



PROTOCOLO REGULADOR DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO

1. MARCO NORMATIVO

El artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, recoge la obligación legal de la empresa de proteger a los trabajadores¹ especialmente sensibles, habiendo de tenerse en cuenta tal situación tanto en la evaluación de riesgos como en la asignación de empleos.

Por otro lado, el artículo 22 del citado texto legal impone también al empresario la obligación de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Conforme a lo anterior, el objetivo del presente documento es establecer un procedimiento para resolver las situaciones que se plantean cuando las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad (física, psíquica o sensorial) u otras causas dan lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones de trabajo que desarrolla habitualmente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal de la UC3M.

Entre los trabajadores potencialmente afectados se incluirá a quienes aporten un certificado de discapacidad, pero se tomará en consideración que ni todos los trabajadores especialmente sensibles incurrir en situación de discapacidad reconocida ni todas las personas discapacitadas tienen por qué ser especialmente sensibles; dependerá de su vulnerabilidad ante los riesgos derivados del puesto de trabajo, entendido de forma amplia y no sólo como el emplazamiento físico en el que se desarrolla habitualmente la actividad laboral.

Quedan en todo caso excluidas las situaciones derivadas de embarazo y lactancia, objeto de una regulación específica en la UC3M.

El reconocimiento de la condición de especial sensibilidad corresponde al Servicio Médico mediante el certificado emitido tras el reconocimiento médico.

¹ Este documento utiliza lenguaje no sexista. Las referencias a personas, colectivos o cargos para las que, por economía del lenguaje, se utiliza el género masculino, debe entenderse en su condición de género gramatical no marcado que engloba tanto a hombres como a mujeres. Cuando proceda, será igualmente válida la mención en género femenino



3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a solicitud de la persona afectada.

3.1. Iniciación de oficio.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio, a petición del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o del Responsable de la Unidad, Servicio o Departamento en el que preste servicios la persona afectada, cuando se tenga conocimiento de que sus características personales o estado biológico pueden ocasionar un riesgo para ella, o se puedan derivar riesgos para terceras personas.

Antes de iniciar el procedimiento se recabará el consentimiento por escrito de la persona afectada y, en caso de resultar negativo se requerirá el informe del órgano de representación unitaria correspondiente, tal y como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995.

Tras la emisión del citado informe el Rector dictará, en su caso, Resolución de iniciación del procedimiento.

En caso de que no exista oposición por parte de la persona afectada, el procedimiento se ajustará a lo establecido para la iniciación a petición del interesado.

3.2. Iniciación a petición del interesado.

El procedimiento podrá iniciarse a petición de la persona afectada, que podrá solicitarlo desde el momento en que considere que concurren los requisitos para ello.

En este caso la solicitud se ajustará al modelo que figura como Anexo I a este protocolo, a la que se adjuntará, en sobre cerrado y aparte, toda la documentación justificativa que se estime oportuna (informes médicos, reconocimiento de discapacidad, etc.) y se presentará en la oficina del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, donde se tomará razón de la solicitud presentada y se le asignará un código de entrada que se comunicará a la persona solicitante.

En el supuesto de que se aporten informes médicos, serán tenidos en cuenta los emitidos por facultativos a los que esté obligado a acudir el trabajador conforme al régimen de Seguridad Social que le resulte de aplicación.

Toda la información relacionada con el procedimiento se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las personas y la confidencialidad del proceso. Conforme a lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995 el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y en todo caso respetando lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 11 respecto de la cesión.



4. COMISIÓN DE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O REUBICACIÓN DE PUESTOS

El Rector nombrará una Comisión que intervendrá en el proceso regulado por el presente protocolo que tendrá, al menos, las siguientes atribuciones:

- a) Emitir propuesta de adaptación de las condiciones de trabajo o de reubicación del puesto que se elevará al Rector para su Resolución.
- b) Emitir informe en los expedientes de adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación iniciados de oficio, en los que exista oposición por parte del interesado.
- c) Emitir propuesta, que se elevará al Rector para su Resolución, en los casos en que se resuelva la finalización del procedimiento por inexistencia de causas objetivas de sensibilidad a que hace referencia el apartado 5.2. del presente protocolo.
- d) Emitir informe en los casos de revisión de la condición de especialmente sensible conforme al apartado 8 del presente protocolo.

