

## 10. LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ROSA MOYA AMADOR

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada*

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA. II. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO LEY LABORAL “ESPECIAL”. I. GRUPOS DE TRABAJADORES DE RIESGO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 2. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. A) EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. B) CONCEPTO ABIERTO DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES. C) CLASES DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES. 3. LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ESPECIALMENTE SENSIBLES A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO. A) DISCAPACIDAD Y TRABAJADOR DISCAPACITADO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. B) LA PROTECCIÓN “ESPECÍFICA” PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. III. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. IV. BIBLIOGRAFÍA

### I. INTRODUCCIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

En apartados anteriores de esta obra se ha visto como la completa participación de las personas con discapacidad en la sociedad implica el derecho a que cuando estos quieran trabajar puedan hacerlo eligiendo su trabajo y su profesión sin ningún tipo de discriminación<sup>1</sup>. Conforme a la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD), “los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”<sup>2</sup>-.

Tener la oportunidad de trabajar dónde y cómo ellos quieran significa como se analiza en otros capítulos de este libro, que las personas con discapacidad pueden crear y trabajar en su propio

<sup>1</sup> Conforme a la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, (punto 9. “Fomento del acceso a empleos de calidad y sostenibles”), “la realidad es que siendo la participación en el mercado laboral la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social, La tasa de empleo de las personas con discapacidad es aún muy inferior a la de las personas sin discapacidad: las personas con discapacidad registran una tasa de empleo inferior, se ven afectadas de forma desproporcionada por el desempleo y abandonan antes el mercado laboral. Un gran número de personas con discapacidad grave no trabajan en el mercado laboral abierto, sino en centros que ofrecen el denominado «empleo protegido». Estos regímenes son diversos y no todos garantizan condiciones laborales adecuadas ni derechos laborales para las personas con discapacidad, ni tampoco vías para acceder al mercado laboral abierto”. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

<sup>2</sup> Artículo 27.1 (Trabajo y empleo), de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El documento fue firmado por España el 3 de diciembre de 2007. Precepto que establece que Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás... adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas. Disponible en <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2018/01/Texto-Convencion-BOE-abril-2008.pdf>

negocio, acceder a la función pública, y acceder a las empresas privadas y públicas a través de una relación laboral por cuenta ajena a través de empleo ordinario y de empleo protegido<sup>3</sup> que aunque se constituye como una relación laboral de carácter especial, -art. 2.1.g) TRET y *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos* que trabajen en los centros especiales de empleo, estos centros están sometidos a la misma normativa en prevención de riesgos laborales que el resto de las empresas siendo la mayoría de los trabajadores en estas empresas trabajadores con discapacidad reconocida considerados especialmente sensibles que requieren una atención específica para garantizar su salud y seguridad conforme al artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales<sup>4</sup>, pues con el art. 9 del Real Decreto 1368/1985 “*los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*”. Por último recordar que cuando la discapacidad genere una imposibilidad originaria para trabajar hay actividad asistencial en centros ocupacionales que son establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social de las personas con discapacidad y no actividad laboral.

La *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad* (CDPD)<sup>5</sup>, hito normativo en la materia, dota al Derecho internacional de instrumentos para evitar la explotación y el abuso de las personas con discapacidad y para proteger sus derechos. Los estados partes están comprometidos a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en especial a través de la legislación para acabar con el riesgo de que las personas sean discriminadas por razón de la discapacidad, pues toda discriminación significa tratar de forma injusta a las personas y constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano. Produciéndose en ocasiones lo que se ha llamado supuestos de “*doble discriminación*”, personas con discapacidad que son tratadas injustamente por más de un motivo, -“víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición”<sup>6</sup>-.

<sup>3</sup> la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social*, en los arts. 40 a 42 hace referencia al empleo ordinario y loe arts. 43 a 46 al empleo protegido que se regula por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio y por su reglamento aprobado por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, que son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad. Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo: están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria; y enclaves laborales regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad modalidad que consiste en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de centro especial de empleo a las instalaciones de una empresa del mercado «ordinario», a la que suele llamarse empresa colaboradora.

<sup>4</sup> Véase PAREDES GASCÓN, M., FERNÁNDEZ-CID ENRÍQUEZ, M., RUIZ FIGUEROA, M.J., “Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo”, Cuadernos de Trabajo Social, Vol. 25-1 (2012), p. 249 y ss.

<sup>5</sup> En el siglo presente cualquier estudio en relación a esta materia hay que hacerlo teniendo en cuenta este tratado internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. España ratificó la Convención y su Protocolo facultativo el 21 de abril de 2008, y entró en vigor el 3 de mayo de ese mismo año. A partir de este momento, y conforme a lo establecido en el apartado primero del artículo 96 de la Constitución Española de 1978, forma parte del ordenamiento interno, -siendo además, un por aplicación del 10.2 de la Constitución Española criterio de interpretación en materia de derechos fundamentales-, por lo que ha sido necesaria y sigue siendo la adaptación y modificación de diversas normas para hacer efectivos los derechos que la Convención recoge constituyendo obligación de los poderes públicos garantizar el ejercicio pleno de los derechos por parte de las personas con discapacidad.

<sup>6</sup> En palabras del Preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, recordando que también se hace referencia a los supuestos de doble o múltiple discriminación, -“niñas, niños, mujeres con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías-.

En la sociedad nadie somos iguales, todos somos diferentes en algo a los demás miembros que la integran y en el ámbito de la relaciones laborales, en el ámbito privado de la relación de trabajo, los empresarios tienen que ser conscientes de que las personas con discapacidad pueden ser excelentes trabajadores con el apoyo adecuado, teniendo en cuenta que la mejora en el empleo de las personas con discapacidad es una mejora para todos pues beneficia también a los empresarios y a la sociedad<sup>7</sup>, “reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza”<sup>8</sup>.

En apartados anteriores se ha hecho referencia al empleo y la ocupación de las personas con discapacidad y a su protección social, ahora nos vamos a centrar en la prevención de los riesgos en el trabajo de estos trabajadores desde la seguridad y la salud laboral como derechos de “todos” los trabajadores. Analizaremos el tratamiento que hace la Ley de prevención de riesgos laborales de la discapacidad y la forma en la que incide en la mejora de la calidad en el empleo de dicho colectivo, debiendo aplicarse para facilitar la contratación de personas con discapacidad y en ningún caso para excluirlas por las especiales circunstancias profesionales o personales que puedan presentar.

Las personas con discapacidad están protegidas tanto por la legislación en materia de lucha contra la discriminación como por la legislación laboral, y en este caso las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo no deberían utilizarse como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad, al contrario, se deben aplicar para facilitar la contratación de estas personas y en ningún caso para excluirlas. Las normas de prevención de riesgos laborales deben servir para hacer del centro de trabajo un lugar de trabajo accesible y seguro para los trabajadores con discapacidad y para aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, como son los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, clientes y visitantes.

## II. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO LEY LABORAL “ESPECIAL”

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales<sup>9</sup> (LPRL), es la norma legal que desarrolla el derecho a la “Seguridad e Higiene en el trabajo” en nuestro Derecho nacional y responde a la necesidad de configurar una regulación unitaria de la protección de la salud de los trabajadores en nuestro país. En su Exposición de motivos se presenta como la norma que da cumplimiento al mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes, a la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia, y a los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

La doctrina científica ha puesto de manifiesto que el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud laboral, -que es el derecho que se erige en el fundamento último de la regulación jurídica de la materia-, es un derecho de contenido complejo cuyo anclaje constitucional es múltiple, pues

<sup>7</sup> La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible tiende a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> y en el mismo sentido el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015. [http://www.ceapat.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/paccion\\_disc\\_ce20062015.pdf](http://www.ceapat.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/paccion_disc_ce20062015.pdf)

<sup>8</sup> Utilizando literalmente las palabras del apartado m) del Preámbulo de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=1#a25>

su completa dimensión sólo es aprehensible desde la lectura integrada de los artículos 15 («Todos tienen derecho a la integridad física y moral»), 40.2 («Los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo»), 43.1 («Se reconoce el derecho a la protección de la salud») y, en cierto modo, del artículo 45 CE («Derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado»)¹⁰. Cada vez de forma más evidente se presentan como innegables los efectos medioambientales sobre la salud, la relación existente entre el ambiente de trabajo o entorno laboral y la protección del medio ambiente general con la prevención de los riesgos laborales y la protección de la salud e integridad de los trabajadores que tienen que analizarse en relación con el medio ambiente¹¹ debiendo recordar *el Convenio de la OIT 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, (1977) ratificado por España en 1980¹², y que se aplica a todas las ramas de actividad económica, establece en el artículo 11.1: “El estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser objeto de vigilancia, a intervalos apropiados, según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente. Esta vigilancia deberá comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos, según determine la autoridad competente”. En el mismo sentido el artículo 3. e) del Convenio 155 OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, establece que la salud en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

El riesgo que el trabajador sufre en el trabajo no siempre procede exclusivamente del medio laboral, también de la incardinación de esa actividad humana en un entorno ambiental externo cuyas características trascienden a la protección de la salud del trabajador¹³. Debate que en el momento presente tiene especial actualidad después de las circunstancias que se han derivado de la pandemia internacional de la COVID 19, que inciden en la propuesta de un desplazamiento desde un concepto estricto de salud laboral al más omnicomprendivo de medio ambiente de trabajo, en donde la protección de la salud debe trascender el espacio físico de la empresa. Es una “transición” conceptual que implica también un cambio de enfoque político, porque se trata de unir la obligación empresarial de mantener el ambiente laboral saludable y la de no generar con su práctica empresarial un deterioro del medio ambiente, incluyendo ambos aspectos en la lógica preventiva que comparten la regulación de la salud laboral y la protección del medio ambiente¹⁴.

