del puesto de trabajo, reside en el hecho de establecer cuál es la relación que existe entre el propio trabajo y la capacidad que tiene el trabajador, así como, determinar la necesidad de llevar acabo ese cambio, además de que hay que tener en cuenta que el principio que rige la prevención sería, el de adaptar el puesto al trabajador y no al contrario.

Por otro lado, un aspecto fundamental que está relacionado con la adaptación del puesto de trabajo es la incapacidad. Esta puede ser por una parte, incapacidad temporal (IT) y por otra parte incapacidad permanente.

En cuanto a la IT, según la Seguridad Social, se trata de un subsidio diario que consiste en cubrir la ausencia de ingresos que tiene lugar cuando el trabajador no puede realizar su trabajo debido a una enfermedad común o profesional o también a un accidente que puede ser derivado o no del trabajo.

En cuanto a los requisitos para acceder a la incapacidad temporal serían los siguientes: Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores en caso de enfermedad común y en el supuesto de accidente de trabajo no se exigen cotizaciones previas.

---

<sup>9</sup>SOLÉ GÓMEZ, M.D., SOLÓRZANO FABREGA, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: "La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales", *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 959, 2012, pp. 1 y ss.

Además, la incapacidad temporal finalizará cuando concurren alguno de estos motivos:  
El transcurso del plazo máximo, que se produzca el alta médica del trabajador, que se reconozca la pensión de jubilación o que se produzca el fallecimiento del trabajador.

Y por otro lado, en cuanto a la incapacidad permanente, existen varios tipos dentro de ella, entre los cuales encontramos:

Incapacidad permanente parcial, es aquella en la que el trabajador tenga reconocida una disminución del 33% o más pero que no le impida realizar las labores fundamentales.

Incapacidad permanente total, es aquella en la que el trabajador no puede realizar las tareas fundamentales siempre y cuando pueda realizar otras distintas.

Incapacidad permanente absoluta, en este caso, el trabajador se encuentra inhabilitado completamente para realizar su profesión.

Y por último encontramos la gran invalidez, es decir, aquella situación donde el trabajador, por pérdidas anatómicas o funcionales, depende de otra persona para poder realizar los actos más esenciales de la vida como por ejemplo comer o vestirse.

Como bien sabemos, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de todos y cada uno de los trabajadores que tiene a su cargo, adoptando así las medidas necesarias para conseguir su protección.

Además, es importante hacer mención al artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el cual, nos habla de la acción preventiva y establece que el empresario tiene la obligación de adoptar ciertas medidas entre las cuales se encuentra adaptar el trabajo a la persona.

Ahora bien, un aspecto relevante a la hora de hablar de la adaptación del puesto es, la metodología para llevar a cabo esa adaptación.

En primer lugar, se encuentra la evaluación de riesgos, donde el empresario deberá realizar una evaluación inicial según expone el artículo 16 de la LPRL, para así poder obtener la información que tendrá en cuenta para adoptar las medidas necesarias en el puesto de trabajo.

Además, es importante tener en cuenta una serie de puntos para llevar a cabo la adaptación:

En primer lugar, habrá que identificar a los trabajadores que puedan tener un mayor riesgo, en segundo lugar, ejecutar una evaluación específica de los posibles riesgos, en tercer lugar, saber cuáles son las capacidades de cada uno de los trabajadores, en cuarto lugar, informar a todas las personas que se encuentran incluidas en esa evaluación, en

quinto lugar, requerir ayuda en caso de necesitarla y en sexto y último lugar, examinar cuáles son las medidas que se puedan llevar a cabo.

Ahora bien, es imprescindible conocer ciertas medidas que pueden ser adoptadas:

- Limitar ciertas actividades, para conseguir que no aumente la posibilidad de que se produzca un accidente laboral y para ello encontramos tres tipos de medidas que serían: Organizar el trabajo para eliminar aquellas tareas que no sean fundamentales y que no pueda realizar el trabajador, cambiar el puesto, en este caso puede tratarse de modificaciones simples o más complejas y en tercer lugar, los servicios de apoyo, es decir, implicar a una tercera persona para que el trabajo sea más sencillo.
- Llevar a cabo determinadas restricciones en la participación.
- Tener en cuenta determinados factores contextuales como puede ser, la eliminación de las barreras que puede tener efectos sobre los suelos, ventanas, paredes etc., adecuar los puestos como por ejemplo establecer rampas para las personas discapacitadas, establecer a una persona en un lugar distinto de trabajo, cambiar las herramientas o aparatos de la empresa como por ejemplo poner teléfonos que dispongan de manos libres, conseguir que el lugar de trabajo cuente con una buena iluminación, establecer señales que sean fácilmente visibles y proporcionar a los trabajadores la información sobre los puestos de trabajo.<sup>10</sup>

Para finalizar este segundo apartado es importante hacer mención a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Recurso de Suplicación núm. 1423/2009, del 16 de Febrero del 2010, la cual trata sobre la obligación que tiene el empresario de proteger a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Lo primero que tenemos que tener en cuenta es que, el Tribunal Superior de Justicia, desestima el recurso de suplicación interpuesto por la recurrente frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Castellón, del 12 de Marzo del 2009, la cual establece lo siguiente: : "*Que desestimando íntegramente la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Piedad contra la Consellería de Justicia, Interior y Administraciones Públicas y la Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, absuelto a la demandada de los pedimentos formulados en su contra.*".

