

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO

CIF/NIF:G81731705

Sin centro de trabajo fijo . .

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT



Aprobado por	Realizado por
FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Ivonne Adanero Alvarez Técnico Superior PRL
	
Fecha: 19-03-2026	Fecha: 19-03-2026



Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO

- 0.- DATOS GENERALES.
- 1.- OBJETO.
- 2.- CAMPO DE APLICACIÓN.
- 3.- DOCUMENTACION Y LEGISLACION APLICABLE.
- 4.- DEFINICIONES.
- 5.- RESPONSABILIDADES Y COMUNICACIÓN.
- 6.- TIPOLOGIA DE SENSIBILIDAD IDENTIFICADA.
- 7.- SECUENCIA DE ACTUACIONES.
- 7.1. DETECCION DE UNA SITUACION DE ESPECIAL SENSIBILIDAD. COMUNICACIONES.
- 7.2.- ACTUACIONES DERIVADAS DE ESTUDIOS.

ANEXOS AL PROTOCOLO

- ANEXO A: PROTECCION A TRABAJADORES MENORES DE EDAD.
- ANEXO B: PROTECCION A TRABAJADORES DISCAPACITADOS.
- ANEXO C: PROTECCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADAS SUSTANCIAS.
- ANEXO D: PROTECCION A TRABAJADORES TEMPORALES Y/O TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).
- ANEXO E: MODELOS DE COMUNICACIÓN.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

0.- DATOS GENERALES.

El presente Protocolo define en materia de prevención de riesgos laborales la actuación de la empresa FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO. ante la posibilidad de que una persona pudiera ser especialmente sensible a determinadas sustancias, compuestos, productos y situaciones o que el trabajador/a, por sus características físicas y psíquicas o biológicas requiera un sistema de protección especial haciéndolo especialmente sensible.

Por si la empresa, en algún momento, contratara personal a través de agencias de empleo temporal, en este protocolo, hacemos referencia a las obligaciones legales entre la empresa FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO y la ETT. No se establecen medidas preventivas específicas para este tipo de trabajadores, ya que atendiendo al principio de igualdad de estos empleados en relación con los de duración indefinida, debiendo disfrutar del mismo nivel de protección, definido en el artículo 28 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, serán aplicables las mismas medidas.

1.- OBJETO.

Este Protocolo de Actuación tiene como objeto la prevención de riesgos laborales para aquellas personas que sus características físicas y/o intelectuales, así como aquellas personas que presenten sensibilidad especial a determinados compuestos o productos sean consideradas como sensibles. Si bien de este protocolo se extraen a las mujeres en estado de gestación debido a que existe un Protocolo específico para este tipo de trabajadoras que será de aplicación específica

2.- CAMPO DE APLICACIÓN.

Será aplicable a todas las personas en cualquier régimen laboral que estén calificadas como personas especialmente sensibles, tal como establece el Art.25 de la Ley de Prevención 31/95, y realicen su jornada laboral en las instalaciones de FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO

3.- DOCUMENTACIÓN LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (Ar. 25).
- R.D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (Art. 3).
- R.D.604/2006, por el que se reforma el R.D.39/1997.
- Ley General de Sanidad.
- R.D. 337/2010, Por el que se modifica el R.D. 39/1997 y otros.
- DECRETO de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y los menores (en vigencia para trabajos prohibidos a menores y derogado el presente Decreto en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres por la Ley 31/1995, 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).
- R.D. 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.
- RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (Anexo I a)
- RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (Art. 3.2.c)
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

- Ley 14 / 94, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el R. D. 4 / 1995, de 13 de enero por el que se desarrolla la Ley 14 / 1994 sobre empresas de trabajo temporal

4.-DEFINICIONES. .

Trabajador especialmente sensible a determinado/s riesgo/s: son aquellos trabajadores que por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocidas, tengan una susceptibilidad superior al resto de los trabajadores, frente a un determinado riesgo.

Apto: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por los facultativos competentes en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo responde plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo.

. Apto con restricciones: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por los facultativos competentes, en virtud de la de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a algunas exigencias de su puesto de trabajo.

No Apto: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por los facultativos competentes en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias de su puesto de trabajo.

En Observación: Aquel trabajador en el que no se pueden elevar a definitivas las conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud, bien debido a la espera de resultados concluyentes de pruebas complementarias o de interconsultas, y por tanto no es posible calificarle como apto, apto con restricciones o no apto, y en especial en el caso de la enfermedades profesionales.