¹⁰ VIDA SORIA, J., (DIR.), VIÑAS ARMADA J. M. (COORD.), *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2013, p. 351.

¹¹ De interés en esta cuestión ver la NTP 576: *Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente*: “La primera referencia legal para la integración de sistemas se encuentra en la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que en su artículo 16 dice al referirse a las actuaciones preventivas “...deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma” y más en concreto, el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 1.1, también establece que la actividad preventiva “deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

¹² Instrumento de Ratificación de 24 de noviembre de 1980, del Convenio número 148 de la OIT, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-30105>

¹³ Véase entre otros RIVAS VALLEJO, P., “El objetivo: integrar la tutela al medio ambiente en el marco de las relaciones laborales” en *La prevención de riesgos medioambientales del ámbito de las relaciones de trabajo*, Granada, Comares, 2011, p. 247; GARCÍA VALVERDE, M. D., “Aspectos jurídicos de la prevención de los riesgos medioambientales”, en *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo*, RIVAS VALLEJO, P. (Dir.), Murcia, ediciones LABORUM, 2013, p. 60 y ss.

¹⁴ BAYLOS GRAU, A., 28 de abril de 2022, “Salud laboral y medio ambiente: transiciones y continuidades. Sobre la modificación de la Constitución Italiana y límites a la iniciativa económica privada”, Blog *Según Antonio Baylos...*

El objetivo básico de los sistemas de seguridad e higiene en el trabajo es la tutela integral de la salud del trabajador<sup>15</sup> y la Ley de prevención de riesgos laborales es la norma central del marco normativo de la Prevención de riesgos en nuestro Derecho interno (“norma marco”), -“pilar fundamental”, “cuerpo básico de garantías”, “soporte básico en la materia”, “norma de cabecera”, la norma que desarrolla el derecho a la salud y seguridad en el trabajo. Hay otras normas en las que también tiene manifestaciones el derecho a “la protección en la seguridad e higiene en el trabajo”, así: en el Estatuto de los Trabajadores el artículo 19.1 «El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene», el artículo 4.2.d) «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene»; en el artículo 4.3.e) del Estatuto del Trabajo Autónomo, «en el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen derecho a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo»; en el artículo 14. I) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, «los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio... a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo».

La Ley de prevención de riesgos laborales rebasa el carácter estrictamente laboral. Cuando delimita la extensión del sistema de prevención, describe su objeto y determina los sujetos a quienes se aplica, lo hace en paralelo con los respectivos ámbitos, laboral y de la Seguridad Social pero el ámbito del sistema de prevención no coincide plenamente con ninguno de estos; ni con el del estatuto de los trabajadores, ni con el establecido por el Sistema de la Seguridad Social. El ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

En el texto legal preventivo, a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, los legisladores establecen garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo a través de la prevención, -“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, (art. 4.1 LPRL). También se establecen las actuaciones de las Administraciones públicas necesarias en la consecución del objetivo primordial de la norma, “promover la seguridad y la salud de los trabajadores” (at. 2 LPRL) atendiendo al principio general de evitar los riesgos, o evaluarlos y combatirlos cuando no se puedan evitar (art. 15 LPRL).

Especialmente conectada con los Sistemas de prevención de riesgos laborales, desde el inicio de la intervención del Estado en las condiciones del trabajo asalariado en las primeras normas protectoras, está la parte del Sistema de Seguridad Social que se dedica a la protección de las situaciones que se derivan de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, diferenciando por la doctrina científica entre políticas preventivas y política reparadoras. Las políticas preventivas vienen constituida por todo el conjunto de medidas encaminadas a prevenir los siniestros laborales y el entramado normativo e institucional de la política preventiva tiene por finalidad específica la evitación o minimización

*Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social.* Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/04/salud-laboral-y-medio-ambiente.html>

<sup>15</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”. *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, p. 218.

acción de los riesgos susceptibles de causas siniestralidad laboral; las políticas de seguridad social en esta materia específica, pueden definirse como el conjunto de acciones de generada por el siniestro laboral, otorgando las prestaciones económicas, sanitarias y de rehabilitación necesarias. Aunque la finalidad preventiva constituye la misión básica del sistema preventivo, finalidad reparadora la del sistema de seguridad social, lo cierto es que la función preventiva debe actuar también como criterio de legitimación social del régimen específico de la tutela del accidente de trabajo dentro de la política de seguridad social<sup>16</sup>.

## 1. Grupos de trabajadores de riesgo en la ley de prevención de riesgos laborales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en clara transposición de la Directiva Marco establece una protección “general” de todos los trabajadores, y quebrando ese carácter general incorpora contenidos concretos<sup>17</sup> con una protección “especial”, “particular” o “específica” a colectivos, categorías o grupos de trabajadores que son más sensibles o vulnerables o que por sus características personales, riesgos específicos o modalidad de contratación requieren una atención más determinada. En la misma exposición de motivos, en el punto 5 hace referencia a “las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal”.

Debemos recordar que la LPRL además de transponer al Derecho español la Directiva 89/391/CEE 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 o Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, incorpora también las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal al que será nuestro cuerpo básico en esta materia.

Es en el capítulo III de la LPRL, denominado “*Derechos y obligaciones*”<sup>18</sup>, donde se integran a estos colectivos de trabajadores en cuatro artículos referidos a determinados grupos de riesgos que requieren una atención y un tratamiento preventivo singular, adaptados a su generalizada, genérica y objetiva mayor sensibilidad a los riesgos profesionales. “Los trabajadores pertenecientes a estos grupo legales, en tanto que pueden verse afectados de manera específica por los riesgos profesionales, apartándose de lo que podría denominarse el *patrón normal de riesgo* - nivel normal o medio, clases de riesgo y/o tipo de afectación sobre la salud y seguridad en el trabajo-, son objeto de tratamiento singular<sup>19</sup>. Estos artículos de la Ley preventiva son los siguientes:

<sup>16</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de Accidente de Trabajo. (Dimensión preventiva y reparadora)” en *Tratado de salud laboral. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. (DIRS.), Pamplona, Aranzadi, 2012, T. I., p.79. Igualmente la doctrina jurisprudencial hace referencia a los “distintos propósitos de protección que persiguen las normas de la protección de la discapacidad y la acción protectora de la Seguridad Social en el ámbito de la incapacidad permanente” (sentencias del política social que el Estado asume y que tienen por finalidad atender la situación de necesidad Tribunal Supremo, Sala cuarta, de 29 de enero de 2008 (RJ 2008, 2893 y 2008, 2063) y STS de 5 de noviembre de 2008 (RJ 2008, 7658).

<sup>17</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, p. 52.

<sup>18</sup> Conforme a la Exposición de motivos, el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

<sup>19</sup> Entre otros AGUSTÍ JULIÀ, J.: “Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo. la protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de

-Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*. Precepto que tiene una clara vocación globalizadora pretendiendo dar cabida a todos los colectivos o grupos específicos de trabajadores de riesgo, no contemplados en los arts. 26, 27 y 28 siguientes, obligando al empresario a garantizar de manera específica la protección de los 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. Se observa que “no hace referencia a otros colectivos de trabajadores que deben ser especialmente protegidos en razón a las condiciones que realizan su trabajo, como los trabajadores que realizan su jornada diaria de trabajo en período *nocturno*, o aquellos que trabajan a *turnos*, para los que el art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores, transponiendo el art. 9.1.b) de la Directiva 93/104/CEE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, diseña un nivel de protección específico en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de prevención y protección apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa”<sup>20</sup>.

- Artículo 26. *Protección de la maternidad*<sup>21</sup>. Riesgo durante el embarazo, parto y lactancia si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.
- Artículo 27. *Protección de los menores*<sup>22</sup>. Es la falta de experiencia y que su desarrollo hacia la madurez sea todavía incompleto, lo que puede generar riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores menores<sup>23</sup>.
- *Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal*<sup>24</sup>. Precepto cuyo ámbito de aplicación viene determinado a los trabajadores temporales y en misión<sup>25</sup>. A diferencia de los anteriores preceptos ahora es

---

Derecho Judicial, Estudio de la prevención de riesgos laborales, 1, 1999 pág. 156; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles. Concepto y obligaciones empresariales en materia de prevención*, Madrid, CEOE, 2016, p. 12.

<sup>20</sup> AGUSTÍ JULIÁ, J.: Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo. la protección en las relaciones de trabajos temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal, Cuadernos de Derecho Judicial, Estudio de la prevención de riesgos laborales, 1, 1999 p. 156; RODRÍGUEZ RAMOS, M.ª J. y PÉREZ BORREGO, G.: En Grupos especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995. Editorial Aranzadi. Pamplona. 1996, pág. 406.

<sup>21</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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Modificada por: Directiva 2014/27/UE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) n° 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

<sup>22</sup> Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Modificada por: Directiva 2014/27/UE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) n o 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

<sup>23</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., SALCEDO BELTRÁN, C. y ROSAT ACED, I. (Coords.), *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, P. 715.

<sup>24</sup> Directiva del Consejo 91/383/CEE de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1991L0383:20070628:ES:PDF>

<sup>25</sup> 1) *toda relación laboral regulada por un contrato de trabajo de duración determinada, celebrado directamente entre el empresario y el trabajador, en el que se determine el final del contrato mediante condiciones objetivas, tales como una fecha precisa, que se concluya una tarea determinada, que suceda un hecho determinado;* 2) *toda*

la temporalidad el factor de vulnerabilidad que genera un riesgo incrementado, no las características subjetivas o personales de los trabajadores. El primer apartado del art. 28 establece el principio de equiparación en materia de seguridad y salud de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, al resto de los trabajadores indefinidos de la empresa en la que preste sus servicios, de forma que la existencia de una relación de trabajo temporal (directa o indirecta) no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>26</sup>.