---

<sup>10</sup>Disponible en;  
[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf)

Con respecto al supuesto de hecho, hay que tener en cuenta que, la demandante ha trabajado por cuenta y orden de la Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, como personal laboral temporal, cuya categoría era la de auxiliar de clínica. Esta trabajadora, por razón de un accidente de trabajo, sufre "*osteocondritis grado 5 cúpula astragalina derecha, hallux valgus bilateral*" y por tanto se encuentra en situación de incapacidad temporal. Además, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Castellón, le comunicó a la trabajadora que por motivos de salud, no debería ejecutar tareas que puedan dar lugar a deambulación prolongada y que por tanto, si no es posible llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo, entonces se tendría que realizar la adscripción a otro puesto.

Sin embargo, es de gran importancia tener claro que, según el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Generalitat Valenciana las funciones del auxiliar sanitario son: cumplimentar datos estadísticos, recogida de muestras y otros de orden similar en materia sanitaria y realizar actividades de apoyo al personal sanitario. Sin embargo, la demandante, interpone recurso de suplicación, (siendo impugnado) en el cual, la parte actora, expone como primer motivo la modificación del hecho probado cuarto, quedando de la siguiente manera: *“Según el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Generalitat Valenciana, las funciones del auxiliar de clínica son: atender las necesidades personales y de higiene del interno, atender las necesidades sanitarias del interno, bajo la supervisión de los ATS y personal médico, tales como: distribución de la medicación y control temperatura, seguimiento de dietas, etc”* Sin embargo, esas funciones corresponden a la categoría de auxiliar sanitario mientras que la trabajadora tiene una categoría de auxiliar de clínica.

Por otro lado, dicha sentencia establece que, en este supuesto, teniendo en cuenta las limitaciones, aunque la actora se encuentre en situación de incapacidad temporal, no es suficiente la baja temporal dado que será imprescindible cumplir con ciertos requisitos, que en este caso no se cumplen y que por tanto da lugar a desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.<sup>11</sup>

### **3 TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES**

En primer lugar, con respecto a este apartado, debemos comenzar hablando de la Directiva Marco 1989/391/CEE, de 12 de junio, cuyo objeto es la aplicación de medidas

---

<sup>11</sup> STSJ de C. Valenciana, de 16 de Febrero de 2010 (rec. Núm. 1423/2009)

para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y que será de aplicación a todos los sectores de actividades, públicas o privadas.

Por otro lado, debemos destacar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en cuyo caso, lo que pretende esta normativa es, llevar a cabo la seguridad y salud de los trabajadores, a través de medidas y actividades para poder conseguir una buena prevención de riesgos derivados del trabajo, y además será de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en las de carácter administrativo o estatutario.

En cuanto a la legislación en la Unión Europea, hay que destacar el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, donde se establece que el Parlamento Europeo y el Consejo podrán establecer medidas para conseguir la cooperación entre los distintos Estados miembros, *“mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros y además, podrán adoptar, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.”*<sup>12</sup>

Y con respecto a la legislación en España, hay que tener en cuenta tanto la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuyo primer artículo habla sobre el ámbito de aplicación estableciendo que, *“A las disposiciones de esta Ordenanza se ajustará la protección obligatoria mínima de las personas comprendidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros y puestos de trabajo en que dichas personas desarrollen sus actividades.”*<sup>13</sup> Como el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Artículo 153.2 versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47 de 30 de marzo del 2010.

<sup>13</sup> ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE, núm. 64, de 16 marzo de 1971.

<sup>14</sup> GARCÍA NINET, J.I. y BARCELÓ FERNANDEZ, J.: *Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad*, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, CEOE, 2015. pp. 90 y ss.

A la hora de abordar el concepto de trabajadores especialmente sensibles, es importante acudir al artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el cual trata sobre la protección de trabajadores que, *“por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.”*<sup>15</sup>

Como consecuencia de esto, es importante saber que esos trabajadores que tengan particularidades personales, discapacidad tanto física, psíquica o sensorial o simplemente por su estado biológico, no podrán realizar aquellos trabajos que supongan un peligro tanto para ellos mismos, como para los demás trabajadores o personas relacionadas con la propia empresa. Además, el empresario tendrá el deber de evaluar los factores de riesgos que puedan afectar a las actividades dentro del puesto de trabajo.

Asimismo, es conveniente tener en cuenta los artículos 26 y 27 de dicha ley, debido a que tratan sobre la protección de determinadas situaciones de trabajadores especialmente sensibles, como es el caso de embarazo, lactancia y menores de edad.

Sin embargo, para poder determinar que un trabajador es considerado como un TES, se deberá tener en cuenta tanto sus características personales como la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y para ello, el empresario deberá llevar a cabo una evaluación inicial de los riesgos actualizada y se tendrá que revisar si se produce algún daño y en caso de que exista ese daño, el empresario tendrá la obligación de realizar una investigación.

Ahora bien, antes de comenzar a enumerar y hablar de cada uno de los tipos de trabajadores especialmente sensibles, es importante señalar que dichos trabajadores sentirán un mayor miedo con respecto a los riesgos, que una persona que no se encuentra en esas circunstancias, y es por ello que, esto conlleva un acaecimiento completamente distinto en relación con la sensibilidad que pueda tener una persona con respecto a otra, ya que las diferentes situaciones en las que se encuentran pueden dar lugar a que esos riesgos afecten de manera diferenciada debido a una serie de condiciones subjetivas que afectan a las circunstancias personales.<sup>16</sup>

Por tanto, como bien sabemos y comentaremos a lo largo de este trabajo, es imprescindible realizar una buena protección para dicho colectivo teniendo en cuenta

---

<sup>15</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

<sup>16</sup> LÓPEZ AHUMADA, J. E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales: protección jurídico-laboral*, Marcia Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2010, pp. 18 y ss.