La Comisión estará compuesta por las siguientes personas, que podrán delegar su asistencia a las reuniones:

- El Vicerrector con competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales o el Vicerrector con competencias en materia de Discapacidad según que la persona objeto del procedimiento haya alegado problemas de salud o de situación de discapacidad, respectivamente.
- El Responsable de Recursos Humanos.
- El Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un Delegado de Prevención nombrado a propuesta del Comité de Seguridad y Salud
- Un representante de los órganos de representación unitaria según el colectivo al que pertenezca la persona implicada (PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario o PAS laboral).

Asimismo, en la citada Comisión participarán, con funciones de asesoramiento, personal técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y del Programa de Integración de Estudiantes con Discapacidad de la Universidad.

5. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

5.1. Medidas provisionales

El Rector, ya sea de oficio o a instancia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o del Responsable de la Unidad, Servicio o Departamento en el que preste servicios el trabajador afectado, o del propio interesado, podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar una adecuada protección del trabajador durante el proceso de tramitación del procedimiento, dando traslado de las medidas adoptadas a la Comisión de Adaptación o Reubicación de Puestos.



5.2. Informe del Servicio Médico

Una vez presentada la solicitud o acordado el inicio de oficio del procedimiento, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales solicitará que el Servicio Médico, a la vista de documentación aportada, en su caso, por el trabajador o de los exámenes de Vigilancia de la Salud correspondientes, elabore un informe preliminar que dirigirá al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y en el que, entre otros extremos se hará constar:

- a) si existen o no evidencias de sensibilidad especial.
- b) si se trata de una situación permanente o transitoria.
- c) recomendaciones acerca de posibles medidas preventivas en el puesto de trabajo o limitaciones que presente para el desempeño del mismo.

De no existir historial médico previo, o si la información aportada junto con la solicitud no resultara suficiente, el Servicio Médico, procederá a la realización del preceptivo examen médico al trabajador y si lo considerara necesario para la elaboración del informe podrá solicitar un nuevo reconocimiento por médicos especialistas.

Si el informe del Servicio Médico determina la no existencia de situación de sensibilidad especial, dicho informe se remitirá por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a la Comisión de Adaptación o Reubicación de puestos que emitirá propuesta para dar por finalizado el procedimiento.

Dicha propuesta se comunicará a la persona interesada para que en el plazo de 10 días presente las alegaciones que considere oportunas. Transcurrido dicho plazo, se elevará al Rector para su resolución.

La resolución del Rector pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá presentar reclamación previa a la vía judicial laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5.3. Informe del Servicio de Prevención de Riesgos laborales

Si el informe del Servicio Médico determina que el trabajador es especialmente sensible, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales analizará los riesgos derivados del puesto de trabajo y las posibilidades de adaptación de las condiciones del mismo, o en su caso reubicación. Además, a través del Servicio de Recursos Humanos, se solicitará que el responsable de la Unidad, Servicio o Departamento donde presta servicios la persona afectada informe a su vez acerca de las posibilidades de adaptación de las condiciones de dicho puesto de trabajo, en función de las limitaciones y recomendaciones descritas en el informe preliminar del Servicio Médico.



Finalmente, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emitirá un informe en el que, a la vista de la anterior documentación, se indicarán, entre otros extremos, las limitaciones profesionales y las medidas preventivas o correctoras que se estimen necesarias en función de tales limitaciones y teniendo en cuenta la Evaluación de Riesgos.

Dicho informe será remitido al Servicio Médico que valorará si las medidas de adaptación o reubicación propuestas cumplen con las exigencias que demanda la situación de sensibilidad del trabajador.

Una vez que se disponga de todos los informes a que se hace referencia en este apartado, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, convocará a la Comisión de Adaptación para su consideración y emisión de propuesta.

5.4. Propuesta de la Comisión de Adaptación o Reubicación de Puestos de Trabajo

La Comisión, a la vista de la solicitud, del certificado emitido por el Servicio Médico y de los informes emitidos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y por el responsable de la Unidad, Servicio o Departamento donde presta servicios la persona afectada emitirá una propuesta de adaptación y/o reubicación de puesto de trabajo.