## 2. Trabajadores especialmente sensibles en la Ley de prevención de riesgos laborales

### A) El artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales

El artículo 25 de la norma preventiva, que hemos visto se denomina “*Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*”, supone la trasposición a nuestro derecho del artículo 15 de la Directiva Marco<sup>27</sup>, que recoge la obligación de proteger a los grupos de trabajadores expuestos a riesgos especialmente sensibles.

Con algún matiz como unánimemente señala la doctrina científica, pues “hay una pequeña diferencia entre la Directiva marco y la Ley de prevención de riesgos laborales: la primera habla de grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles (atiende a los riesgos objetivos); la segunda, en cambio habla de trabajadores especialmente sensibles (en sentido subjetivo) por diversos motivos. La especialidad no estaría en el puesto de trabajo, sino en el trabajador”<sup>28</sup>. A diferencia de la Directiva son las condiciones personales del trabajador lo que dotan de relevancia al puesto de trabajo pues éste, si fuera desempeñado por otro trabajador no sensible no presentaría singularidad específica alguna ni siquiera especiales medidas de protección.

---

*relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o un establecimiento usuarios.*

<sup>26</sup> Directiva 91/383/CEE, la finalidad que persigue el legislador con artículo 28 de la LPRL es intensificar el nivel de protección de los trabajadores temporales, -de duración determinada y de los trabajadores contratados por una ETT-, por el mayor número de accidentes de trabajo registrados, “considerando que, según las investigaciones llevadas a cabo, se concluye que en general los trabajadores con relación laboral de duración determinada o en empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales” para lo que incide en las obligaciones de información y formación a estos trabajadores y la coordinación imprescindible entre las empresas implicadas cuando se trata de trabajadores en misión.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1991L0383:20070628:ES:PDF>

<sup>27</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 (89/391/CEE), - Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo-, en la SECCION IV denominada DISPOSICIONES VARIAS el artículo 15 establece que “Los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”. Artículo del acervo europeo en el que se ha destacado la terminología un tanto confusa entre peligro y riesgo y que se refiere a «grupos», no a individuos (trabajadores).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

<sup>28</sup> En LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.: Curso de prevención de riesgos laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 222; en el mismo sentido entre otros: AGUSTÍ JULIÀ, J.: “Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo. la protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de Derecho Judicial, Estudio de la prevención de riesgos laborales, 1, 1999 pág. 156; GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA M. N. (Coords.), Granada, Comares, 2004, p. 251; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Comentario art. 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.), ALZAGA RUIZ, I. y CARDENAL CARRO, M. (Coords.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, p. 405.

El presupuesto de hecho del artículo 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales está configurado por la concurrencia de los aspectos subjetivo de la persona trabajadora causantes de su especial sensibilidad a determinados riesgos, unida al conocimiento empresarial de los mismos, anudando como consecuencia jurídica, la obligación básica del empresario de garantizar “de manera específica” la protección de su salud laboral que requiere de una actuación concreta por parte del empresario. En consecuencia, la prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles, pretende ir más allá de la fijación del estándar preventivo de forma que en la evaluación de riesgos y en la planificación se tengan presentes las características personales de aquellos que se definan como especialmente sensibles. Tratándose de una obligación cuyo fundamento se encuentra en la igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores en relación con la seguridad e higiene en el trabajo, pues de no considera sus características personales, estado biológico o discapacidad el empresario les estaría colocando en un estándar de seguridad inferior al resto de los trabajadores y, en consecuencia, se les estarían desincentivando para acceder o mantenerse en el mercado laboral”<sup>29</sup>.

En la Ley de prevención de riesgos laborales frente a la obligación preventiva genérica e indiferenciada del empresario con todos los trabajadores de la empresa, el artículo 25.1 otorga la protección selectiva y específica en favor de determinados colectivos de trabajadores concretando uno de los principios de la acción preventiva, “*adaptar el trabajo a la persona*” establecido en la Directiva marco (art. 6.2.d) y transpuesto al art. 15.1.d) de la LPRL con el mismo tenor literal<sup>30</sup>, que obliga al empresario que organiza el trabajo en la empresa a priorizar la persona del trabajador y sus necesidades en el proceso productivo.

El artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales consta de dos apartados, estableciéndose en el párrafo primero del primero, con un carácter abierto al que nos referimos más adelante, quienes son trabajadores especialmente sensibles (TES): “*aquellas personas trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*”, recogiendo la obligación empresarial de garantizar de manera específica la protección de estos trabajadores.

En el párrafo segundo del apartado primero del artículo, pensando en cuando no sea posible conjugar la protección de la salud del trabajador con la conservación de su empleo, establece la “no empleabilidad” de estos trabajadores: “*no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*”. Cuestión directamente relacionada con la obligación por parte del empresario de adaptar los “ajustes razonables” a los que nos referiremos más adelante.

En el segundo apartado del artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales el bien jurídico protegido es la capacidad reproductora de hombres y mujeres siendo objeto de atención los factores que pueden incidir en la procreación<sup>31</sup> de estos trabajadores, resultando novedoso porque tradicionalmente se ha entendido la protección de esta función exclusivamente respecto de la mujer

<sup>29</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P., *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2018, pp. 30 y 31.

<sup>30</sup> Art. 6. 2.d) de la Directiva marco y art. 15. 1.d) LPRL: “Aquellas personas trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. La obligación de adaptar el trabajo a la persona que el art. 36. 5 ET en la redacción de 1995 recogió trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

<sup>31</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 116.

trabajadora<sup>32</sup>, y también porque protege no sólo la fertilidad o la capacidad de procrear, sino también el “desarrollo de la descendencia”, esto es, la garantía de que las condiciones de trabajo no tendrán efectos negativos tanto para el nasciturus como del feto. Aunque la protección contra la alteración de la función reproductora que contiene este segundo apartado del art. 25 no incluye la tutela de la fecundación, pues ésta encuentra su sede natural en la tutela de la maternidad, del feto y del hijo lactante que diseña el art. 26 LPRL<sup>33</sup>.

De este apartado segundo del precepto llama la atención que tiene una perspectiva distinta a la del primero que “tiende a tutelar a trabajadores especiales pero frente a cualquier tipo de riesgo mientras que en el segundo, protege a todos los trabajadores ahora si frente a riesgos particulares”<sup>34</sup>. Pues no atiende a factores subjetivos del trabajador para definir el riesgo, sino que utiliza la técnica más clásica de la normativa preventiva de atender a los factores objetivos del trabajo<sup>35</sup> y se protege especialmente la protección de la capacidad reproductora o de procreación de hombres y mujeres frente a determinados agentes de riesgo (físicos, químicos o biológicos con efectos mutagénicos -alteraciones provocadas en el ADN, esto es, en el código genético de la persona- o tóxicos para la reproducción -sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora-) que pueden reducir la fertilidad o el desarrollo de la descendencia de unos y otras. También se ha hecho referencia a la necesidad de tomar en consideración no sólo los citados agentes que puedan tener efecto mutagénicos, sino también las edades de los trabajadores en la medida en que de esta depende su fertilidad o capacidad de procreación<sup>36</sup>.

La ubicación de esta obligación en el párrafo segundo del art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales resulta asistemática, tratándose de una especie de tutela previa a la que diseña el art. 26 LPRL para la mujer trabajadora, que al no distinguir por razón de género, debe precisarse que resulta de aplicación tanto a hombres como a mujeres, sean o no especialmente sensibles al riesgo laboral, por lo que su encaje en el art. 25 LPRL es, desde luego, poco acertado desde el punto de vista del contraste entre el enunciado inicial y el contenido real del precepto<sup>37</sup>.

<sup>32</sup> AGUSTÍ JULIÁ, J.: “Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo: la protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de Derecho Judicial, *Estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1999, p. 159. Por su parte en MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Comentario art. 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en SEMPERE NAVARRO, A. V. (DIR.), ALZAGA RUIZ, I. y CARDENAL CARRO, M. (COORDS.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, p. 421. llama la atención que “no se trata de una medida novedosa en nuestro ordenamiento jurídico. Antes de la Ley de prevención de riesgos laborales ya existían normas con esta finalidad como la Orden Ministerial del 15 de diciembre de 1965 sobre enfermedades profesionales, que prohibía el trabajo femenino en trabajos con riesgo de enfermedad causadas por el sulfuro de carbono, y el RD 53/1992, por el que se aprobaba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, en el que se determinaba que las mujeres en condiciones de procrear no podían realizar trabajos con radiaciones ionizantes la dosis en el abdomen superen los 13 mSv en un trimestre”.

<sup>33</sup> MIQUEL ÀNGEL PURCALLA BONILLA, M. A., “El empleador y su deber de prevención (II): Obligaciones específicas (colectivos especialmente sensibles)”, en *Manual de la Prevención de Riesgos Laborales*, GARCÍA GONZÁLEZ, G. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, p.152.

<sup>34</sup> GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., opus cit., p. 257, y señala como la *Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1971)*, norma preconstitucional, se refería “a los varones menores de 18 años, a las mujeres menores de 21 año, a las mujeres casadas en edad de procrear; y a las solteras, tres meses antes de contraer matrimonio, realizar trabajos expuestos a la radiaciones en dosis superiores a 1,5 Rems al año”, fundiendo criterios objetivos (la edad de procrear) e ideológicos (el matrimonio), este último propio de una concepción muy caduca de la procreación.

<sup>35</sup> Entre otros MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles. Concepto y obligaciones empresariales en materia de prevención*, Madrid, CEOE, 2016, p. 12; LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P., *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2018, p. 11.

<sup>36</sup> MIQUEL ÀNGEL PURCALLA BONILLA, M. A., opus cit. p. 151.

<sup>37</sup> Ídem

## B) Concepto abierto de trabajadores especialmente sensibles

El art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales es un precepto abierto y genérico, que incluye las medidas de tutela a adoptar en todos aquellos casos de especial sensibilidad frente a los riesgos laborales que no tengan cabida en otros preceptos distintos de la misma, cuando no estén establecidos de modo singular para supuestos concretos. Por lo que hay dos planos de tutela reforzada de la especial sensibilidad al riesgo laboral, como directa derivación en nuestro ordenamiento de la normativas comunitarias sobre el particular; así la *específica* -“genérica” u “ordinaria” del art. 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales, (art. 15 de la Directiva 89/391- y la *específica* “determinada” de los arts. 26, 27 y 28 de la misma ley.

De ahí que haya autores de la doctrina científica que piensan que los arts. 26 y 27 de la Ley de prevención de riesgos laborales son especificaciones y concreciones del art. 25 de la misma por lo que, por un lado actúa de guía interpretativa de estos, y por otro, estos artículos también pueden servir para orientar el propio art. 25, en base a una interpretación contextual y sistemática, ya que forman parte del mismo cuerpo normativo. Contrariamente otros opinan que el art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales es una norma subsidiaria del art. 26 y 27 del texto legal<sup>38</sup>.

Y es que para algunos autores de la doctrina científica, el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales constituye el género y los siguientes las especies; para otros, “no solo el de género sino un cajón de sastre en el que caben otros supuestos que si bien comparten con los siguientes su especial vulnerabilidad, no se agotan en los mismos<sup>39</sup>. Se ha señalado como “norma escoba”, pues el art. 25.1 se configura como el “precepto general y básico, como norma escoba de aquellos colectivos no protegidos más específica en la ley”<sup>40</sup>. En opinión de algunos autores este carácter abierto del precepto comporta elementos de incertidumbre e inseguridad jurídica que “complica la gestión de riesgos laborales en las empresas, y genera el riesgo añadido de que esta figura legal se acabe utilizando desviadamente como cajón de sastre, entendiéndose que presta cobertura colectivos enteros aquejados de una genérica mayor vulnerabilidad, fragilidad o debilidad, pero que no tiene por qué estar necesariamente vinculada a los riesgos del trabajo”<sup>41</sup>.

Una cuestión importante en la interpretación del artículo 25 es identificar quienes sean estos “trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales”, cuestión en la que no vamos a profundizar pues excede este trabajo cuyo objeto de estudio viene delimitado a uno de los supuestos de trabajadores especialmente sensibles, los trabajadores con discapacidad que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Limitándonos a recoger el concepto de trabajador especialmente sensible al que llega la profesora Moreno Solana en su estudio sobre la materia: trabajador especialmente sensible puede ser cualquier trabajador cuyas características personales (en sentido amplio) dan lugar a un condicionante físico, psíquico o sensorial, que le hace particularmente más vulnerable a los riesgos del trabajo, riesgos profesionales que aparecen como consecuencia de esos condicionantes personales, o que siendo los riesgos que afectan a cualquier trabajador, en el caso de éstos se agravan como consecuencia de las particularidades que les caracterizan, y para los que el legislador ha previsto una tutela reforzada elevando el estándar de prevención establecido por la Ley de prevención de riesgos laborales. Además, será indistinto que pertenezca a un colectivo de trabajadores que tienen como característica común un

<sup>38</sup> Sobre este debate doctrinal véase MORENO SOLANA, A., *La Prevención de Riesgos Laborales de los Trabajadores Especialmente Sensibles*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, pp. 28 y 29.

<sup>39</sup> GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., *opus cit.*, p. 251.

<sup>40</sup> AGUSTÍ JULIÀ, J.: “Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo: la protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de Derecho Judicial, *Estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1999, p. y LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P., *La protección de la salud...opus cit.* p. 12.

<sup>41</sup> MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles. Concepto y obligaciones empresariales en materia de prevención*, Madrid, COE, 2016, p. 12.

determinado condicionante físico, psíquico o sensorial, o que se trate de cualquier trabajador que, sin pertenecer a un colectivo, también muestre una particularidad a los riesgos del trabajo<sup>42</sup>. Se tiene en cuenta ante todo que esta especial sensibilidad no se predica respecto de colectivos de trabajadores, sino de trabajadores individuales, y no se predica genéricamente, sino relacionada con los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Tampoco se identifica con enfermedad, ni con reconocimiento administrativo. La especial sensibilidad se corresponde a un concepto de vulnerabilidad objetiva del trabajador.

En prevención de riesgos laborales, la sensibilidad es una condición personal que se exterioriza en una mayor o menor receptividad a los riesgos del trabajo que la persona realiza. Si la sensibilidad permite detectar las variaciones físicas o químicas que provienen del interior o el exterior del individuo, la sensibilidad a los riesgos es la reacción física o psíquica del trabajador, a las condiciones del trabajo en las que se encuentra inmerso. En este sentido todos los trabajadores al enfrentarse a los riesgos que derivan del trabajo son susceptibles de sufrir un daño. Por lo tanto, se puede afirmar sin lugar a dudas, que todos los trabajadores pueden ser sensibles a los riesgos laborales, si bien en diferente grado<sup>43</sup>.

Según la NTP 959 (2012) “desde el punto de vista técnico se debería considerar especialmente sensible a cualquier trabajador que, con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado (por sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato, etc.) presenta unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que le hacen especialmente vulnerable a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo<sup>44</sup>.”

### C) Clases de trabajadores especialmente sensibles

La ley agrupa presupuestos heterogéneos que tienen en común que en todos ellos se trata de protegerlos específicamente por ser especialmente sensibles los trabajadores a los riesgos de la empresa en función del concreto puesto de trabajo que desempeñen, son:

- a) Trabajadores especialmente sensibles por sus características personales.
- b) Trabajadores especialmente sensibles por su estado biológico conocido.
- c) Trabajadores especialmente sensibles por tener “reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> MORENO SOLANA, A., 2010, *opus cit.*, p. 57. Se refiera a todos los trabajadores integrados en la plantilla cualquiera que sea la fórmula de contratación y el tipo de contrato, indefinido y temporal, con jornada completa y a tiempo parcial, y sin exclusión apriorística basada en el nivel profesional. También los trabajadores autónomos que eventualmente presten servicios en las dependencias empresariales; en los casos de subcontratación de obras o servicios. Concepto también recogido en FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “Reconocimiento de la discapacidad, baremación y conexión con otras figuras cercanas: problemas y propuestas de solución” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 163.

<sup>43</sup> Ídem, p. 32.

<sup>44</sup> El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (antiguo Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) publica periódicamente desde el año 1982 una serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) que recogen información muy interesante respecto a la temática preventiva. Son guías de buenas prácticas cuyas indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente, por tanto no son legislación propiamente dicha. Respecto al tema de los discapacitados, en la última serie aparecieron dos notas respecto al diseño de puestos de las personas con discapacidad: • La NTP 1003: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos, y • La NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.

<sup>45</sup> Conforme a la enmienda aprobadas por el Senado al art 25 del Proyecto de Ley de prevención de riesgos laborales: “Tiene, en cambio, un mayor alcance, la enmienda que afecta al primer apartado del artículo 25, que supone darle al mismo una nueva redacción completa. En dicha redacción se trata de incluir en el ámbito de protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos a aquellos que tengan reconocida la situación de

Es necesario recordar que la salud y la protección de “*categorías especiales de trabajadores*” ha estado presente en España desde las primeras intervenciones del Estado en la “cuestión social”, desde los inicios de la legislación social finales del siglo XIX, y durante el siglo XX por lo que antes de la Ley de prevención de riesgos laborales tenemos antecedentes en distintas normas preventivas, en normas de carácter laboral y de seguridad social, entre otras, por orden cronológico, señalar las siguientes<sup>46</sup>:

- El Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la Sección 2.<sup>a</sup> Disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo en el Régimen General el art. 189 recogía “*Categorías especiales de trabajadores*”: *Sin perjuicio de las normas específicas sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, las personas que sufran defectos o dolencias físicas, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, vista defectuosa o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos análogos, no serán empleadas en máquinas o trabajos en los cuales, a causa de dichos defectos o dolencias puedan, ellas o sus compañeros de trabajo, ponerse en especial peligro*<sup>47</sup>.
- En la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>48</sup> (OSHT), no se hacía alusión expresa a los trabajadores con su discapacidad, como tampoco a los trabajadores especialmente sensibles, pero sí había referencias expresas con un carácter muy amplio a esta situación es en los artículos: el artículo 7.6, “*son obligaciones generales del empresario: observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas a actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo*”; y el artículo 10.4.4 del texto legal, “*el personal directivo, técnico y los mandos intermedios en la Empresa tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos: Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo*”.
- El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores.

---

discapacidad física, psíquica o sensorial. Boletín oficial de las Cortes Generales, de 21 de octubre de 1995 [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A\\_099-13.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A_099-13.PDF)

<sup>46</sup> En relación a los antecedentes normativos véase: FERNÁNDEZ MARCOS, L. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010, p. 63; MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de Accidente de Trabajo. (Dimensión preventiva y reparadora)” en *Tratado de salud laboral. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. (DIRS.), Pamplona, Aranzadi, 2012, T. I., p.90; DIAZ AZNARTE, M. T., “La protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo” en MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE C. (DIRS.), OLARTE ENCABO, S. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (COORDS.), *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y práctica*, Madrid, Tecnos, 2015, p. 253.

<sup>47</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-1165>

<sup>48</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1971-380>

### 3. Los trabajadores con discapacidad especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo

Los “trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida” que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo engloban uno de los supuestos que integran el art 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales como “trabajadores especialmente sensibles” sobre el que se construye el régimen legal de tutela reforzada en la Ley de prevención de riesgos laborales. Pero la discapacidad, reconocida o no, también tiene proyección en el ámbito de empleo, en el ámbito y en la Seguridad Social sin que el concepto de trabajador con discapacidad tenga que coincidir en todos estos otros ámbitos normativos.

Pero aunque en materia de prevención las personas con discapacidad son consideradas trabajadores especialmente sensibles es controvertida la propia conceptualización de la figura del “trabajador con discapacidad” respecto de la figura del “trabajador especialmente sensible” recogida en el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Es importante señalar que ser especialmente sensible no equivale a ser discapacitado, y que se puede ser trabajador con una discapacidad reconocida y no ser especialmente sensible a los riesgos que provoca el trabajo específico que se desarrolla. Son supuestos regulados en el mismo precepto, pero no son idénticas situaciones personales.

No debe identificarse el ser reconocido como trabajador especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, que no permite al trabajador desempeñar determinados puestos de trabajo al suponer un riesgo para su propia salud o para otras personas, con el ser portador de una discapacidad en el sentido con el que mayoritariamente se viene interpretando la Ley de prevención de riesgos laborales con otras normas sobre discapacidad y salud laboral a nivel internacional y nacional llegando a los conceptos de discapacidad y trabajar dos discapacitado que vemos a continuación.

Al ser objeto de otro capítulo de esta obra no entramos en el estudio del conjunto de las normas del ordenamiento jurídico-positivo que tiene como objeto la discapacidad, caracterizadas de por su dispersión y por su transversalidad, tratándose en realidad como han puesto de manifiesto autores que la doctrina científica, de un “subsector del ordenamiento jurídico”, que cuenta con normas prácticamente en todas las ramas del Derecho y principios propios de cada una de esas ramas<sup>49</sup>, solo nos vamos a referir a algunas y de forma limitada en relación a la seguridad y salud laboral de las personas con discapacidad.

#### A) Discapacidad y trabajador discapacitado en la Ley de prevención de riesgos laborales

El art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales hace referencia a los trabajadores con discapacidad en los dos párrafos que lo integran: en el primero se refiere a los trabajadores que tengan “reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”; y en el segundo en sentido inverso, a la “discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida”.

La alusión en la Ley a “trabajador que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial” en la Ley de prevención de riesgos laborales se introdujo por la aprobación de la enmienda presentada por el grupo parlamentario socialista al artículo 25 y aprobada por el Senado que afecta al primer apartado del artículo 25, y que supone darle al mismo una nueva redacción completa con una mejor técnica introduciendo el término discapacidad y tratando de incluir en el ámbito de protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos a aquellos que tengan

<sup>49</sup> OLARTE ENCABO, S., “Protección jurídica de la discapacidad y sus fuentes reguladoras”, en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J. A. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, M. B. (COORD.), *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, p. 107.

reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial<sup>50</sup>. Teniendo en cuenta la fecha de publicación de la ley y de las directivas que traspone al derecho interno la terminología empleada se corresponde con el concepto y clases de discapacidad de la OMS y la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF)<sup>51</sup> hoy ya sustituidos a nivel internacional por la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Atendiendo al tenor literal del artículo 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales se suscitó el debate doctrinal acerca de que había de entenderse por trabajadores con discapacidad a efectos de esta ley, con la finalidad de establecer la delimitación subjetiva de este colectivo en aras a la certeza jurídica de quiénes son los beneficiarios de la tutela reforzada que establece, sin que en ningún caso ningún trabajador discapacitado quede desprotegido como veremos.

El precepto lo único que establece claramente y en dos ocasiones es que la discapacidad debe estar “debidamente reconocida” para obligar al empresario a la adopción de las concretas medidas de prevención de la protección específica de los trabajadores especialmente sensibles, pero no hace alusión a lo que debe entenderse por discapacidad física, psíquica o sensorial, ni a que entender por discapacidad reconocida, ni a quién tiene que reconocerla.

Lo que ha llevado a plantearse en primer lugar, si trabajadores con discapacidad a efectos del artículo 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales son solo aquellos que tengan debidamente acreditada la misma o no. Y en segundo lugar, en caso de que los trabajadores tengan que acreditar la “discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida” la preguntas son qué se entiende por “debidamente”; y si serán trabajadores especialmente sensibles aquellos con una discapacidad debidamente reconocida que alcance el 33% de minusvalía, o serán trabajadores especialmente sensibles aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica y sensorial, sin establecer ninguna limitación al grado de discapacidad u otros extremos con los que se pudiera relacionar o atendiendo un concepto amplio de discapacidad serán trabajadores discapacitados “aquellos que tengas discapacidad física, psíquica y sensorial disminuida en grado suficiente como para que los riesgos derivados de su puesto de trabajo le afecten en mayor medida que al resto de sus compañeros, siendo además esta discapacidad reconocida”<sup>52</sup>.

En el momento presente, aunque la Ley de prevención de riesgos laborales no se refiere de forma expresa a la discapacidad, ni tampoco se fija el término “trabajadores con discapacidad” o “trabajadores discapacitados” como hemos señalado, hay interpretarla trasladando a esta los cambios introducidos en las normas sobre discapacidad como consecuencia de la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD)* que se basa en los principios de no discriminación, participación e inclusión social, igualdad de oportunidades y accesibilidad y conceptúa con carácter amplio el concepto de discapacidad y de personas con discapacidad en el mismo artículo uno: quienes “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con

<sup>50</sup> De los trabajos parlamentarios de la Ley de Prevención de riesgos laborales, no parece deducirse que el legislador quisiera modificar el concepto tradicional de minusválido, sino que probablemente optó por la denominación nueva simplemente por el uso creciente. En este sentido el término discapacidad fue incluido a través de la enmienda núm. 98 presentada por el Grupo Parlamentario socialista como una mejor técnica del art. 25.1. Boletín Oficial del congreso de los Diputados, Serie E, núm. 83, de 12 de septiembre de 1995, p. 65. Boletín oficial de las Cortes Generales, de 21 de octubre de 1995 [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A\\_099-13.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A_099-13.PDF) Conforme a la enmienda aprobadas por el Senado al art 25 del Proyecto de Ley de prevención de riesgos laborales: “Tiene, en cambio, un mayor alcance, la enmienda que afecta al primer apartado del artículo 25, que supone darle al mismo una nueva redacción completa. En dicha redacción se trata de incluir en el ámbito de protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos a aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial. Boletín oficial de las Cortes Generales, de 21 de octubre de 1995 [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A\\_099-13.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/A/A_099-13.PDF)

<sup>51</sup> [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-cif&Itemid=2561&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-cif&Itemid=2561&lang=es)

<sup>52</sup> MORENO SOLANA, A., 2010, *opus cit.*, p. 318.

diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

De acuerdo con la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad* el 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 su inclusión social (TRLGDPD)<sup>53</sup>, en el artículo 2.a) define la discapacidad como la “situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”; y en el art. 4 establece el concepto de “personas con discapacidad”, *aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*. Y en el apartado 2 del precepto establece que “*además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad*”<sup>54</sup>.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional conforme al RD 1971/1999, de 23 de diciembre de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> El Real Decreto Legislativo 1/2013 el que de acuerdo con la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*, supera el modelo médico definitivamente asumiendo la perspectiva social y de derechos, y capacidades, que configura la discapacidad como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social, derogando la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) y a la ley a la que sucede, la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias que fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue y supuso un avance relevante para la época, recientemente objeto de reforma por la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación publicada en el BOE del primer día de abril y con entrada al día siguiente.

<https://www.laboral-social.com/ley-6-2022-regulacion-accesibilidad-cognitiva-personas-discapacidad-inclusion-social.html>

<sup>54</sup> En el mismo sentido el art. 2.2 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía 2. Se consideran personas con discapacidad las definidas en los apartados 1 y 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-11910>.

<sup>55</sup> El RD 1971/1999, de 23 de diciembre, modificado, entre otros, por RD 1169/2003, de 12 de septiembre para la afección por VIH, y completado por Orden de 2-11-2000 que establece los baremos para la determinación del grado de minusvalía del sujeto. La Ley 51/2003 desarrollada por el RD 1414/2006 también ha incidido en este terreno, al delimitar la condición de discapacitado. Desde la entrada en vigor del RD 290/2004, de 20 febrero se exige que en los certificados y resoluciones de reconocimiento del grado de minusvalía se haga constar el tipo del que se trata (psíquica, física o sensorial), como mención complementaria. Finalmente, con el RD 1856/2009, de 4 de diciembre se incorpora una disposición adicional segunda sobre actualizaciones terminológicas y conceptuales en consonancia con lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Dependencia de forma que, en aquellos casos en los que se hablaba de “minusvalía” ahora se debe hablar de “discapacidad” y en aquellos otros en los que se hablaba de “discapacidad” ahora debe hablarse de “limitaciones en la actividad” entendiéndose esto último, como dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades, expresadas en porcentaje, abarcando desde una desviación

La doctrina científica y doctrinal mayoritaria ha elaborado un concepto de trabajador discapacitado en materia de prevención de riesgos laborales, que permite saber con cierta seguridad jurídica, quienes son los beneficiarios de la protección que dispensa el art. 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales, es “trabajador discapacitado especialmente sensible aquel que tenga una discapacidad física, psíquica o sensorial, que sea sobrevenida, congénita o profesional, temporal o permanente, pero que esté debidamente reconocida, entendiéndose por tal, que sea calificada en alguno de los grados de minusvalía, quedando obstaculizada la participación en la vida profesional durante un largo periodo de tiempo”<sup>56</sup>.