que, la vulnerabilidad en el puesto de trabajo no se debe a las tareas que desempeñan en su lugar de trabajo, sino en que los riesgos no afectan por igual a todas las personas sino que tienen una mayor incidencia en unos determinados trabajadores.<sup>17</sup>

Con respecto a los tipos de TES, según el INSST, podemos encontrar los siguientes<sup>18</sup>:

1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos
2. Trabajadores discapacitados
3. Trabajadores menores de edad
4. Trabajadores mayores
5. Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia

Antes de comenzar a tratar por separado a cada uno de los trabajadores especialmente sensibles, es importante destacar que existen unas medidas preventivas en general, es decir comunes para todos ellos y que son las siguientes:

En primer lugar, hay que tener en cuenta como dice la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que los trabajadores que, debido a sus características o su estado biológico puedan repercutir o provocar un determinado daño tanto a ellos mismos como a los trabajadores de esa empresa no podrán ser empleados en ese puesto de trabajo.

En segundo lugar, habrá que determinar quiénes son esos trabajadores especialmente sensibles y comprobar la compatibilidad con su puesto.

En tercer lugar, se tendrá que llevar a cabo las medidas preventivas necesarias.

En cuarto lugar, se tendrá que observar durante la evaluación inicial de los riesgos, si ese trabajador es especialmente sensible o no.

En quinto lugar, se estudiará y se llevarán a cabo determinadas medidas cuando puedan existir riesgos en el puesto de trabajo, ya sea para el caso de mujeres embarazada, menores o trabajadores sensibles a determinados riesgos.

Y en sexto y último lugar, el empresario tendrá la obligación de adoptar las medidas necesarias recogidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> *Idem*. Pág.26

<sup>18</sup> Disponible en; <https://www.insst.es/trabajadores-especialmente-sensibles>

<sup>19</sup> GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: ‘‘ ERGA Formación Profesional’’, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 7 y ss.

En cuanto a los **trabajadores sensibles a determinados riesgos**, se encuentra regulado en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, son aquellos que, puedan tener o desarrollar una cierta sensibilidad a los agente tanto químicos, como físico y/o biológicos que se encuentren en el lugar de trabajo o en su propio entorno. Con respecto a las medidas preventivas de estos tipos de TES, hay que destacar entre otras que, el empresario tiene la obligación de observar y tener en cuenta dentro de la evaluación de los riesgos, aquellos elementos que influyan en estos trabajadores debido a la exposición a los agente físicos, químicos y biológicos con la finalidad de poder adoptar las medidas necesarias. Y por otro lado también encontramos la medida preventiva de suplantar lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.<sup>20</sup>

En cuanto a los **trabajadores discapacitados**, son aquellos que posean algún tipo de discapacidad reconocida ya sea, física, psíquica o sensorial y que esa discapacidad haga que estos trabajadores sean especialmente sensibles a los riesgos de su puesto de trabajo.

Con respecto a las medidas preventivas podemos destacar, entre otras muchas, que el empresario tendrá el deber de llevar a cabo la protección de este colectivo sensible a determinados riesgos y para ello, deberá tener en cuenta las características personales de dichos trabajadores y su estado biológico en las evaluaciones de riesgos para, posteriormente adoptar las medidas necesarias. Además, hay que mencionar que, cuando la discapacidad que posee el trabajador tenga posibilidad de agravarse debido al trabajo que desempeña, el empresario tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las características de esa persona y en caso de no ser posible entonces, el trabajador no podrá ocupar ese puesto de trabajo, según expone el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.<sup>21</sup>

Por otro lado, es importante hacer mención al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social donde podemos destacar el artículo 36 según el cual estos trabajadores no podrán ser discriminados por motivo o razón de su discapacidad en las condiciones de trabajo.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: ‘‘ ERGA Formación Profesional’’, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 8 y ss.

<sup>21</sup> GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: ‘‘ ERGA Formación Profesional’’, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 10.

<sup>22</sup> 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. BOE nº 289, de 03/12/2013

En cuanto a los **trabajadores menores de edad**, se encuentra regulado en el artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, son aquellos que, tengan una edad comprendida entre los 16 y 18 años y hay que tener en cuenta que, estos trabajadores pueden experimentar una mayor sensibilidad a determinados riesgos debido a su inmadurez y a su falta de experiencia y es por ello que, el empresario debe cumplir unas ciertas obligaciones para conseguir una buena seguridad y salud.

Con respecto a las medidas preventivas de este colectivo debemos destacar entre otras muchas las siguientes: en primer lugar, existe la obligación de tener en cuenta aquellos riesgos que puedan afectar a la seguridad, a la salud y al desarrollo de estos trabajadores debido, como hemos mencionado anteriormente, a la falta de madurez y experiencia. En segundo lugar, previamente a que el trabajador se incorpore en su puesto de trabajo y que haya cualquier cambio en sus condiciones de trabajo, el empresario tiene la obligación de realizar una evaluación del puesto de trabajo que va a ocupar el menor para poder tener en cuenta cuál es la naturaleza, el grado y duración de la exposición y así evitar poner en peligro su seguridad o salud. Y en tercer lugar, una medida relevante sería que el empresario tiene el deber de informar a estos trabajadores menores y también a sus padres o tutores sobre los riesgos que pueda tener además de las medidas que han sido adoptadas.<sup>23</sup>

Además, se debe destacar el artículo 7 de la Directiva 94/33/CEE según el cual los Estados Miembros no permitirán el trabajo a menores cuando superen sus capacidades tanto físicas como psicológicas, cuando haya algún tipo de exposición nociva a determinados agentes y radiaciones, cuando pueda existir algún tipo de riesgos de accidente de trabajo o incluso cuando pongan en peligro su seguridad y salud.