Dicha propuesta se comunicará al interesado para que el plazo de 10 días presente las alegaciones que considere oportunas. Transcurrido dicho plazo, se elevará al Rector para su resolución.

La resolución del Rector pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá presentar, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, reclamación previa a la vía judicial laboral.

Cuando la especial sensibilidad reconocida al trabajador ocasione una disminución sensible en su rendimiento normal para su profesión o le inhabilite para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, podrá iniciarse un expediente de reconocimiento de incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual. En el caso del personal funcionario acogido al régimen especial de Clases Pasivas se actuará según determine la legislación vigente.

6. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y PLAZOS.

Conforme al principio de eficiencia que debe regir en la actuación de la administración pública y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 74.1 de la ley de de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, el procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Las solicitudes de adaptación o reubicación deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses desde su presentación y se comunicarán al interesado y al responsable de la Unidad,



Servicio o Departamento donde presta servicios, por escrito o por cualquier otro medio previsto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de Enero.

Conforme a lo establecido en el artículo 42 de la Ley 30/92, el plazo máximo de tres meses quedará suspendido por el tiempo que medie entre la petición de los informes al Servicio Médico, y la recepción de los mismos.

7. REVISIÓN DE LA CONDICIÓN DE ESPECIALMENTE SENSIBLE.

7.1. Obligatoriedad de revisiones médicas periódicas.

El trabajador al que se reconozca la condición de especialidad sensibilidad vendrá obligado a pasar los reconocimientos o revisiones médicas que determine el Servicio Médico.

7.2. Adaptaciones y reubicaciones no permanentes.

Cuando el informe del Servicio Médico considere que la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo o la reubicación tiene carácter temporal, se revisará el caso una vez que haya transcurrido, como máximo, un año desde la resolución del procedimiento o antes, si así se deriva del informe, para lo que se emitirá nuevo informe por el Servicio Médico que se remitirá a la Comisión de Adaptación o Reubicación de puestos de trabajo que emitirá propuesta sobre la modificación o mantenimiento del reconocimiento de la condición de especial sensibilidad.

Dicha propuesta se comunicará a la persona interesada para que en el plazo de 10 días presente las alegaciones que considere oportunas. Transcurrido dicho plazo, se elevará al Rector para su resolución.

7.3. Adaptaciones y reubicaciones permanentes.

Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca la condición de trabajador especialmente sensible de carácter permanente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar, en su caso, ya sea de oficio o a instancia de parte la revisión por agravación o mejoría de la situación. Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.

El nuevo informe emitido por el Servicio Médico se remitirá a la Comisión de Adaptación o Reubicación de puestos de trabajo que emitirá propuesta sobre la modificación o mantenimiento del reconocimiento de la condición de especial sensibilidad.



Universidad
Carlos III de Madrid

Dicha propuesta se comunicará a la persona interesada para que en el plazo de 10 días presente las alegaciones que considere oportunas. Transcurrido dicho plazo, se elevará al Rector para su resolución.



ANEXO I

SOLICITUD DE INICIO DE EXPEDIENTE DESTINADO A LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO MOTIVOS DE SALUD (Artículo 25 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales)

A) DATOS PERSONALES.

Nombre y Apellidos: _____

DNI _____ Teléfono de contacto _____

Dirección para notificaciones _____

Correo electrónico _____

B) DATOS PROFESIONALES.

Puesto de trabajo _____

Centro de trabajo _____

EXPONE:

Que de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra en situación de especial sensibilidad derivada de:

- Discapacidad
- Causa médica

SOLICITA:

El inicio del expediente destinado a la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación en otro puesto de trabajo que no implique riesgo, de acuerdo con lo establecido en la normativa indicada, a cuyo efecto se adjuntan los siguientes documentos:

- Certificado de discapacidad
- Informes médicos
- Otros (indicar cuáles)

En....., ade..... de.....

Fdo:



ANEXO II

DEFINICIONES

A efectos del presente protocolo se entenderá por:

Trabajador especialmente sensible: trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Medicina del Trabajo: Conforme a la definición de la Organización Mundial de la Salud, es la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con su capacidad, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.