Más actualizada, recogiendo el carácter de “larga duración” el Tribunal de Justicia ha considerado que el concepto de «discapacidad», debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Teniendo en cuenta estas dos definiciones son notas delimitadoras del concepto de discapacidad y trabajador discapacitado que habrá que tener en cuenta en la interpretación del artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las siguientes:

-la discapacidad incluye no solamente las deficiencias “físicas psíquicas y sensoriales” pues aunque en la Ley de prevención de riesgos laborales no se hace referencia a las personas con discapacidad intelectual y con discapacidad mental hay que entender que están dentro de las clases de discapacidad al estar expresamente incluidas, suprimiendo la referencia a la discapacidad psíquica, en el concepto que se recoge en el artículo uno del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos *de las personas con discapacidad y su inclusión social*, de esta forma son personas con discapacidad aquellas que «presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales».

Entendemos que es distinto y por tanto no incluidos en el concepto de discapacidad a no ser que deriven en una discapacidad reconocida, otras “causas sociales” de trabajadores alcohólicos, ex presidiarios, inadaptados sociales, en edad avanzada afectados por el desfase formativo etc., a los que el empresario debe otorgar la especial protección del artículo 25 pero se encuadrarían en la noción legal de trabajadores especialmente sensibles por sus “características personales”.

- Se plantea el interrogante al no establecer nada el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales, si la condición de discapacitado debe estar reconocida por el organismo oficial correspondiente, esto es, si debe tratarse de una incapacidad permanente reconocida en el ámbito de la Seguridad Social por la Entidad Gestora competente, tanto en el nivel contributivo como no contributivo<sup>57</sup>, o si se trata de un reconocimiento por algún organismo de cualquier instancia médica (Médico del Servicio Público de Salud; la unidad de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de la empresa,...) que pudiera reconocer la existencia de discapacidad necesitada de protección desde la LPRL. Siendo esta segunda opción la que en aras a una interpretación extensa y atendiendo a la finalidad última de proteger a los trabajadores discapacitados, entendemos que no es requisito imprescindible la declaración de discapacidad por un organismo oficial sino que sería suficiente con que tal reconocimiento de la discapacidad se hiciera por personal médico o sanitario, sin que tenga que partir obligatoriamente el reconocimiento del médico del régimen de la Seguridad Social aplicable que corresponda a la empresa pues cuando así se ha querido, la Ley lo ha manifestado expresamente<sup>58</sup>.

leve hasta una grave, comparándola con la manera en que la realizaría una persona sin esa condición. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-1546&p=20121011&tn=6>

<sup>56</sup> Véase MORENO SOLANA, A., 2010, *opus cit.*, p. 324; en el mismo sentido MARTÍNEZ-PUJALTE, A. L., “El concepto de discapacidad...opus cit, 2021, p. 165;

<sup>57</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Comentario art. 25, 2010, *opus cit.*, p. 410.

<sup>58</sup> IGLESIAS CABERO, M., Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Civitas, 1997, p. 141; MORENO SOLANA, A., 2010, *opus cit.*, p. 322;

- La Ley tampoco no hace referencia alguna al grado de la discapacidad para la adopción de las medidas de prevención y protección reforzada por lo que ante este silencio se interpreta que pueden aplicarse a cualquier grado de discapacidad, entendiendo que el concepto de discapacidad que se recogen la norma preventiva tiene un carácter mucho más amplio que equipararlo al de un trabajador que tenga reconocida una discapacidad superior al de 33 %, pues lo relevante es que se encuentre en una situación de menor capacidad reconocida como para que los riesgos derivados de su puesto de trabajo le afecten en mayor medida que al resto de sus compañeros<sup>59</sup>. La opción de la jurisprudencia y de la doctrina mayoritaria se inclina por la elección de un concepto amplio de discapacitado mediante el que se da cobertura, no sólo a un mayor número de sujetos, sino también a un mayor tipo de discapacidades o disminuciones en la capacidad para trabajar, que en conexión con el puesto de trabajo y las funciones, podrían poner en peligro la seguridad y la salud del trabajador<sup>60</sup>.

-La discapacidad a efectos de la protección del artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales puede ser tanto originaria como sobrevenida o posterior al hecho de la contratación laboral, del mismo modo que pueden ser los riesgos, pues la empresa puede cambiar su sistemas de trabajo, su instrumentos, su sustancias, su condiciones en general, y ello comportar que anteriormente eran plenamente válidas para el trabajo, en nuevo cambio les puedan suponer un mayor gravosidad o riesgo para su salud<sup>61</sup>. Por lo que se incluyen a quienes ya tenían una discapacidad en el momento de su contratación e ingreso en la empresa, como quienes hayan sufrido algún accidente o hayan contraído alguna enfermedad que les haya producido la discapacidad reconocida, y con independencia también de que sea debida a contingencias comunes o profesionales<sup>62</sup>.

- Elemento característico de la discapacidad es la “permanencia” o “larga duración” que va a determinar la diferencia entre enfermedad y discapacidad que no son términos susceptibles de ser comparados, pues pertenecen a planos diferentes: la enfermedad es un concepto médico, mientras que la discapacidad responde a un concepto jurídico. La cuestión en conflicto va más allá de la enfermedad o accidente, ya que ambas situaciones se insertan en el concepto jurídico de incapacidad temporal. En efecto, la enfermedad, por la que se suspende el contrato de trabajo y da origen a prestaciones de Seguridad Social se sustancia a través de la figura de la incapacidad temporal, con un régimen jurídico propio, el de Seguridad Social. Mientras que la discapacidad opera en un régimen distinto

<sup>59</sup> LUQUE PARRA, M., “Marco jurídico, obligaciones principales y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral” en *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, VV. AA., Barcelona, 2007, p. 62 y 63.

<sup>60</sup> En sentido contrario FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “Reconocimiento de la discapacidad, baremación y conexión con otras figuras cercanas: problemas y propuestas de solución” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 166: La conexión concreta que presenta la discapacidad, precisamente por ser uno de los colectivos incluidos como especialmente sensibles a determinados riesgos, cabe interpretar, según el art. 25 LPRL, que si un trabajador que presenta una situación de discapacidad no le fuera reconocida la protección por no alcanzar ese grado del 33% de discapacidad, le quedaría esa red de seguridad de considerarse como especialmente sensible a determinados riesgos, gracias a que la protección no solo va dirigida a determinados colectivos como las personas con discapacidad, menores, situación de maternidad etc., sino que lo que se protege es a las personas que presentan esa especial sensibilidad ante determinados riesgos profesionales, con independencia de pertenecer o no a un determinado grupo de riesgo, como sería el de los trabajadores con discapacidad. Bien es verdad que este último grupo es el que más posibilidades tiene de sufrir las consecuencias de determinados riesgos profesionales.

<sup>61</sup> GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA M. N. (COORDS.), Granada, Comares, 2004, p. 253; LUQUE PARRA, M., “Marco jurídico, obligaciones principales y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral” en *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, VV. AA., Barcelona, 2007, p. 62 y 63.

<sup>62</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Comentario art. 25, 2010, *opus cit.*”, p. 410 y MORENO SOLANA, A., 2010, *opus cit.*, p. 117.

y obedece a un concepto muy diferente, pese a que la enfermedad sea tratada como discapacidad cuando concurren las notas del artículo 1 de la Convención Internacional 2006<sup>63</sup>

-Requisito imprescindible es que el empresario tenga conocimiento de la discapacidad en relación a la obligación a adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias como trabajador especialmente sensible, en caso desconocimiento decae la obligación empresarial<sup>64</sup>. El conocimiento se produce si el trabajador tiene reconocida la discapacidad y la acredita; o en los supuestos en los que el trabajador sufriendo una discapacidad, física psíquica o sensorial, no le haya sido “debidamente reconocida” pero sí sea conocida por el empresario porque el propio trabajador informe de su estado normalmente, bien en el momento de ser contratado o en un momento posterior; también, a través de los reconocimientos médicos periódicos, el personal sanitario podrá detectar, estudiar y valorar estas situaciones de riesgo y proponer las medidas adecuadas [art. 37.3.g) RSP]; en todo caso, la observación de síntomas extraños por el personal de mando o encargados de la seguridad y salud laboral en la empresa constituirá otra vía de identificación de estos trabajadores. Siendo, desde luego, la evaluación de los riesgos el momento adecuado para tenerlos en cuenta<sup>65</sup>.

Es importante matizar que al supuesto de conocimiento del empresario o se preveía asimilar la situación de no haber desplegado la diligencia debida para poder conocer, de modo que el empresario no podrá alegar desconocimiento para exonerar se de toda responsabilidad si pudo y debió haber conocido, lo que sucede por ejemplo cuando el estado de que se trate es notorio. Es decir, a la empresa no le basta con alegar desconocimiento (ignorancia psicológica), sino que debe acreditar que si no conoció fue porque no pudo y debió haber conocido (ignorancia ética)<sup>66</sup>.

## **B) La protección “específica” preventiva de los riesgos laborales a los trabajadores con discapacidad**

En apartados anteriores nos hemos referido al artículo 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales como un supuesto de tutela preventiva reforzada de la especial sensibilidad al riesgo laboral, estableciendo la obligación al empresario de garantizar de manera específica la protección de los 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.