Por otro lado sería conveniente tener en cuenta el artículo 8 de dicha directiva, el cual trata sobre el horario de trabajo de los menores y donde se establece que los Estados miembros limitarán la jornada de trabajo de este colectivo a ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, teniendo en cuenta que el artículo 9 de la presente directiva prohíbe el trabajo nocturno a menores.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: ‘‘ ERGA Formación Profesional’’, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 9 y ss.

<sup>24</sup> Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. BOE nº 216, de 20 de agosto de 1994

En cuanto a los **trabajadores mayores**, son aquellos que tienen una cierta edad y es por ello que, determinadas capacidades pueden disminuir repercutiendo en las labores de su puesto de trabajo y por tanto, esto puede derivar en un accidente de trabajo o también en una enfermedad laboral además de que es posible que, con el envejecimiento puedan aparecer determinadas enfermedades crónicas y por tanto habrá que realizar una exhaustiva vigilancia de la salud para evitar posibles accidentes y enfermedades y así poder protegerlos eficazmente.

Y en cuanto a las **trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia**, se encuentra regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y podemos destacar que cualquier cambio y complicaciones que puedan producirse en el periodo del embarazo, incluso también el post-parto o lactancia, puede repercutir en la capacidad que tiene la mujer para desempeñar su trabajo y es por ello que, el empresario también deberá adoptar determinadas medidas para que su actividad no infiera en la salud tanto de la madre como de su bebé.

Con respecto a las medidas preventivas de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia es importante destacar algunas de ellas como por ejemplo sería evitar determinadas situaciones y condiciones de trabajo para estas mujeres que pueda repercutir de manera negativa tanto en ella como en su niño o niña y para ello, es necesario adoptar medidas para evitar la exposición a determinados riesgos.

Además, la evaluación de riesgos tendrá por objeto establecer la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de este tipo de TES para así evitar cualquier tipo de daño. También, es importante tener en cuenta que si la evaluación determinase algún tipo de riesgos para la mujer o su bebé, se tendrá que adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo y en caso de que no pudiera llevarse a cabo la adaptación del puesto de trabajo entonces se procederá al cambio de puesto, sin embargo, si esto tampoco pudiera ser posible, la trabajadora quedará en situación de suspensión del contrato de trabajo contemplado en el artículo 45.1 apartado D del Estatuto de los Trabajadores.

Y finalmente dentro de estas medidas preventivas habría que destacar que las mujeres embarazadas, podrán ausentarse de su puesto de trabajo para realizar exámenes prenatales conservando su derecho a remuneración.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: ‘‘ ERGA Formación Profesional’’, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 8 y ss.

Es importante hacer mención al artículo 7 de la Directiva 92/85/CEE el cual establece que, este tipo de trabajadores especialmente sensible no podrá realizar trabajo nocturno y por tanto, se tendrá que trasladar a la mujer embarazada o en periodo de lactancia a un trabajo diurno y si no fuera posible, la trabajadora podrá no acudir al puesto de trabajo o incluso que se produzca una prolongación del permiso de maternidad.<sup>26</sup>

Para concluir con este apartado es importante destacar la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Barcelona, del 23 de Diciembre de 2003 la cual nos habla de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

En este supuesto, encontramos al señor Fernando, el cual, trabaja para la empresa ``Printer Industria Gráfica S.A.`` con la categoría de oficial 1º y su función es la de maquinista donde se producen ruidos de 80 a 85 decibelios.

Hay que destacar que, desde el 28 de junio hasta el 3 de julio del año 2000 este trabajador estuvo de baja por acúfenos y síndrome depresivo y en la actualidad, también se encuentra de baja por acúfenos.

Además, la mutua, emitió un informe en el cual se establecía la recomendación de que Fernando llevase a cabo un cambio de puesto de trabajo sin tanto ruido y por tanto dicho trabajador le solicitó este cambio a la empresa, sin embargo, la mutua también informó a la empresa que, si no existía la posibilidad de llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo, Fernando podría permanecer en su puesto pero con unas medidas de precaución.

En la fecha del 10 de octubre del año 2003 la empresa comunica su decisión a Fernando de que no existía otros puestos que pudiese ocupar y que permanecería en su puesto de trabajo adaptando las medidas de seguridad necesaria, finalmente dicho trabajador el día 23 de octubre del año 2003 solicitó la conciliación, la cual, tuvo lugar el día 13 de noviembre del 2003 con el resultado de ``sin avenencia``.

El demandante lo que solicita es, según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo por la vulneración de su salud, seguridad e integridad física y moral, sin embargo, la empresa se opone dejando claro que no ha habido ningún incumplimiento grave por parte de dicha empresa además de que le ha facilitado todas las medidas de seguridad dado que el propio médico señaló que al no

---

<sup>26</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. BOE nº 348, de 28 de noviembre de 1992

haber ningún otro puesto de trabajo, Fernando podría seguir en su puesto pero adoptando las medidas necesarias.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, aunque la empresa le haya proporcionado al trabajador dichas medidas de seguridad, su actuación no ha sido suficiente dado que no ha tenido en cuenta de manera adecuada, la salud del trabajador y que por tanto, el hecho de continuar en el mismo puesto de trabajo, podría causarle a Fernando graves problemas de salud. En definitiva, mediante esta sentencia, se declara la extinción del contrato de trabajo desde el día 22 de Diciembre del 2003.<sup>27</sup>

#### **4 TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

En primera instancia, a la hora de hablar del marco normativo nos centraremos en mencionar aquellas normativas sobre los discapacitados relacionadas con el empleo, como sería:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI) cuyo objetivo es que las empresas contraten a trabajadores discapacitados exceptuando determinados casos, es decir, cuando requieran ejercer una función laboral en condiciones especiales. Además, hay que destacar que esta ley se fundamenta en los derechos que establece la Constitución Española en su artículo cuarenta y nueve y que obliga a los empresarios a reservar un dos por ciento de cuota a contratar a personas discapacitadas siempre y cuando cuenten con una plantilla mínima de cincuenta trabajadores.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) en cuyo caso, se identifican una serie de medidas para poder asegurar la igualdad de oportunidades es decir, medidas de acción positiva y medidas contra la discriminación.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

---

<sup>27</sup> SJS De Barcelona, de 23 de Diciembre de 2003 (rec. Núm. 575/2003)

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores discapacitados.