Vigilancia de la Salud: La Vigilancia de la Salud constituye una de las técnicas preventivas de la Medicina del Trabajo.

Podemos definirla como el conjunto de actuaciones sanitarias, colectivas e individuales, que se aplica a la población trabajadora con la finalidad de evaluar, controlar y hacer un seguimiento de su estado de salud, con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones de la salud.

Servicio Médico: Es el encargado de llevar a cabo la Vigilancia de la Salud en la Universidad conforme a la normativa vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En el caso de la UC3M lo lleva a cabo una empresa contratada a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

Reconocimiento Médico: Evaluación de la salud de los trabajadores, que puede ser inicial, al reanudar el trabajo tras una ausencia prolongada, y/o a intervalos periódicos. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: Se entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales de la Universidad necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud



de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la misma, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Certificado del Servicio Médico: Es el documento emitido por el Servicio Médico que será trasladado a la Universidad y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención. Estos serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Condición de trabajo: Se entenderá por condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.



Universidad
Carlos III de Madrid

ANEXO III

ESQUEMAS

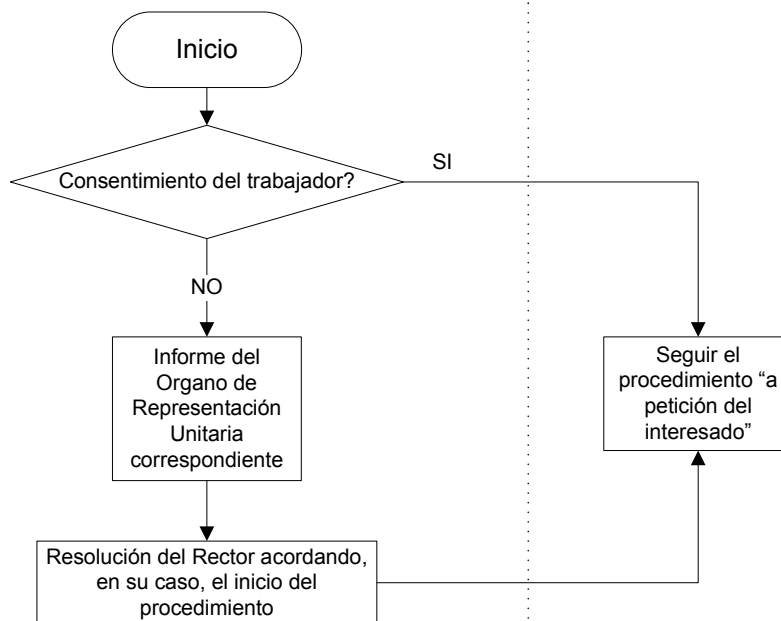
**PROTOCOLO DE ATENCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES
(INICIACIÓN DE OFICIO)**