Adaptación de puesto de trabajo: son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de que un trabajador concreto catalogado previamente como especialmente sensible, pueda desempeñar las funciones propias con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

5.- DESARROLLO DEL PROTOCOLO.

5.1. LA EMPRESA.

1.Garantizar al trabajador especialmente sensible, con discapacidad y menores de edad la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, proponiendo las medidas preventivas adecuadas. Artículo 22 Ley 31/1995 PRL.

2.El empresario garantizará 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. 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. Los 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. Artículo 25 Ley 31/1995 PRL.

3.Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. Artículo 25 Ley 31/1995 PRL.

4.La empresa hará observancia de las normas específicas en el caso de trabajadores menores de edad que pudiera contratar. Al igual que tratará de adaptar a las características psicofísicas el puesto, entorno y materiales de aquellos trabajadores que estén calificados como disminuidos.

El Responsable del centro de trabajo, comunicará al Servicio de Prevención Ajeno de cara a efectuar las actuaciones técnicas, preventivas y organizativas especificadas en el presente Protocolo. La comunicación deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en el Anexo E de este Protocolo.

En caso de trabajadores menores de edad pero en disposición de trabajar, será igualmente la empresa quien inicie las comunicaciones precisas al Servicio de Prevención. En el caso de trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial, será la empresa quien comunique al Servicio de Prevención tal hecho para que inicie sus actuaciones.

5.2. LOS TRABAJADORES

Para que todas las obligaciones que afectan al empresario puedan llevarse a cabo en el debido tiempo, el trabajador especialmente sensible deberá comunicar su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales

El trabajador comunicará, de manera voluntaria, la situación de sensibilidad al responsable del centro de trabajo, y éste a su vez procederá a la comunicación descrita en el apartado anterior.

5.3. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.

El Servicio de Prevención, una vez haya sido informado por la empresa por el canal establecido, procederá a la realización de la evaluación específica de riesgos a un trabajador especialmente sensible, para lo cual, contará con el asesoramiento y apoyo proporcionado por el Departamento de Vigilancia de la Salud. Igualmente, con los trabajadores menores de edad que la empresa pudiera contratar y con los trabajadores con grado de discapacidad que también pudieran contratar.

6.- TIPOLOGÍAS DE SENSIBILIDAD INTEGRAL IDENTIFICADA.

Se diferencian diversas tipologías en cuanto a sensibilidad:

- Tipología A).- Trabajadores menores de edad (trabajadores menores de 18 años).
- Tipología B).- Trabajadores discapacitados (físicos y sensoriales).
- Tipología C).- Trabajadores especialmente sensibles a determinadas sustancias (sensibilizantes respiratorios y cutáneos).

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

7.- SECUENCIA DE ACTUACIONES.

Una vez que la situación es conocida y comunicada, la situación de üpersona especialmente sensibleü;, menor de edad o trabajador/a con discapacidad, la empresa y el Servicio de Prevención deberán iniciar un conjunto de actuaciones encaminadas a la protección de la persona:

Análisis preliminar por parte del Servicio Médico. El Servicio Médico estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste y la empresa aporten, en su caso, elaborando un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, comunicándolo al Servicio de Prevención y a la empresa.

Pruebas adicionales. Si en el análisis anterior no se detectasen no conformidades relacionadas con la posible sensibilidad, se entenderá que el problema no se encuentra en el puesto, por lo que el SM deberá realizar pruebas adicionales para identificar las causas de la sensibilidad. Si dichas causas son identificadas.

Análisis del puesto de trabajo. Medidas correctoras. Si la evaluación inicial del Servicio Médico diese resultado negativo, el Servicio de Prevención igualmente efectuará una nueva evaluación de riesgos del puesto o del área de influencia, con la finalidad de determinar la posible existencia de no conformidades relativas a las condiciones de trabajo. Si dichas no conformidades existieran, se procederá a la definición de medidas correctoras y a su implantación por parte de la empresa.