Además, con respecto a la definición, es importante destacar que, La Organización Mundial de la Salud (OMS), establece que la discapacidad se trata de un término global el cual incluye, las deficiencias, que consisten en la pérdida de la función psicológica, fisiológica o anatómica, las limitaciones que son dificultades para realizar tareas y por otro lado la ausencia de la participación que se trata de problemas para participar en determinadas situaciones<sup>28</sup>

Sin embargo, la Agrupación Mutua Aseguradora (AMA), define a la minusvalía como una pérdida del uso de una parte del cuerpo, siendo la permanente aquella que se ha convertido definitivamente en estática y que no existe posibilidad de curación. Es por ello que, la discapacidad se define con respecto al impacto que pueda causar tanto en la sociedad como en el trabajo dado que consiste en el quebranto de la propia capacidad para poder llevar a cabo demandas tanto laborales, personales o incluso sociales. Además, en relación con este tipo de trabajadores, hay que mencionar y dejar claro que, existe la obligación de llevarle a cabo una atención especial con respecto a la evaluación de riesgos y así poder adaptarlos a los puestos de trabajos con condiciones óptimas para cada uno de ellos, teniendo en cuenta dos factores importantes a la hora de realizar esa adaptación, es decir, por un lado la capacidad de dicho trabajador y por otro lado, las demandas del puesto.<sup>29</sup>

Por tanto, haciendo una pequeña investigación sobre estos tipos de trabajadores especialmente sensibles, considero que, se puede decir que la discapacidad consiste en un concepto bastante complejo, el cual, manifiesta una relación entre las características del ser humano y de la sociedad.

Por otro lado, hablaremos de los tipos de deficiencias que existen teniendo en cuenta que podemos encontrar tres grupos, es decir, físicas, sensoriales y psíquicas.

En primer lugar, comenzaremos hablando de las deficiencias físicas, es decir, son aquellas que están relacionadas con el cuerpo en general y que se dividen en

---

<sup>28</sup> Disponible en; <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

<sup>29</sup> DÍAZ GARCÍA, J.A.: "Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles", *Revista Mapfre Seguridad*, Madrid, núm. 97 1er trimestre, 2005, pp. 53 y ss.

deficiencias motoras, donde encontramos varios tipos como la cerebral, espinal, muscular y óseo-articular y deficiencias viscerales, la cual se clasifica según los diferentes aparatos y sistemas internos como por ejemplo, el aparato digestivo o respiratorio.

En segundo lugar, se encuentran las sensoriales, que se producen en el aparato visual, en el oído, y garganta, y están divididas en auditivas, donde se encuentran varios tipos como audición infranormal, pérdida de audición ligera, mediana, severa, profunda y total y por otro lado la visual, la cual, se clasifica en cuatro tipos, como la visión normal, la discapacidad visual moderada, grave y la ceguera.

Y finalmente en tercer y último lugar encontramos las deficiencias psíquicas originadas por alguna enfermedad mental y que se dividen en discapacidades intelectuales por un lado y trastornos de salud mental por otro, como la depresión o bipolaridad.<sup>30</sup>

Con respecto a las medidas de fomento de empleo, según expone La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI), en su artículo 38, la empresa estará obligada a contratar a un número de trabajadores discapacitados que no sea menor al dos por ciento de la plantilla, cuando dicha empresa tenga contratada de manera fija a un número de trabajadores superior a cincuenta.

Además, se llevará a cabo el fomento de empleo de estos trabajadores discapacitados a través de unas determinadas ayudas, como por ejemplo, subvenciones para adaptar el puesto de trabajo, poder establecerse como autónomos, pagar las cuotas de la Seguridad Social entre otras. Asimismo, según establece el artículo 41 de dicha Ley, cuando estos trabajadores discapacitados no puedan realizar una determinada función laboral en las condiciones normales, debido a que su capacidad sea igual o superior a un determinado porcentaje, tendrán que ser empleados en centros Especiales de Empleo teniendo en cuenta, como expone el artículo 44 de la presente ley, que dichos trabajadores quedarán contenidos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y el Gobierno establecerá normas con respecto a sus condiciones.<sup>31</sup>

Y por otro lado, podemos hablar del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo

---

<sup>30</sup>DONADA MOLINS, C., PRUNES FREIXA, M.A. Y NOGAREDA CUIXART, C.: “Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm.1003, 2014, pp.1 y ss.

<sup>31</sup>Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI). BOE nº 103, de 30 de abril de 1982.

selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, el cual expone en su artículo 8 que, la empresa tiene el deber de describir los puestos de trabajo que quiera cubrir, las capacidades y las características que debe tener el trabajador contratado, además de que el contrato deberá realizarse mediante el modelo oficial junto con la solicitud del alta en la Seguridad Social y el documento que certifique la discapacidad.