Pero a diferencia de la protección detallada que se recoge para algunos supuestos de trabajadores especialmente sensibles en los artículos los artículos 26 (maternidad y lactancia) y 27 (menores) de la norma preventiva estableciendo concretas medidas de actuación por parte del empresario, en el artículo 25 no se contemplan ninguna, estableciendo el legislador de forma genérica “*a tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias*”.

De esta forma son dos tipos de medidas las que el empresario debe adoptar con todos los trabajadores que como característica común tiene la de hallarse en situaciones que les convierten en especialmente sensibles a los riesgos del trabajo:

<sup>63</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., opus cit., 2021, p. 151 “La cuestión primordial es que no se acierte a descubrir, cómo es posible que la incapacidad temporal cuando deriva de enfermedad o accidente puede equipararse a una discapacidad, pues uno de los dos elementos característicos de la discapacidad es la “permanencia” o “larga duración”, y es obvio que la situación de incapacidad temporal por definición tiene naturaleza fugaz y transitoria, pese a que el TJUE entiende que podría derivar en discapacidad si la enfermedad fuera de “larga duración”. Sin que, por otro lado, se haya definido lo que significa larga duración: seis meses, un año, dos, tres...”

<sup>64</sup> IGLESIAS CABERO, M., Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Civitas, 2008, p. 165.

<sup>65</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 116

<sup>66</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P., *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2018, p. 26.

-Tener en cuenta las circunstancias (todas la del art. 25.1 LPRL) en las evaluaciones de los riesgos, adoptando las medidas preventivas y de protección específicas, que en caso que nos ocupa habrá que tener en cuenta la discapacidad física psíquica o sensorial reconocida.

- la prohibición de asignarlos a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o estado biológico o de discapacidad, de manera que puedan ponerse en peligro ellos mismos, otros trabajadores de la empresa, o personas que en un momento dado puedan tener relación con la misma<sup>67</sup>. Obligación que no solamente ampara estos trabajadores sino que además, de forma indirecta vela por la seguridad del resto del personal relacionado con la empresa, y abarca no sólo los puesto de trabajo que supongan un riesgo efectivo el real ya constatado, sino que con el término “puedan” se extiende también aquellos puesto de trabajo que potencialmente puedan generar un riesgo para este colectivo para el resto de trabajadores y personal de la empresa<sup>68</sup>.

Ante esta situación de indeterminación del precepto que ha planteado y sigue haciéndolo diversas cuestiones de gran interés en la aplicación práctica de la Ley de prevención de riesgos laborales, se propone por la doctrina científica la necesidad de incorporación en el precepto normativo medidas similares a las que se establecen en el caso de la maternidad<sup>69</sup>, pues junto a la falta de desarrollo reglamentario y ante la poca intervención de los agentes sociales en esta materia través de los convenios colectivos como analizamos a continuación, han sido los tribunales laborales los que han dado respuesta acudiendo para ello a las normas internacionales que establecen una cobertura legal más concreta.

En este sentido, sin entrar al fondo la limitación propia en la extensión de este escrito, hay que hacer referencia a la aplicación de los ajustes razonables en el ámbito laboral, y en materia de la salud laboral de los trabajadores con la reciente sentencia del TJUE de 10 de febrero de 2022 (asunto C-485/20) conforme al art 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación estableciendo que la denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la que se define la denegación de un ajuste razonable como discriminación.

Recordemos que el artículo 27.1 j) de la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad* establece la obligación de los Estados de “velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”, estableciendo en el artículo 2 por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales que también se recogen en *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (art. 2) y en Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (art. 4 m)*.

### III. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Los convenios colectivos tienen un papel importante en el establecimiento de las condiciones de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, mejorando y desarrollando los mínimos de

<sup>67</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”. *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979; SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 117.

<sup>68</sup> IGLESIAS CABERO, M., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Civitas, 2008, p. 166.

<sup>69</sup> El art. 26 LPRL establece como es sabido de forma escalonada, la crece de forma escalonada la adaptación de las condiciones o/y del tiempo de trabajo; de no ser posible, el cambio de puesto de trabajo o de función; y si esto tampoco fuera posible, habría que recurrir a otras instituciones que permitieran una suspensión del contrato de trabajo.

Derecho necesario e indisponible establecidos en la LPRL y en las normas reglamentarias tal y como establece el art. 2.2 LPRL.

Existe una relación de subordinación desde un punto de vista jerárquico del convenio frente a la Ley, por lo que el convenio colectivo debe limitarse a cumplir una función de mejora del contenido de las normas estatales, sin olvidar que la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es una labor fundamentalmente normativa, por lo que si se aprecia algún vacío de regulación en la materia, se debe exigir al legislador su cobertura y no permitir que el convenio colectivo se convierta por sistema en el sustituto de la regulación legal o reglamentaria<sup>70</sup>.

Esta función del convenio colectivo de especificar, completar y desarrollar lo dispuesto por la Ley<sup>71</sup>, tiene su reflejo en la doctrina jurisprudencial que establece desde hace años la subordinación de los convenios colectivos a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LPRL pudiendo hacer tres afirmaciones: “una, el convenio colectivo no puede contradecir en ningún caso las previsiones legales; dos, las previsiones legales se aplicarán a falta de convenio colectivo; tres, el convenio colectivo puede establecer mejoras de las de las previsiones legales en cuyo caso se estará a las exigencias fijadas en la norma convencional”<sup>72</sup>.

Son pocos convenios colectivos que hacen referencia a la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, y cuando lo hacen es junto al resto de los trabajadores especialmente sensibles del art. 25.1 de la LPRL que tienen una protección legal más determinada y no como supuesto diferenciado, y generalmente no lo hacen para establecer una mejora del precepto legal en aspectos concretos de la protección, sino que se limitan a incluir compromisos genéricos como no asignarles tareas que impliquen especiales riesgos; compromiso de una mayor vigilancia en general; funciones de control a los representantes de la prevención en la empresa; garantizarles una protección específica que no se concreta...etc.

Cuestiones por las que es reiterada en la doctrina científica la afirmación de que el tratamiento que da la negociación colectiva a esta materia no refleja, ni cuantitativa ni cualitativamente, su importancia objetiva, tanto en lo relativo a los bienes jurídicamente protegidos cuanto al interés manifestado en este ámbito por los agentes sociales y muy especialmente por los sindicatos<sup>73</sup>.

Concluyendo siguiendo los estudios en la materia que la negociación colectiva no aporta novedades sustanciales al marco jurídico protector de los trabajadores con discapacidad establecido en el art. 25.1 de la LPRL, soliendo reproducir con las mismas o parecidas palabras el precepto legal, destacando en algunos convenios colectivo como reglas novedosas: la exigencia en el convenio colectivo de forma expresa de que para garantizar la seguridad y salud del trabajador con discapacidad, no basta con que tenga reconocida y acreditada una discapacidad (física, psíquica o sensorial) sino que también se exige que sea comunicada la empresa de manera fehaciente; otros reconocer expresamente las medidas preventivas también para trabajadores con discapacidad sobrevenida a su ingreso en la

<sup>70</sup> CRUZ VILLALÓN, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, RL, núm. 21, 2003, pág. 33 apud MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, MESS, INTSHT y Universidad Rey Juan Carlos, 2011, p. 19. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/negociacion+colectiva/e88a9faf-c22f-4d6c-bf0e-32741c1a4956>

<sup>71</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Cuadernos de Derecho Laboral, núm. 14, 1999, pág. 56.

<sup>72</sup> GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., *opus cit.*, p. 252 y 253 y LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P., *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2018, p. 15.

<sup>73</sup> DURÁN LÓPEZ, F., Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España, Presidencia del Gobierno, Madrid, 2001, pág. 221; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, MESS, INTSHT y Universidad Rey Juan Carlos, 2011, p. 32.

empresa; algunos precisan que el puesto de trabajo debe ser exento de riesgos laborales específicos para el trabajador discapacitado, y si no lo hubiera se recurrirá la movilidad funcional para ocupar un puesto de trabajo compatible con su discapacidad<sup>74</sup>; otras veces se detalla el procedimiento que debe seguirse en orden al cambio de puesto de trabajo a otro compatible con su estado, como medida preventiva; se destaca en esos procedimientos que asume un papel fundamental el informe del Área de la Especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud Laboral; e incluso convenios donde se incluye el reglamento para efectuar el cambio de puesto de trabajo; En una línea similar, en alguno de los convenios analizados, se prevé para los casos de disminución psicofísica para el trabajo si por Servicio Médico de Empresa se aconseja un cambio de puesto de trabajo, se reconoce prioridad al trabajador para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características. A esta previsión se añade que los trabajadores afectados por los cambios tienen derecho a mantener los conceptos salariales fijos correspondientes a la categoría que venían desempeñando, igualmente su categoría laboral se ajustará a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional<sup>75</sup>.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍ JULIÀ, J.: “Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo: la protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de Derecho Judicial, *Estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1999.
- ALFONSO MELLADO, C. L., SALCEDO BELTRÁN, C. Y ROSAT ACED, I. (Coords.), *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, ISBN 978-84-9033-126-2.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., “Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva” en la negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía, SÁEZ LARA, C. (Coord.), CARL, 2018, ISBN 978-84-09-04962-2.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., “Particularidades en la prestación de servicios de los trabajadores con discapacidad” en *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J. A. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, M. B., RUÍZ SANTAMARÍA, J.L. (COORD.), Murcia, Laborum, 2020, ISBN 978-84-17789-50-3.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B., “Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la discapacidad” en VV.AA.: *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENA, M. J. (coord.), Albacete, Bomarzo, 2003, pp. 11-26, ISBN: 9788486977375.
- BENAVIDES, G. F., GARCÍA A. M., RUIZ FRUTOS, C., “La salud y sus determinantes” en *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, VV. AA., Barcelona, 2007, Elsevier Masson, ISBN 978-84-458-2146-6.