Elementos de Entrada

PROCESO

Elementos de salida

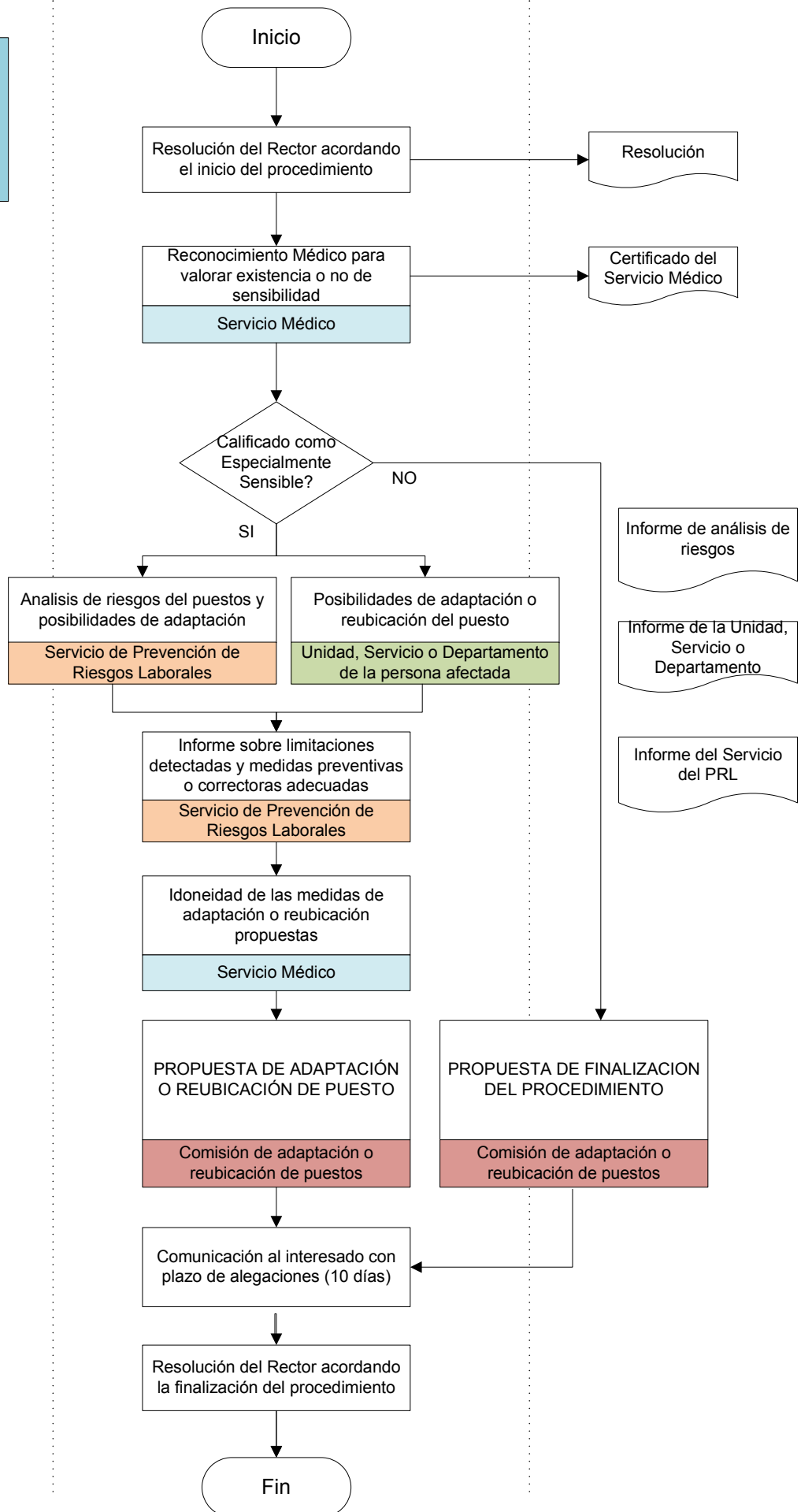
Solicitud por el:
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Responsable Unidad/Servicio /Dpto.



**PROTOCOLO DE ATENCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES
(INICIACIÓN A INSTANCIA DE LA PERSONA AFECTADA)**

Elementos de Entrada	PROCESO	Elementos de salida
----------------------	---------	---------------------

Solicitud de la persona interesada
 Informes médicos
 Pruebas diagnósticas
 Reconocimiento de la discapacidad



Certificado del Servicio Médico
 Informe de la Unidad, Servicio o Departamento
 Informe del servicio de PRL
 Evaluación de riesgos del Puesto

PROTOCOLO DE ATENCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES (REVISIONES)

Elementos de Entrada

PROCESO

Elementos de salida

Solicitud de la persona interesada
Informes médicos
Pruebas diagnósticas
Reconocimiento de la discapacidad

Revisión

Trabajador Especialmente Sensible No Permanente

Revisión de oficio en el plazo máximo de un año desde la Resolución del procedimiento o antes si se fija expresamente otro plazo en el informe del Servicio Médico.

Trabajador Especialmente Sensible Permanente

Revisión de oficio o a instancia de parte en el plazo que fije el informe del Servicio Médico.

Certificado del Servicio Médico

Reconocimiento Médico para valorar existencia o no de sensibilidad

Servicio Médico

Informe del Servicio Médico a la Comisión

Propuesta sobre la modificación o mantenimiento del reconocimiento de la condición de especial sensibilidad

Comisión de adaptación o reubicación de puestos

Comunicación al interesado con plazo de alegaciones (10 días)

Resolución del Rector

Fin