Adaptación del puesto de trabajo. En el caso en que existan evidencias de sensibilidad especial, el servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer, junto con el Servicio Médico, las posibles adaptaciones del puesto. Si esta posibilidad existe, se implementará, acabando el procedimiento tras la comunicación a la empresa y el correspondiente seguimiento por parte del SM. La empresa se comprometerá a implantar las medidas preventivas y correctivas oportunas para el control del riesgo. Estas medidas pueden ser desde el cambio de puesto de trabajo, hasta la sustitución de compuestos, productos o componentesâ€œla implantación de nuevos equipos de protección individual o la implantación de medidas de protección colectiva por parte de la organización.

7.1.- DETECCIÓN DE UNA SITUACION DE ESPECIAL SENSIBILIDAD.

Este procedimiento entrará en funcionamiento tan pronto como existan conocimientos o sospechas de una situación de especial sensibilidad. Los mecanismos para ello son cuatro:

- 1.Por comunicación del propio interesado, siguiendo en canal de comunicación establecido en el punto 5 de este Protocolo, bien a la empresa; bien al Servicio de Prevención; bien al Servicio Médico o de Vigilancia de la Salud.
- 2.Por el Servicio Médico o el Servicio de Vigilancia de la Salud durante los reconocimientos médicos ordinarios, periódico o inicial.
- 3.Por los Técnicos de Prevención, a partir de quejas o sospechas durante las evaluaciones de riesgos habituales o las que se realicen por cualquier otro motivo.
- 4. Por comunicación por parte de la empresa al Servicio de Prevención y/o al Servicio Médico, cuando fehacientemente detecta un caso de sensibilización. Igualmente, comunicación por parte de la empresa al Servicio de Prevención al contratar a un trabajador/a menor de edad o con grado de discapacidad acreditado.

Cualquiera de los agentes deberá comunicar por escrito a las otras dos partes la posible situación de especial sensibilidad, para cubrir las siguientes necesidades de información.

-La empresa debe estar informada para comunicar al Servicio de Prevención los antecedentes laborales del trabajador, e n todos aquellos aspectos que puedan estar relacionados con la situación de especial sensibilidad. Asimismo, debe conocer la reclamación, por si finalmente diera lugar a un cambio de puesto de trabajo. En el caso de trabajadores menores de edad la empresa es concedora al efectuar el contrato. En el caso de trabajadores con discapacidad también deberá conocer el grado de discapacidad y la tipología de la misma

-El Servicio de Prevención debe estar informado para evaluar las condiciones de trabajo y comprobar si los problemas detectados pueden ser debidos a las condiciones de trabajo o no, en cuyo caso deberá pensarse en una situación de sensibilidad personal. Igualmente estará informado de aquellos trabajadores menores de edad que se contraten. E informado, igualmente, del grado de discapacidad y la tipología de la misma de las personas que se contraten, en el caso de personas discapacitadas.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

-El Servicio de Medicina del Trabajo debe estar informada para evaluar el estado de la salud, características personales, estado biológico, etc. del trabajador afectado.

El técnico del Servicio de Prevención procederá a la revisión de la evaluación de riesgos, acciones y medidas preventivas, formación e información específica adecuada al tipo de sensibilidad del trabajador.

Una vez realizada la Evaluación de Riesgos Específica a un trabajador sensible, el empresario informará al trabajador de los resultados de la evaluación y de las medidas preventivas a adoptar para eliminar los riesgos

Para ello el empresario deberá entregarle al trabajador especialmente sensible:

- Ficha informativa de los riesgos derivados del puesto / área de trabajo.
- Anexos del informe de Evaluación específica de trabajador sensible.
- Y cualquier otra información específica que pueda derivarse del puesto que el trabajador sensible desempeñe, según el criterio del técnico del SPA.

7.2. ACTUACIONES DERIVADAS DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS .

Una vez notificada la situación de posible sensibilidad, se continuará:

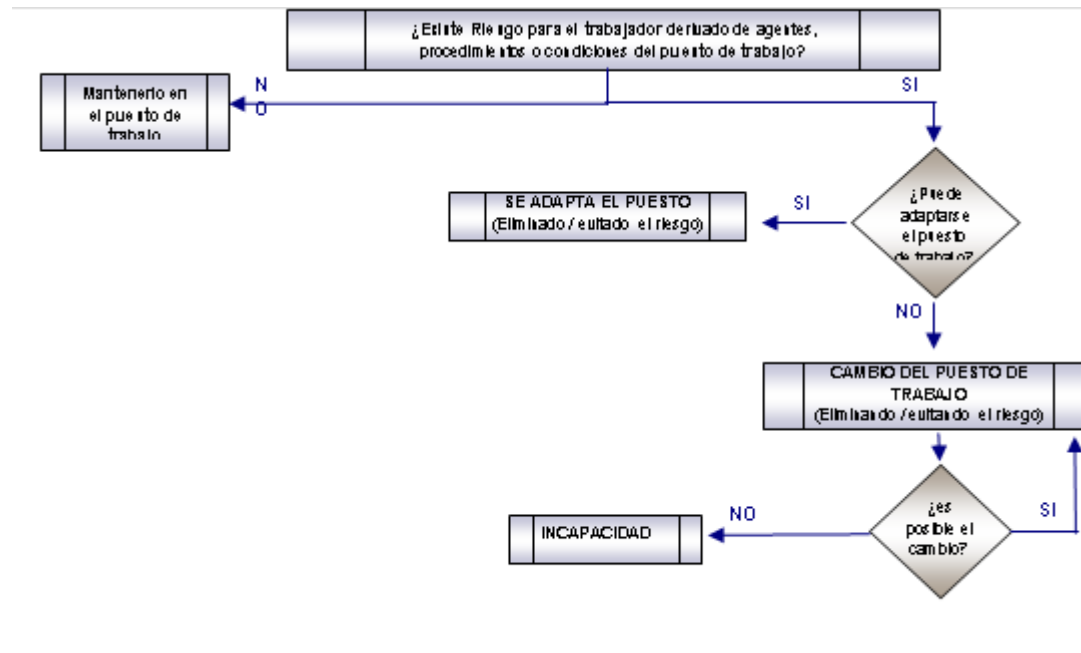
1. Análisis preliminar por parte de Medicina del Trabajo. Estudiará el historial médico del trabajador/a, así como la información que este aporte, en su caso, elaborando un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc.). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, comunicándolo al Servicio de Prevención.

2. Adaptación del puesto de trabajo: En el caso de que existan evidencias de sensibilidad especial, así como discapacidad, el Servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer las posibles adaptaciones del puesto. Si esta posibilidad existe, se implementará y si no existe esta posibilidad de adaptación se informará a la empresa para que decida un cambio de puesto de trabajo.

- **Adaptación del puesto de trabajo mediante la adecuación técnica del puesto**, centrándose principalmente en la adecuación del entorno físico de trabajo, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares.
- **Adaptación del puesto de trabajo con cambios de funciones o tareas**: adaptación a nivel organizativo del trabajo, limitando, suprimiendo o modificando las tareas a realizar por el trabajador, pero dentro de su puesto de trabajo.
- **Propuesta de Cambio de Puesto: Cambio de puesto a otro** acorde con sus restricciones y que garantice la protección y seguridad del trabajador dentro de su categoría

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

Riesgo para el trabajador sensible derivado de agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo



Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXOS

- ANEXO A.- PROTECCION A TRABAJADORES MENORES DE EDAD.
- ANEXO B.- PROTECCION A TRABAJADORES DISCAPACIDADOS.
- ANEXO C.- PROTECCION A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADAS SUSTANCIAS.
- ANEXO D.- PROTECCION A TRABAJADORES TEMPORALES Y/O ETTS
- ANEXO E.- MODELOS DE COMUNICACIÓN.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO A. PROTECCION A TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

Previa incorporación de un menor de edad, la empresa informará al Servicio de Prevención para que este realice una evaluación de riesgos del puesto de trabajo que vayan a ser ocupados por menores, e informando sobre las modificaciones importantes de sus condiciones de trabajo durante la duración del contrato para que el Servicio de Prevención realice las modificaciones oportunas.

Se establecerán riesgos específicos y medidas preventivas necesarias para la realización de los trabajos por este tipo de personal, definiendo los trabajos prohibidos, así como las tareas que deben ser realizadas bajo supervisión.

El empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Previa a la contratación la empresa deberá tener en cuenta:

- Se prohíbe la admisión al trabajo a menores de 16 años.
- No pueden realizar trabajos nocturnos, entendiéndose por tales los que se desempeñan entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana
- No podrán realizar aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana
- No podrán realizar horas extras
- No podrán realizar diariamente más de 8 horas de trabajo efectivo, trabajen para uno o más empresarios.
- El descanso semanal para este colectivo no podrá ser inferior a dos días ininterrumpidos
- Dispondrán de un periodo de descanso mínimo de 30 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y definidos los trabajos a realizar y restricciones por este tipo de trabajadores, habiendo proporcionado la formación e información sobre los riesgos a los trabajadores menores, padres o tutores, comenzará la incorporación a los trabajos.