<sup>74</sup> Más detenidamente sobre el análisis de distintos convenios colectivos en la materia Véase ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., “Particularidades en la prestación de servicios de los trabajadores con discapacidad” en *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J. A. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, M. B. (COORD.), Murcia, Laborum, 2020, p. 620 y ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., “Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva” en la negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía, SÁEZ LARA, C. (Coord.), CARL, p. 464.

<sup>75</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, MESS, INTSHT y Universidad Rey Juan Carlos, 2011, p. 152.

- CABELLO FERNÁNDEZ, M. D., “La discapacidad en un ordenamiento multinivel de los derechos”, *Revista Universitaria Europea* núm. 32, 2020, ISSN: 1139 -5796
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 213-293, ISBN 9788413786704.
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C., “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad*, nº 4 (2): 81-99. Disponible en [https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/210/pdf\\_51](https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/210/pdf_51)
- DÍAZ AZNARTE, M. T., “La protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. Y MOLINA NAVARRETE C. (DIRS.), OLARTE ENCABO, S. Y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (COORDS.), *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y práctica*, Madrid, Tecnos, 2015, ISBN 978-84-369-6559-5.
- FERNÁNDEZ BERNAT, J. A., “Conceptuación y modelos de atención a la discapacidad: evolución histórica”, en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J. A. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, M. B. (Coord.), *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, ISBN 978-84-17789-50-3.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L., “Objeto, ámbito de aplicación y definiciones”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (DIR.), ALZAGA RUIZ, I. Y. CARDENAL CARRO, M (COORDS.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, ISBN 978-84-9903-481-2.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “Reconocimiento de la discapacidad, baremación y conexión con otras figuras cercanas: problemas y propuestas de solución” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 99-211, ISBN 9788413786704.
- GARCÍA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A., “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA M. N. (Coords.), Granada, Comares, 2004, ISBN 978-84-8444-850-1.
- GARCÍA GARNICA, M. C., “Consideraciones generales. La eficacia transversal del modelo social del tratamiento jurídico de la discapacidad y la dependencia” en *Estudios sobre dependencia y discapacidad*, GARCÍA GARNICA, M. C. (dir.), Navarra, Editorial Aranzadi-Thomson Reuters, 2011, ISBN. 978-84-9903-875-9.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *Manual de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “La atención legislativa a la prevención de los cría con laborales: el Derecho internacional, el Derecho comunitario y el Derecho interno” en *Tratado de salud laboral. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, MONEREO PÉREZ, J. L. Y RIVAS VALLEJO, M. P. (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2012, T. I., ISBN 978-84-9903-048-7.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”. *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.
- IGLESIAS CABERO, M., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Civitas, 2008, ISBN 978-84-470-3109-2.

- ILISE LEVY FEITSHANS, “La salud en el trabajo como derecho humano”. En *Recursos institucionales, estructurales y jurídicos*, Parte III Gestión y política, 23,24, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, (Dir. JEANNE MAGER STELLMAN, PhD), 2001, ISBN 84-8417-047-0. Disponible en <https://www.insst.es> > Sumario+del+Volumen+I.pdf
- ITURRI GÁRATE, J. C., “Tratamiento a las situaciones de desigualdad generadas por discapacidades y enfermedades en el entorno laboral” en *Tratado de salud laboral. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, MONEREO PÉREZ, J. L. Y RIVAS VALLEJO, M. P. (DIRS.), Pamplona, Aranzadi, 2012, T. I., ISBN 978-84-9903-048-7.
- LÓPEZ GANDÍA, J. Y BLASCO LAHOZ, J. F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.
- LÓPEZ INSUA, B.M.: «La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, principios de justifica y obligaciones generales», en J.L. MONEREO PÉREZ., M.N. MORENO VIDA, A. MÁRQUEZ PRIETO, F. VILA TIERNO Y J.A. MALDONADO MOLINA (DIRS.): *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2021.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. Y RON LATAS R. P., *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2018, ISBN: 9788417310233.
- LUQUE PARRA, M., “Marco jurídico, obligaciones principales y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral” en *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, VV. AA., Barcelona, 2007, Elsevier Masson, ISBN 978-84-458-2146-6.
- MARTÍNEZ PUJALTE, A. L., “La recepción de la Convención en el Derecho español como tratado internacional de derechos humanos”, en ALCAÍN MARTÍNEZ, E. (DIR), ÁLVAREZ RAMÍREZ, G (COORD.), *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, ISBN: 978-84-9086-321-3.
- MARTÍNEZ PUJALTE, A. L. FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas”, *Anales de Derecho y Discapacidad*, núm. 1, 2016, pp. 9-28. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5993882>.
- MARTÍNEZ-PUJALTE, A. L., “El concepto de discapacidad. Implicaciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para la legislación laboral española” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 41-97, ISBN 9788413786704.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. Y LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles. Concepto y obligaciones empresariales en materia de prevención*, Madrid, CEOE, 2016, ISBN 978-84-617-6145-6. Disponible en <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Trabajadores-Especialmente-Sensibles-Concepto-y-obligaciones-empresariales-en-materia-preventiva.pdf>
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Comentario art. 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” en SEMPERE NAVARRO, A. V. (DIR.), ALZAGA RUIZ, I. Y CARDENAL CARRO, M. (COORDS.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, ISBN 978-84-9903-481-2.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A. I.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, MESS, INTSHT y Universidad Rey Juan Carlos, 2011. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/negociacion+colectiva/e88a9faf-c22f-4d6c-bf0e-32741c1a4956>

- MONEREO PÉREZ, J. L., “La salud como derecho humano fundamental”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2014.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA M. N., *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada, Comares, 2004, ISBN 978-84-8444-850-1.
- MONEREO PÉREZ, J. L., ORTEGA LOZANO, P. G., “El cambio de paradigma en el enfoque de los derechos fundamentales en la Convención Internacional sobre derechos de las personas discapacidad de 2006”, en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MÁRQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J. A. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, M. B. (COORD.), *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, ISBN 978-84-17789-50-3.
- MONEREO PÉREZ, J. L. Y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de Accidente de Trabajo. (Dimensión preventiva y reparadora)” en *Tratado de salud laboral. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, MONEREO PÉREZ, J. L. Y RIVAS VALLEJO, M. P. (DirS.), Pamplona, Aranzadi, 2012, T. I., ISBN 978-84-9903-048-7.
- MONEREO PÉREZ, J. L. Y RIVAS VALLEJO, M. P. (DirS.), *Tratado de la salud laboral. Tomo II: Aspectos técnicos-sanitarios y lugares, sectores y colectivos singulares*, Pamplona, Aranzadi, 2012, ISBN: 9788499030739.
- MORA GONZÁLEZ, V., Y CABRA DE LUNA, M. A., “Hacia una nueva regulación del trabajo de las personas con discapacidad”, *Anales de Derecho y Discapacidad*, núm. 1, 2016, Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5993882>
- MORENO SOLANA, A., *La Prevención de Riesgos Laborales de los Trabajadores Especialmente Sensibles*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, I.S.B.N.: 978-84-98769470
- NÚÑEZ GONZÁLES, C. Y ESTARDID COLOM, F., *Marco Normativo y Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- OLARTE ENCABO, S., “Protección jurídica de la discapacidad y sus fuentes reguladoras”, en JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ; MARÍA NIEVES MORENO VIDA; ANTONIO MÁRQUEZ PRIETO, FRANCISCO VILA TIerno; JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA (DIRS.), BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA (COORD.), *La Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, ISBN 978-84-17789-50-3.
- PAREDES GASCÓN, M., FERNÁNDEZ-CID ENRÍQUEZ, M., RUIZ FIGUEROA, M.J., “Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo”, *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 25-1 (2012) 249-260, ISSN: 0214-0314 [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2012.v25.n1.38448](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n1.38448).
- PURCALLA BONILLA, M. A., “El empleador y su deber de prevención (II): Obligaciones específicas (colectivos especialmente sensibles)”, en *Manual de la Prevención de Riesgos Laborales*, GARCÍA GONZÁLEZ, G. Y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (DirS.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, ISBN: 978-84-9086-906-2.
- REY PÉREZ, J. L., “Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral”, *Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, núm. 39, 2018

- RIVAS VALLEJO, P., “El objetivo: integrar la tutela al medio ambiente en el marco de la relaciones laborales” en *La prevención de riesgos medioambientales del ámbito de las relaciones de trabajo*, Granada, Comares, 2011.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., CARDENAL CARRO, M. Y ALZAGA RUIZ, I., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2010, ISBN 978-84-9903-481-2.
- SERRANO ARGÜELLO, N., “La integración laboral de las personas con discapacidad estudiada desde la prohibición de discriminación. El ajuste razonable como medida antidiscriminatoria” en *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 295-379, ISBN 9788413786704.
- SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, ISBN13 9788411303149.
- SANJOSÉ GIL, A., “El primer Tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 13, 2007.
- TURTURRO PÉREZ DE LOS COBOS, S., “El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, 12(1). Disponible en <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6355>
- VIDA SORIA, J., (DIR.), VIÑAS ARMADA J. M. (coord.), *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2013, ISBN 978-84-9898-726-3.
- WILLI MOMM Y OTTO GEIECKER, “Discapacidad: conceptos y definiciones” en *Discapacidad y trabajo*, (Dir. Del capt. WILLI MOMM Y ROBERT RANSOM, Parte III Gestión y política, 17.2, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, (Dir. JEANNE MAGER STELLMAN, PhD), 2001, ISBN 84-8417-047-0. Disponible en <https://www.insst.es> › Sumario+del+Volumen+I.pdf