Asimismo, como establece el artículo 10 de dicho Real Decreto, la empresa que contrate a este tipo de trabajador especialmente sensible, se encuentra en la obligación de mantener al trabajador durante tres años como tiempo mínimo, sin poder despedirlo sin que haya una causa justificada. Sin embargo, cuando se haya producido un despido procedente, en este caso, el empresario tendrá la obligación de sustituirlo por otro trabajador minusválido.

Por otro lado, es importante tener en cuenta el artículo 12, el cual establece que, la empresa podrá requerir subvenciones con cargo al INEM para poder llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo en caso necesario, pero deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y en caso de que la empresa no lo solicite, entonces podrá hacerlo dicho trabajador.<sup>32</sup>

Es importante tener en cuenta que, antes de contratar a un trabajador discapacitado, es conveniente tener claras una serie de medidas dentro del puesto de trabajo para que este sea seguro, entre las cuales podemos encontrar:

En primera instancia, hablamos del entorno de trabajo, es decir, se deberá adaptar los puestos de trabajo sustituyendo las escaleras por rampas, señalando los escalones que haya dentro de la empresa con un determinado color, tener un sistema en las puertas para que se abran y se cierren de forma automática y que los suelos sean antideslizantes entre otras cosas.

Por otro lado, habrá que colocar al trabajador discapacitado en un lugar de la empresa, preferentemente, donde no tenga que subir ni bajar, una zona que sea de fácil acceso, además de establecer determinados programas que permitan a estos trabajadores

---

<sup>32</sup> Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE nº 133, de 4 de junio de 1983.

discapacitados el reconocimiento mediante la voz y proporcionar un lugar tranquilo y con una buena iluminación.

En segunda instancia podemos hablar de la comunicación y señalización, es decir, el empresario deberá mantener informado al trabajador que posea dislexia, discapacidad tanto visual como auditiva o trastornos psiquiátricos, sobre la accesibilidad y sobre la seguridad y salud en determinados soportes.

En cuanto a la señalización, se deberá examinar las diferentes ayudas que existen para estos trabajadores dentro del entorno laboral, es decir, sería conveniente instalar determinadas señales, las cuales sirven para advertir mediante letras grandes, claras y con colores mates para así evitar los posibles reflejos.

En tercera instancia, encontramos otro punto importante a tener en cuenta que sería, el horario de trabajo junto con la promoción y el traslado, es decir, en el caso de los trabajadores discapacitados, es imprescindible modificar el horario de trabajo, permitiendo determinadas faltas de asistencia justificada, como acudir a la rehabilitación o tratamiento y en cuanto a la promoción y traslado, se deberá permitir al trabajador que tenga discapacidad que acuda al nuevo lugar de trabajo para que pueda visitarlo y así analizar y determinar si existe algún problema o necesidad.

En cuarta instancia, es importante saber que, para que un lugar de trabajo sea seguro y que la prevención de riesgos laborales sea efectiva, se deberá llevar a cabo la consulta con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores y así poder determinar o identificar cuáles son los problemas existentes dentro del puesto de trabajo, y en este punto, deberán participar tanto los trabajadores como sus representantes para poder llegar a un acuerdo.

Y en quinta instancia, un aspecto importante a tratar sería la igualdad, es decir, cuando hablamos de trabajadores discapacitados, hay que tener en cuenta que la discriminación no solo se produce de manera intencionada, sino que puede surgir a raíz de la ignorancia de las personas o de los prejuicios y es por ello que, la formación deberá llevarse a cabo a través de la igualdad de trato, evitando cualquier tipo de exclusión.<sup>33</sup>

Por otra parte, según señala el Servicio de Empleo Estatal (SEPE), los Centros Especiales de Empleo consisten en aquellas empresas que tienen como objetivo facilitar

---

<sup>33</sup> Disponible en; <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/salud-laboral-y-discapacidad/lugar-de-trabajo-seguro>

a estos trabajadores que estamos tratando, un determinado trabajo que sea acorde a sus circunstancias y características personales y que sea además de productivo, remunerado. Además, estos centros especiales de empleo pueden tener carácter público o privado, pueden tener ánimo de lucro o no, además de ser fundados ya sea por Administraciones públicas, por personas físicas, jurídicas o por Entidades, siempre y cuando tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.

En cuanto a las personas que pueden acceder a estos Centros Especiales de Empleo serían, aquellas que posean parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, siempre y cuando el grado sea igual o superior al 33 por ciento, y también, aquellas personas que tengan discapacidad ya sea física o sensorial y que el grado sea igual o superior al 65 por ciento.<sup>34</sup>

Con respecto a los tipos de contratos de trabajo existentes dentro de los Centros Especiales de Empleo, según establece la página web Discapnet.es, serán las mismas modalidades que se encuentran dentro de la legislación laboral, donde podemos hablar de contrato de formación, el cual se llevará a cabo según lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en segundo lugar se encuentran los contratos indefinidos, exceptuando el contrato a distancia, y en tercer lugar, el contrato temporal, el cual, deberá contener el número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año.<sup>35</sup>

Por otro lado, en cuanto a la normativa aplicable para los Centros Especiales de Empleo, sería el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido donde debemos destacar el artículo 7 el cual establece que, *“La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:*

#### *1. Acreditación de la personalidad del titular.*

---

<sup>34</sup> Disponible en; <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2019/Julio/&detail=centros-especiales-empleo>

<sup>35</sup> Disponible en; <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/contratos-de-trabajadores-de-cee>

*2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.*

*3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.*

*4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise”.*<sup>36</sup>

Otra cuestión importante con respecto a los trabajadores discapacitados sería la adaptación del puesto de trabajo, donde en primera instancia, hay que destacar que, el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, señala como acción preventiva, la adaptación del puesto de trabajo a las personas, por tanto, es relevante mencionar que el empresario tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las determinadas situaciones del trabajador y para ello, existen determinadas ayudas económicas que se encuentran en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Además de lo anteriormente mencionado, resulta de gran importancia tener en cuenta que no se debe hablar de discapacitados sino de “personas con discapacidad” además de que esta expresión es la adecuada para emplear y no el término “minusválido” debido a que, es posible tener una deficiencia sin tener una discapacidad, al igual que también existe la posibilidad de tener una minusvalía (consecuencia de una deficiencia o discapacidad la cual frena el desarrollo de un rol atendiendo a determinados factores como la edad o el sexo) sin que haya una discapacidad.