Se asignará un supervisor para garantizar que la realización de los trabajos se realiza de una manera segura. La asignación a un mando inmediato de la tarea de la formación específica en cada puesto o tipo de trabajo facilitará la valoración de la evolución y la eficacia del proceso formativo.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO B. PROTECCION DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

La discapacidad puede describirse como:

El efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional.

Las discapacidades como puede verse en la definición son de muy distinto tipo:

- **Discapacidad Físico - motriz:** Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades, deficiencias del sistema nervioso o alteraciones viscerales
- **Discapacidad Sensorial:** Comprende desde la Ceguera hasta síntomas de visión reducida, borrosa, desenfocada, problemas para ver de lejos o de cerca, daltonismo etc., así como la sordera y la ausencia y dificultad del habla.
- **Discapacidad Cognitiva:** Es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: El Autismo, El síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental.

Además de los requisitos generales que pueden aplicarse a cualquier trabajador, se debe tener en cuenta la incorporación de los trabajadores discapacitados:

- Protección a los grupos especialmente sensibles contra los riesgos que les afectan de manera específica.
- Acondicionar los lugares de trabajo teniendo en cuenta las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador para diseñar correctamente: puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y los propios puestos de trabajo.
- Tener a disposición de los trabajadores equipos de trabajo adecuados para el trabajo a realizar (adecuación ergonómica de maquinas y herramientas), garantizando la seguridad y salud del trabajador.

Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación:

1. Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos.
2. Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.
3. Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, tecnológicas de apoyo, servicios o tratamientos especializados y otros servicios personales. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos u otros dispositivos que permitan la comunicación.
4. La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.
5. Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.
6. Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

En el diseño de los locales de trabajo debe tenerse en cuenta la presencia de trabajadores con cualquier tipo de discapacidad ya sea asociada a la movilidad, al aprendizaje o minusvalías visuales o auditivas, permitiéndoles ser lo más independientes posible.

Las actuaciones a realizar deben enmarcarse en distintitos campos:

1. ENTORNO DE TRABAJO. Atendiendo especialmente a espacios de trabajo, accesos, pasillos, escaleras, rampas, aseos y vestuarios, iluminación, etc. que se determinaran en función de la discapacidad conocida del trabajador.
2. SEÑALIZACIÓN. Atendiendo a la posible necesidad de diversas tipologías como señalización visual, acústica o táctil. Teniendo en cuenta la altura de la señalización visual para garantizar una línea de visión adecuada a distintos colectivos de personas.
3. FORMACIÓN E INFORMACIÓN. Adaptación de la misma teniendo en cuenta tanto los soportes de comunicación, adaptándolos a las distintas discapacidades, visuales o auditivas, así como la posible inclusión de medidas adicionales y específicas en materia de seguridad y salud.
4. SUPERVISIÓN. Los responsables del departamento, del centro de trabajo y el resto de los trabajadores deberían recibir toda la formación e información necesarias, que les capacite para el apoyo y la supervisión de los trabajadores discapacitados.
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, HORARIOS Y TAREAS. Facilitando conciliación con sesiones de rehabilitación, evaluar las tareas que por precaución no deba realizar y asignarla a otra persona, utilización de equipos auxiliares, etc.
6. EMERGENCIAS. Los miembros del equipo de emergencias deberían recibir formación especial para facilitar la evacuación del personal con discapacidad.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO C. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADAS SUSTANCIAS.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

La exposición a diferentes productos y sustancias existentes en los puestos de trabajo pueden causar asma, rinitis, vasculitis, la neumonitis de hipersensibilidad, fiebre inespecífica, urticarias, angioedemas, dermatitis alérgica de contacto etc. y convertir al trabajador en sensible.

Todas estas enfermedades presentan algunos rasgos comunes:

- Para desarrollar la enfermedad se requiere una exposición recurrente, ya sea de bajo nivel durante mucho tiempo o de alto nivel en picos concretos. Durante este período no se observan síntomas.
- Tan sólo algunas de las personas expuestas se ven afectadas.
- Cuando una persona se sensibiliza, cada vez que entra en contacto con la sustancia, aunque sea en cantidades ínfimas, pueden desencadenarse los síntomas a niveles mucho más bajos de los que provocaron el estado de hipersensibilidad.

Los agentes sensibilizantes pueden provocar sensibilización alérgica en concentraciones inferiores a los valores límite de exposición profesional normalmente establecidos. Incluso una exposición muy baja a los sensibilizantes puede provocar síntomas respiratorios de tipo alérgico en trabajadores ya sensibilizados.

A su vez pueden establecerse dos tipos principales de sensibilizantes:

1. **Sensibilizantes respiratorio** es una sustancia cuya inhalación induce hipersensibilidad de las vías respiratorias.
2. **Sensibilizantes cutáneo** es una sustancia que induce una respuesta alérgica por contacto con la piel.

Prevención de las sensibilizaciones

El orden a tomar en las medidas preventivas es el siguiente:

- **Evaluar los riesgos:** Se debe determinar qué sustancias pueden provocar alergias y los trabajadores que pueden sufrir daños y la forma de los mismos.
- **La mejor opción es evitar el uso y la exposición a estos agentes, sustituyéndolos por una sustancia menos peligrosa.**
- **Prevenir la exposición:** Si no es posible sustituir estas sustancias, debe reducirse al mínimo la concentración, el tiempo y la frecuencia de exposición, así como el número de trabajadores expuestos. Se evaluará si las precauciones tomadas son las adecuadas o si deben tomarse otras.
- **Informar y formar a los trabajadores sobre:**
 - Los sensibilizantes a los que están expuestos. Los trabajadores dispondrán en el puesto de trabajo de las fichas de seguridad de los productos químicos donde se establecen las medidas preventivas para su manejo.
 - Las prácticas de seguridad en el trabajo
 - El correcto uso de los Equipos de protección individual, cómo ponérselos y quitárselos, las limitaciones de su uso y mantenimiento y a quién deben informar si tienen problemas.
 - A quién deben comunicar los posibles problemas sanitarios.
 - Cómo inspeccionar su piel si se ven expuestos a sustancias que puedan causar dermatitis u otros problemas cutáneos.
- **Hacer un seguimiento regular de la exposición** y de los problemas de salud y realizar una nueva evaluación, sobre todo si se modifican los métodos de trabajo. En caso de presentarse síntomas de alergias que pudieran estar relacionados con el trabajo, se deberán llevar a cabo exámenes médicos.

Para la prevención de la exposición, siempre que no pueda realizarse la sustitución o la eliminación del producto, **debería desarrollarse un plan de actuación** que se incluiría en la planificación de la prevención, donde se podrían desarrollar las acciones siguientes:

1. Diseñar procesos y controles laborales y utilizar equipos y materiales adecuados para reducir la liberación de sustancias peligrosas, por ejemplo, aislando el proceso emisor o instalando sistemas de ventilación por extracción local.
2. Aplicar medidas de protección colectiva en el punto de origen del riesgo, como ventilación y medidas organizativas adecuadas, como la reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos y la duración e intensidad de la exposición.
3. Aplicar medidas de protección individual, como equipos de protección personal, cuando la exposición no se pueda evitar por otros medios.

Si no es posible evitar la exposición de otro modo, deberán utilizarse equipos personales para la protección del sistema respiratorio además de otras medidas de control viables. Estos equipos deberán cumplir la normativa europea, disponer de marcado CE y de

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

folleto donde se describan sus características.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO D. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

El artículo 28 de la LPRL establece las obligaciones del empresario, que se añaden a las ya mencionadas en artículos anteriores de la misma Ley, en medidas de prevención de riesgos, respecto a esta clase de trabajadores:

- Proporcionar a estos trabajadores el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.
- Aplicación del *Principio de Igualdad de Trato*: no tiene justificación legal alguna, la 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.
- Suministrar información sobre riesgos específicos y generales, medios de protección y prevención, cualificación precisa para el puesto de trabajo y la exigencia de reconocimientos médicos.
- Formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
- Vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL. Esto supondría una excepción a la regla de voluntariedad establecida respecto a las revisiones médicas.
- Informar al Servicio de Prevención de la empresa sobre la incorporación de trabajadores temporales. En el caso de los trabajadores de la E.T.T, además, hay que notificarlo, también, al Servicio de Prevención de ésta.