No obstante, antes de hablar de una serie de recomendaciones para la adaptación del puesto de trabajo, es importante indicar que, serán empleados responsables, únicos y con capacidades extraordinarias desde el punto de vista económico, tanto las mujeres como los hombres discapacitados que se encuentren en el puesto de trabajo adecuado, con características apropiadas y con el apoyo necesario.

Por tanto, con respecto a las recomendaciones, podemos comenzar hablando de una recomendación específica, como sería llevar a cabo un protocolo y así detectar si existe la necesidad de adaptar el puesto de trabajo siendo más rápido y fácil de llevar a cabo.

---

<sup>36</sup> Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. BOE nº 294, de 9 de diciembre de 1985.

Se pueden encontrar muchas medidas que pueden ser sencillas y no suponer pérdida de tiempo ni ningún cambio para la propia empresa.

Por tanto, habrá que tener en cuenta que, ninguna persona puede dejar de realizar un determinado empleo debido a razones que no estén relacionadas con su capacidad para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de trabajo, ahora bien, si esa persona no tiene la capacidad suficiente para realizar esas tareas no esenciales entonces, se procederá a su supresión o asignación a otro trabajo y en caso de que el trabajador discapacitado no pueda desempeñar las funciones esenciales, entonces habrá que llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo para que sea compatible con la organización de la empresa y además que no produzcan consecuencias negativas tanto para la seguridad como para la salud del trabajador u otros trabajadores.<sup>37</sup>

Siguiendo con este colectivo de TES, considero de gran relevancia hacer mención al tema de las mujeres discapacitadas, es decir, según expone Eva María Blázquez Agudo en su editorial, en el año 1995 se celebró la cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres en Beijing.

En dicha conferencia, se estableció que las mujeres no han podido avanzar con respecto a la igualdad, apareciendo el primer reconocimiento internacional en la Declaración de Durban en el año 2001.

Es importante tener en cuenta un aspecto relevante y es que, si normalmente a las mujeres les cuesta encontrar un puesto de trabajo debido a la discriminación que sufren en el mundo laboral, el hecho de que la mujer pueda tener otro factor como es por ejemplo la religión, la edad o incluso la discapacidad, hace que ese inconveniente aumente de forma notoria.

Además, no podemos dejar de lado que, estas trabajadoras discapacitadas pueden llegar a una situación de debilidad, debido a que, aumentarán determinadas cuestiones como sería la llamada brecha salarial, la cual conlleva una desprotección social, la contratación temporal, a tiempo parcial así como la doble jornada en el trabajo.

Sin embargo, el mayor problema de este colectivo no se encuentra en la forma de llevar a cabo su trabajo, sino en que en la mayoría de los casos se catalogan como inactivas.

---

<sup>37</sup>Disponible en;  
[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf)

Por otro lado, resulta conveniente destacar que, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha solicitado que se prohíba la discriminación, estableciendo la necesidad de que se lleve a cabo determinadas condiciones de trabajo que sean adecuadas, además de que se garanticen los derechos, el acceso a la formación, la promoción profesional, los incentivos hacia estas personas discapacitadas, entre otras muchas cosas teniendo en cuenta que, en el caso que estamos tratando, es decir, en el de la mujer discapacitada, se deberá tener más en cuenta debido a que este colectivo, como hemos mencionado con anterioridad, sufre una discriminación doble.

Como conclusión podemos destacar que, sería conveniente motivar la contratación de estas mujeres discapacitadas y de esta manera, consigan no solo la independencia económica, sino que también puedan tener sus propios derechos en el mundo laboral y puedan desempeñar cualquier tipo de actividad o función y no solo aquellas a las que estén destinadas por la propia sociedad y que han venido realizando desde hace años y para ello, podría ser necesario implantar medidas para motivar esa contratación y así ayudar a cumplir este objetivo de eliminar por completo las desigualdades que existen no solo en el mundo laboral, sino en general y más aún cuando esas mujeres tienen otros factores como es el caso de la discapacidad. Y como ejemplo de alguna de esas medidas sería concienciar a los trabajadores y empresarios, además de promover los contratos indefinidos y a jornada completa.<sup>38</sup>

Para concluir con este apartado, considero importante comentar una sentencia, la cual, nos permite saber si los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo deben ser o no considerados personas con discapacidad frente al despido.

Esta sentencia es la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del 11 de Septiembre del 2019 en la que se expresa como supuesto de hecho que, desde el año 2004, una trabajadora prestaba servicios para una empresa dedicada a la fabricación de plásticos. Unos años más tarde, en el 2011, se le reconoce a dicha trabajadora la condición de especialmente sensible debido a la llamada epicondilitis que dio lugar a una incapacidad temporal.

---

<sup>38</sup> BLAZQUEZ AGUDO, E.M; “Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿Qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 3, Núm. 1, 2018, pp. 5 y ss.

Esta trabajadora asistió en varias ocasiones al médico quejándose de su dolor en el codo y reclamando una adaptación de su puesto de trabajo con respecto a sus dolencias, sin embargo, la empresa, en el año 2017, notificó a la trabajadora una carta de despido por causas objetivas y por tanto contra dicho despido, la trabajadora acude a los tribunales, no obstante, el Juzgado número 3 de Barcelona decide suspenderlo y plantear al TJUE si la situación de la trabajadora se encuentra comprendida en el concepto de discapacidad. Sin embargo, el TJUE, examina que es el Juzgado de lo Social de Barcelona, quien debe demostrar si el estado de la trabajadora supone una limitación o no.

Finalmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, deja claro que los motivos que dieron lugar al despido de dicha trabajadora, componen una discriminación indirecta por razones de discapacidad.

Por tanto, como conclusión a esta sentencia, podemos señalar que el Tribunal considera que si se lleva a cabo un despido objetivo, sin tener en cuenta que el estado de salud de la persona puede dar lugar a una discapacidad, ese despido será nulo por discriminación.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> STJUE(sala primera) de 11 de Septiembre de 2019

## 6. CONCLUSION

En base al objetivo de este trabajo, que era poder demostrar la importancia que tenían estos trabajadores especialmente sensible en cuanto a su puesto de trabajo, todas las medidas de seguridad, las obligaciones del empresario para poder garantizar una buena protección a dichas personas, conociendo los diferentes tipos de TES y teniendo en cuenta todas y cada una de sus características, podemos destacar que, hoy en día, a pesar de que con los años hemos podido avanzar poco a poco, con respecto a las personas con algún tipo de limitación, sigue existiendo esa discriminación hacia ellos, es decir, se tratan de verdaderos ``guetos`` dado que se encuentran separados, esto quiere decir que, en una empresa donde todos los trabajadores realizan tareas similares, aquellas personas con limitaciones como son los discapacitados, permanecen en áreas distintas con respecto a los trabajadores que no presentan ningún tipo de restricción, lo cual se puede observar que, a pesar de que ha habido una gran evolución, todavía estas personas no se encuentran totalmente integradas en el mundo laboral.

Por otro lado, a lo largo de este trabajo, se puede observar que la regulación es bastante extensa para los colectivos de discapacitado y maternidad, lo cual quiere decir que, dichos trabajadores especialmente sensibles cuentan con un gran apoyo por parte de las normativas españolas, y en especial, la normativa 31/1995 de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales, en la cual se aprecia la importancia de llevar a cabo una verdadera protección de dichos trabajadores, a diferencia de los menores de edad y los mayores donde se puede apreciar que no existe abundante normativa.

No obstante, un aspecto fundamental a tener en cuenta con respecto a este trabajo es que, no existe un concepto determinado de TES, es por ello que se necesita un desarrollo de las normativas que enmiende los errores y sobretodo que proteja la seguridad y la salud de todos y cada uno de los trabajadores.

Por otra parte, es importante mencionar que, como se ha señalado en este proyecto, los Centros Especiales de Empleo son los medios más prácticos para que estas personas puedan acceder a las empresas de manera más fácil, sin tanta dificultad.

En definitiva, puedo expresar que este trabajo que he realizado me ha aportado bastante información relevante, no solo con respecto a las personas discapacitadas, sino en general sobre todos los colectivos que integran el grupo de trabajadores especialmente sensibles y considero que, no solo el empresario es quien debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, sino que también ellos deben llevar a cabo una buena

protección sobre su salud para así tener consecuencias positivas a lo largo de toda su vida.

## 7. BIBLIOGRAFIA

- CCOO: "Las catorce obligaciones del empresario en materia preventiva", *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, CCOO, núm. 3, Andalucía, 2009. pp. 1-5.
- SOLÉ GÓMEZ, M.D., SOLÓRZANO FABREGA, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: "La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales", *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 959, 2012, pp. 1-5.
- GARCÍA NINET, J.I. y BARCELÓ FERNANDEZ, J.: *Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad*, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, CEOE, 2015. pp. 90 -92.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales: protección jurídico-laboral*, Marcia Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2010, pp. 17-26
- GUASCH, J., ARAUJO, C. Y JUST, C.: "ERGA Formación Profesional", *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm. 98, 2017, pp. 7-10.
- DÍAZ GARCÍA, J.A.: "Propuesta para la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles", *Revista Mapfre Seguridad*, Madrid, núm. 97 1er trimestre, 2005, pp. 41-55.
- DONADA MOLINS, C., PRUNES FREIXA, M.A. Y NOGAREDA CUIXART, C.: "Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos", *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST)*, núm.1003, 2014, pp.1-3.
- BLAZQUEZ AGUDO, E.M; "Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿Qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 3, Núm. 1, 2018, pp. 5-7.

## PAGINAS WEB

- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ``Historia de la PRL en España``, 2017. Disponible en: <https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>
- ALSINDI: ``Breve historia de la Prevención de riesgos laborales``. Disponible en: <https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm>
- UGT: ``Guía sobre la adaptación del puesto de trabajo``. Unión General de Trabajadores, Aragón, 2010. Disponible en: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf)
- INSST: ``Trabajadores especialmente sensibles``. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/trabajadores-especialmente-sensibles1>
- OMS: ``Discapacidades``. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- DISCAPNET: ``Lugar de trabajo seguro``. El portal de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/salud-laboral-y-discapacidad/lugar-de-trabajo-seguro>
- SEPE: ``¿Qué son los centros especiales de empleo?``. Servicio Público de Empleo Estatal, 2019. Disponible en: <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2019/Julio/&detail=centros-especiales-empleo>
- DISCAPNET: `` Contratos de trabajadores de CEE``. El portal de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/contratos-de-trabajadores-de-cee>