Obligaciones preventivas de las ETT's y las Empresas Usuarias en materia de Prevención de Riesgos Laborales previa contratación:

1. Formación: a cargo de la ETT.

La formación es, asimismo, obligada, que puede ser previa o simultánea a la firma del contrato, pero nunca podrá impartirse, una vez comenzada la ejecución de la prestación laboral. ésta tendrá que ser teórica y práctica. El lugar de impartición puede ser la propia empresa usuaria. Este acuerdo ha de ser redactado por escrito.

2. Información: se comparte entre la ETT y la Empresa Usuaria.

FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO proporcionará a la empresa de trabajo temporal la siguiente información:

- Sobre las aptitudes y cualificación de los trabajadores que desea contratar
- Sobre los posibles riesgos del puesto, medidas de prevención y protección
- Contenido de formación necesaria para el puesto
- Necesidad o no de vigilancia de la salud a los trabajadores cedidos

LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ha de facilitar toda la información recibida de la Empresa Usuaria, a los trabajadores que tiene intención de ceder.

3. Vigilancia de la salud: s una obligación de la ETT, antes y durante el contrato.

Si los reconocimientos médicos fuesen necesarios, éstos habrán de realizarse, también, de forma previa a la firma del contrato de puesta a disposición. Aun siendo responsabilidad de la ETT, FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO deberá poner en conocimiento de la misma, todas las posibles alteraciones en las condiciones de trabajo que puedan influir sobre la salud del trabajador, debiendo practicarse nuevos reconocimientos de salud.

4. Información a los representantes de los trabajadores en la Empresa Usuaria: es una obligación de la Empresa Usuaria.

La Empresa Usuaria no puede permitir el inicio de la actividad laboral, sin asegurarse previamente de que la ETT ha cumplido con sus obligaciones. Para ello, la primera solicitará de la segunda la documentación oportuna.

Obligaciones posteriores al inicio de la prestación laboral.

- Desde este momento, FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO es la única responsable del daño que sufra el trabajador, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, o sea, de trabajo efectivo.
- Asimismo, sobre ella recae la coordinación de actividades en los supuestos de contratas o subcontratas con otras empresas.
- Asimismo, sobre ella recae la coordinación de actividades en los supuestos de contratas o subcontratas con otras empresas.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO E. MODELOS DE COMUNICACION

E1. Comunicación de trabajador especialmente sensible al SPA Identificación del caso (Puesto, tareas, productos, equipos, etc)

E2. Comunicación a la empresa

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

E1. COMUNICACIÓN AL SPA

En _____ a _____ de _____ 20__

Don/Doña _____, en calidad de empresario y/o responsable con N.I.F. _____,
COMUNICA QUE:

Don/Doña _____ ha comunicado en el día ___ del presente que precisa que el Servicio Médico y el Servicio de Prevención efectúen conjuntamente análisis pormenorizado del trabajador afectado y de las condiciones de trabajo por entenderse que se pudiera tratar de una persona especialmente sensible.

Por ello comunico a este SPA que como entidad externa tenga a bien efectuar actuaciones técnicas encaminadas a determinar la valoración de las condiciones de trabajo sobre la seguridad y salud de la propia persona.

Fdo. LA EMPRESA.

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

NOTIFICACIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE

IDENTIFICACION DEL CASO

Fecha de la comunicación: __/__/20__

Empresa: _____

Dirección: _____

Puesto de trabajo: _____

Tareas:

Equipos utilizados:

Productos químicos:

TRABAJADOR/A

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____ Fecha de nacimiento: __/__/____

Fecha de alta: __/__/____

TIPO DE TRABAJADOR/A SENSIBLE

Embarazo/ lactancia Minusvalía física Alergias Menor de edad Minusvalía psíquica Otros (indicar)

Observaciones

Protocolo empresarial de actuación para trabajadores especialmente sensibles o de ETT	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

E2. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

D/Doña con DNI nº que presta sus servicios en el centro de trabajo con la categoría de adscrito/a al servicio de y con turno

COMUNICA

Que se considera como trabajador especialmente sensible a determinados riesgos, debido a (señalar lo que proceda)

características personales,

estado biológico

sufrir discapacidad física, psíquica o sensorial (si está valorado indicar porcentaje de minusvalía)

estimando que tiene una susceptibilidad superior al resto de los trabajadores, frente a los siguientes riesgos:

pudiendo el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas, ponerse en situación de daño potencial para la salud.

, de de 20....

Fdo: