# Guía para sindicalistas

# Empleo y Discapacidad

comisiones obreras
de extremadura

*Guía para sindicalistas sobre Empleo y Discapacidad*

# Índice

PRESENTACIÓN ..... 3
1- EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ..... 4
2- ¿QUÉ PODEMOS HACER COMO DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES? ..... 7
2.1 FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO ..... 8
2.2 COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN ..... 9
2.3 NEGOCIAR LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ..... 11

## PRESENTACIÓN

**La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada en 2006, supuso uno de los mayores avances en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, obligando a numerosos Estados a importantes mejoras legislativas. España la ratificó en 2007 y entró en vigor en 2008, lo que implicaba considerar a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y obligaba al Estado a garantizar que el ejercicio de los mismos sea pleno y efectivo.

Este enfoque de derechos se reflejó posteriormente en la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,** aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, que supuso un hito importante en nuestro país porque unificó toda la normativa previa en materia de discapacidad.

**El derecho al trabajo de las personas con discapacidad,** en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, viene regulado por el Capítulo VI de la citada Ley General.

Sin embargo, a pesar de todo el avance normativo y la puesta en marcha de políticas y medidas para favorecer el empleo de las personas con discapacidad, las cifras de desempleo de este colectivo siguen siendo muy altas.

En el Libro blanco sobre empleo y discapacidad (2023), impulsado por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030), el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el CERMI y la Fundación ONCE, CCOO tuvo una participación muy significativa para analizar y realizar propuestas de mejora en esta materia.

Y es que CCOO está comprometida con la discapacidad. Tenemos un papel fundamental en los centros de trabajo para garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo, para velar porque no se produzcan discriminaciones en los entornos laborales o denunciarlo si así fuera y para facilitar la permanencia en el puesto de trabajo de aquellas personas que han sufrido una discapacidad sobrevenida, adaptando las condiciones de trabajo, tal y como dicta la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas.

Para ello contamos con la acción sindical y la negociación colectiva como herramientas básicas. Esta Guía pretende aportar conocimiento y formación que ayude a los delegados y delegadas a realizar esta tarea en las mejores condiciones.

## 1- EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A efectos de empleo, se consideran personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, aquellas personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

**a) Empleo ordinario**

Cuota de reserva de puestos de trabajo: las empresas con 50 o más trabajadores y trabajadoras en plantilla están obligadas a reservar, al menos, el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad (art. 42 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) ,

En el caso de las ofertas de empleo público será del 7% (el 2% de las plazas deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad) (Ley 7/2007 ) y se regula para la AGE en el Real Decreto 2271/2004 . En las pruebas selectivas de ingreso, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización y, en su caso, la preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo.

Con carácter excepcional, estas empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación y sustituirla por la aplicación de **medidas alternativas** (Real Decreto 364/2005) en los siguientes supuestos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

b) Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Esta excepcionalidad podrá ser acordada en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario o empresaria. En ambos casos, se debe solicitar ante el SEPE la declaración de excepcionalidad y autorización para la aplicación de las medidas alternativas.

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años. Durante este tiempo, las empresas están obligadas a presentar memorias de medidas justificativas anualmente mientras la autorización esté en vigor. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador o trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador o trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en 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.

- Sistema de "empleo con apoyo": actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan personas preparadoras laborales especializadas, en el propio puesto de trabajo, a trabajadores y trabajadoras con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas del mercado ordinario de trabajo (Real Decreto 870/2007 ).

- Además, las políticas activas de empleo establecen **incentivos a la contratación** de las personas con discapacidad para las empresas: subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas de la Seguridad Social, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

**b) Empleo protegido**

- Centros Especiales de Empleo (CEE), son empresas de carácter público o privado, con o sin fin de lucro, cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales (a través de los servicios de ajuste personal y social que prestan las unidades de apoyo) y que facilite su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo[1].

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida al menos en un 70 por 100 por personas trabajadoras con discapacidad. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social son aquellos promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social.

Para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, existen subvenciones públicas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos legalmente establecidos.

Normativamente, están regulados por Real Decreto 2273/1985 El trabajo de los CEE se ha actualizado mediante el Real Decreto 469/2006, que moderniza los Servicios de Ajuste Personal y Social, que permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que tienen las personas trabajadoras con discapacidad de los CEE en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.

- Enclaves laborales, regulados en el Real Decreto 290/2004: traslado temporal de un grupo de personas trabajadoras con discapacidad de un CEE a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario de trabajo, para el desarrollo de una actividad productiva, a través de un contrato de arrendamiento de servicios entre el centro y la empresa para facilitar la transición desde el empleo protegido al ordinario.

[1] No confundir con los centros ocupacionales, que no son propiamente una modalidad de empleo, sino una actividad asistencial.

## 2- ¿QUÉ PODEMOS HACER COMO DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES?

El Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2003 introdujo la preocupación por la situación laboral de las personas con discapacidad[2], y los sucesivos ANC han incluido diversas recomendaciones para favorecer su incorporación laboral a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, hay que reconocer que, en la actualidad, se da en la negociación colectiva un tratamiento muy limitado de las cláusulas sobre discapacidad, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025) dedica su capítulo XIII a la Discapacidad, en el que dice expresamente: *"Más allá de los futuros cambios normativos, la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales. Para ello, se propone desarrollar en los convenios colectivos las siguientes medidas:*

- Superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.
- Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.
- Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.

[2] El año 2003 fue declarado "Año europeo de las personas con discapacidad".

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación".

Nuestra acción sindical en materia de discapacidad también debe ir encaminada a velar por el efectivo cumplimiento de la normativa aplicable para la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, en tres direcciones:

- El acceso de las personas con discapacidad al empleo, teniendo en cuenta que la prioridad es el acceso y permanencia en el empleo ordinario, y que el empleo protegido, debe ser casi en exclusiva una vía de acceso al empleo ordinario.
- La adaptación de las condiciones de trabajo, para facilitar la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras que han sufrido una discapacidad sobrevenida.
- Posibles discriminaciones entre personas con discapacidad en el acceso al empleo o en su desempeño.

## 2.1 FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO

Tradicionalmente ha existido, como percepción bastante extendida en las empresas españolas, la idea de que la mayor parte de las políticas para fomentar la contratación de las personas con discapacidad son "voluntarias" y que, en todo caso, siempre pueden suplirse con las excepciones que marca la normativa. Es difícilmente aceptable hoy en día que en la mayoría de las empresas de más de 50 personas trabajadoras no existan varios puestos directamente "ocupables" por personas con discapacidad, o que puedan ser asumidos con pequeñas adaptaciones que actualmente tienen un bajo coste.

Acabar con esta percepción es una necesidad urgente, y para ello es fundamental:

- Asegurar el cumplimiento de las cuotas de reserva, tanto en el sector público como el privado.
- Incrementar estas cuotas de reserva a través de la negociación colectiva.
- Confirmar que la empresa dispone de la declaración de excepcionalidad y autorización para la aplicación de las medidas alternativas.
- Puesto que la vigencia de la declaración de excepcionalidad es de tres años, trabajar durante ese tiempo para que pueda cumplirse la cuota de reserva, con las adaptaciones y ajustes necesarios.

El incumplimiento de la cuota de reserva, puede constituir una infracción grave, de acuerdo al art. 15.3 de la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Esto conlleva una sanción económica, a la empresa incumplidora que puede oscilar entre:

- De 626 euros a 1.250 euros, en su grado mínimo.
- De 1.251 euros a 3.125 euros, en su grado medio.
- De 3.126 euros a 6.250 euros, en su grado máximo.

Otra cuestión importante es que la prioridad es el acceso y permanencia en el empleo ordinario, y que el empleo protegido, debe ser casi en exclusiva una vía de acceso al empleo ordinario.

Los interlocutores sociales, junto con la Administración, debemos jugar un papel de supervisión de que esto se produce de manera efectiva, para que los centros especiales de empleo cumplan su objetivo y no se conviertan en una mera forma de reducir costes para las empresas, lo que además permitiría tener conocimiento de las medidas más favorecedoras para este tránsito, orientando hacia ellas parte de las ayudas económicas.

## 2.2 COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

Como delegados y delegadas de CCOO, debemos combatir cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir las personas trabajadoras con discapacidad en su centro de trabajo.

Puede ser una discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

O puede tratarse de una discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

El acoso por razón de discapacidad, entendido como toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, se considera en todo caso acto discriminatorio.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social regula, en su Título III, las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Este sistema sancionador, de carácter administrativo, trata de evitar que cualquier persona (física o jurídica), discrimine o excluya a personas con discapacidad, penalizando las acciones y omisiones que produzcan discriminaciones (directas o indirectas), acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad (o realización de ajustes razonables) o de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Incumplir esta Ley General de Discapacidad tiene consecuencias para las empresas, ya sean públicas o privadas, con sanciones que oscilan entre los 301 y 1.000.000 euros.

Las infracciones tienen tres categorías diferentes:

- Leves: Conductas que incurran en irregularidades meramente formales. Este tipo de sanciones van desde los 301 hasta los 30.000 euros.
- Graves: a) Actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable; b) Incumplimiento de las exigencias de accesibilidad, así como la negativa a adoptar las medidas de ajuste razonable; c) Incumplimiento de un requerimiento administrativo específico que formulen los órganos competentes y d) cualquier forma de presión ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal. Las sanciones graves van desde los 30.001 hasta los 90.000 euros.
- Muy graves: a) Toda conducta de acoso relacionada con la discapacidad; b) Incumplimiento reiterado de los requerimientos administrativos específicos que formulen los órganos competentes y c) Cualquier forma de presión ejercida sobre las autoridades en el ejercicio de las potestades administrativas. Este tipo de sanción va desde los 90.001 hasta los 1.000.000 euros.

Además, también pueden conllevar las siguientes sanciones:

- Imposibilidad de contratar con la Administración Pública
- Perdida de todas las bonificaciones en materia laboral
- Imposibilidad de recibir ayudas o subsidios de la Administración Pública
- Sanciones de hasta 6.000 € anuales por persona con discapacidad no contratada o ausencia de Medidas Alternativas (es importante resaltar que, dentro de las medidas alternativas, aunque se facture con Centros Especiales de Empleo, si no se dispone del Certificado de Excepcionalidad no se está cumpliendo con la ley).

Si la conducta infractora se proyecta en un ámbito superior al de la Comunidad Autónoma compete a la Administración General del Estado, a través de la Oficina de Atención a la Discapacidad (OADIS), órgano especializado de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad en esta materia; en caso contrario, a la propia Comunidad Autónoma.

Las infracciones prescriben al año en el caso de las Leves, a los 3 años graves las infracciones graves y a los 4 años las muy graves.

En los siguientes enlaces se puede acceder al **Impreso de denuncia**: [ Versión editable e imprimible ] [ Versión documento de texto ] [ Versión documento pdf ]

## 2.3 NEGOCIAR LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero para que este derecho se pueda materializar, es necesario tener en cuenta las características particulares de las personas trabajadoras para que la prevención de riesgos laborales sea completa. Y es por esto que **La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a adaptar el puesto de trabajo a la persona, y no que la persona se adapte al puesto.**

**Esto es muy importante para todas las personas trabajadoras con discapacidad,** especialmente en el caso de la **discapacidad sobrevenida** que, como consecuencia de una enfermedad o accidente, conlleva un deterioro funcional.

Para ello contamos con herramientas específicas para la evaluación y la adaptación de puestos ocupados por personas con discapacidad, teniendo siempre como premisa que la evaluación debe hacerse de manera individual y por lo tanto la adaptación debe favorecer la seguridad y salud de estas personas.

Por otro lado, está el de **"Trabajador o trabajadora especialmente sensible"** que se refiere a aquellos que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluso quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Las empresas, deberán tener en cuenta las características personales o el estado biológico conocido de trabajadoras y trabajadores en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

En este proceso, sin duda es clave el papel de los delegados y las delegadas de prevención, así como de los comités de seguridad y salud que se preocupan por la correcta aplicación de los principios y medidas de prevención. El objetivo final no es otro que el facilitar el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno y decente, incluyendo la protección de su seguridad y salud en igualdad de condiciones que cualquier otra persona.

Además de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,** aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, establece en su art. 40.2:

"Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa".

Las empresas tienen que adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, para lo cual deben cumplir tres fases:

a) Antes de la contratación se comprueba si el puesto de trabajo es apropiado para la persona.

b) Antes de que la persona se incorpore al trabajo, se planifica la incorporación de la persona y se adecuará el Plan de Emergencia.

c) Cuando la persona se incorpora se hacen los cambios que sean necesarios y se comprueba que el puesto de trabajo esté adaptado a la persona.

## ¿Está la empresa obligada a adaptar los puestos de trabajo?

La respuesta es clara y directa, Sí.

Para que las personas con discapacidad puedan seguir trabajando, la empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo o modificar las tareas a las personas trabajadoras que tienen reconocido un grado de discapacidad.

## ¿Quién tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo?

Una persona con una **discapacidad reconocida o aquellas personas que puedan considerarse especialmente sensibles**, por sus propias características personales o estado biológico conocido, tal y como se recoge en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## ¿Quién puede iniciar el procedimiento para una adaptación de puesto?

La Dirección de la Empresa mediante informe realizado por el Servicio de **prevención ajeno de riesgos laborales,** con los motivos para la adaptación.

**También puede iniciar el procedimiento**, la persona interesada, presentando una **solicitud** por escrito a la dirección de la empresa pidiendo la realización de la vigilancia de la salud por el servicio de prevención ajeno o a través de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral:

- Nombre y apellidos.
- Dirección.
- Puesto de trabajo que realiza.
- Motivos para la adaptación o cambio del puesto de trabajo.
- Lugar, fecha y firma.
- Órgano al que se dirige el escrito.
- Documentos que certifiquen la solicitud.

***MODELO: SOLICITUD REALIZACIÓN RECONOCIMIENTO MÉDICO.***

***A LA ATENCIÓN de RRHH / Dirección Gerencia / [Cargo o Responsable al que te diriges]***

***(NOMBRE EMPRESA)***

***D/Dña.....***
***.....Con domicilio en C/***
***.....***
***.....***
***Provincia.....***
***.....Teléfono:.....***
***.....***

*Por la presente y en base al artículo 25 de la Ley 31/95, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se establece la obligación de garantizar la protección de las personas trabajadoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.*

*SOLICITO que el Servicio de Prevención encargado de realizar la vigilancia de la salud me realice un reconocimiento médico para que se determine si es necesaria una adaptación de mi puesto de trabajo o una asignación a un nuevo puesto donde desarrollen tareas compatibles con mi estado actual, cumpliéndose con la legislación anteriormente reflejada.*

*Esperando ver aceptada esta propuesta o, en caso contrario, recibir respuesta justificada por escrito, les saludo muy atentamente.*

*Fdo: .....*

*Recibí Empresa:*
*Fecha, firma y sello:*

*CCOO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO*

## ¿Cómo solicitar la adaptación o el cambio de un puesto de trabajo?

**1.** La empresa o la persona interesada dan el primer paso en el proceso solicitando la adaptación o el cambio de un puesto de trabajo.

**2.** El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realiza:

Reconocimiento médico a la persona trabajadora.

Informe con la valoración. Este informe dice:

* Si la persona puede trabajar tal y como está. (Apta)

* Si la persona puede trabajar, pero con **limitaciones o restricciones, dicho informe** explica las **adaptaciones** que hay que realizar o restricciones que debe cumplir el trabajador en la realización de su actividad. (Apta con Restricciones)

* Si la persona no puede volver a trabajar. (No Apta)

**3.** El **Comité de Seguridad y Salud o en su caso la empresa** cuando no exista representación sindical, realizan un informe indicando:

Que sí aceptan la propuesta.

Que no aceptan la propuesta.

**4.** El informe se le entrega a la persona interesada.

**5.** La persona interesada puede presentar los documentos y alegaciones que crea necesarios.

**6. La empresa o** el **Comité de Seguridad y Salud acepta** o **niega** la adaptación o cambio de puesto, y la forma de hacerlo es la siguiente:

- Si aceptan deben aceptar las medidas propuestas. En este caso, las condiciones laborales, como tipo de contrato y categoría profesional, etc. no cambian. Es decir, los trabajadores y trabajadoras siguen teniendo el mismo sueldo, vacaciones...
- Si rechazan la adaptación o cambio de puesto, tienen que explicar los motivos ante el **Comité de Seguridad y Salud** y la persona interesada.

## ¿Qué ocurre si la empresa no adapta o no cambia el puesto de trabajo?

La empresa tiene la obligación de garantizar la idoneidad de los puestos de trabajo, protegiendo que sus capacidades psicofísicas y características personales no se encuentren en peligro como consecuencia de los riesgos derivados del trabajo tal y como indica el artículo 25.1 de la LPRL y cuyo incumplimiento puede constituir una infracción grave o muy grave conforme al artículo 12.7 y 13.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Si la empresa no cumple con la adaptación o con el cambio del puesto de trabajo, se la puede denunciar por la representación sindical o por la persona interesada y solicitar la **actuación de la Inspección de Trabajo.**

## HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

### A- Evaluación de Riesgos y la diversidad funcional

La evaluación de riesgos es una técnica que se usa para conocer y medir los riesgos para la salud que hay en la empresa.

Es muy importante, ya que con este documento se analizan las condiciones de trabajo de los puestos de la empresa, para ello se tiene en cuenta a la persona que lo ocupa: **si es una trabajadora que está embarazada, si es una persona joven, si es especialmente sensible a alguno de los riesgos presentes en el puesto de trabajo, si presenta alguna diversidad funcional,** etc.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos tiene 3 fases:

**1. Análisis del riesgo**

En la primera fase se estudian las condiciones de trabajo para conocer los riesgos. En esta fase también se valora la probabilidad de que ocurra el daño y las consecuencias del mismo.

**2. Valoración del riesgo**

Cuando conocemos los riesgos que hay en la empresa y los valoramos, los podemos clasificar para determinar la urgencia y prioridad de actuación de la empresa.

**3. Acciones de prevención: Planificación de medidas preventivas:**

En base a la valoración del riesgo, implica:

- Desarrollar medidas de prevención para eliminar, controlar y reducir los riesgos.
- Estudiar las condiciones de trabajo y la salud de las personas trabajadoras cada cierto tiempo.

La evaluación de riesgos debe contemplar todos los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo, ya sean de seguridad (máquinas, trabajos en altura, etc.), de higiene (ruido, químicos, temperatura, etc.), de ergonomía (movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc.) y también los grandes olvidados, que son los riesgos psicosociales (ritmo de trabajo, situaciones de desigualdad, estilo de mando, etc.).

La evaluación de riesgos de un puesto de trabajo debe cumplir los mismos objetivos independientemente de la persona que lo ocupe.

Para ello, deberá ser individual y cumplir con las siguientes etapas:

- Evaluar las condiciones del puesto de trabajo como los espacios, la seguridad, la higiene, la ergonomía y valorar si pueden suponer un riesgo para la persona.
- Comparar las demandas del puesto de trabajo con la capacidad real de la persona.
- Detectar los desajustes o problemas resultantes de la evaluación.

- Adaptar el puesto de trabajo para que no haya desajustes o valorar el cambio de puesto de trabajo.
- Planificar una revisión periódica para detectar posibles nuevos riesgos. Las medidas preventivas se tendrán en cuenta en función de las características y necesidades que tenga la persona, y así poder eliminar o reducir el impacto derivado de los desajustes entre el puesto de trabajo y la persona con discapacidad.

## ¿Qué factores se deben tener en cuenta a la hora de realizar una evaluación de riesgos?

Para la evaluación de los riesgos hay que tener en cuenta los siguientes factores:

**1. Factores físicos y biológicos:**

Son las características físicas y de movimiento del ser humano en relación con las características del puesto de trabajo. Un ejemplo de estos factores son las posturas, la realización de movimientos repetitivos, la audición o la fatiga visual.

**2. Factores cognitivos:**

Son los procesos relacionados con el conocimiento y la comprensión de la información necesaria para el puesto de trabajo.

**3. Factores sociales:**

Son los correspondientes a las relaciones sociales, la comunicación con las personas, el diseño de los horarios y turnos de trabajo y la organización de tareas.

Podemos identificar y corregir las dificultades de adaptación de una persona al puesto de trabajo realizando las siguientes de actuaciones:

*1. Hacer una lista con las tareas del puesto de trabajo.*

Para ello, **contestamos a la pregunta ¿qué hace el trabajador o la trabajadora?**

Una vez tengamos la lista de tareas, deberemos especificar si cada tarea es esencial o no lo es.

Para decidir si la tarea es esencial o no hay que considerar algunos aspectos como el tiempo que se dedica a esa tarea, el número de personas disponibles para hacerla, el grado de experiencia que se requiere, las consecuencias de no realizar la tarea, etc.

*2. Detallar el equipo de trabajo necesario de ese puesto de trabajo.*

**Respondemos a la pregunta ¿Cómo y con qué se hacen las tareas?**

Necesitamos saber los muebles, las máquinas y las herramientas necesarias para hacer nuestro trabajo. Si sabemos el equipo de trabajo requerido, podemos adaptarlo a las necesidades físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas y a la persona trabajadora.

*3. Identificar las necesidades del puesto de trabajo para la realización de las tareas.*

Nos referimos a las **capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral** (Ejemplo; destreza manual para ensamblar piezas pequeñas, capacidad intelectual para desarrollar el trabajo, etc.).

*4. Entorno de trabajo.*

El Entorno de trabajo es el conjunto de objetos, personas y circunstancias que rodean a una persona en su trabajo, las características del ambiente de trabajo que hay que considerar en materia de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo.

Algunas de estas características son la calidad del aire (temperatura o humedad), el ruido o la iluminación.

Es recomendable conocer las cualidades de las personas con discapacidad para adaptar el puesto de trabajo a sus necesidades.

Por ejemplo, la iluminación es importante para una persona con discapacidad visual o el nivel de ruido ambiental cuando la persona trabajadora del puesto tenga una discapacidad auditiva que pudiera verse incrementada o afectada.

*5. Accesibilidad universal:*

La Accesibilidad universal es la característica de un lugar, un producto o una información con uso o acceso para todo el mundo. Por lo tanto, **hay que recoger información sobre las barreras físicas, cognitivas y sensoriales que afecten a la persona trabajadora.**

Por ejemplo, el transporte utilizado para el desplazamiento al lugar de trabajo (transporte público o vehículo propio), el acceso al edificio (ascensor y rampas), la orientación en el lugar de trabajo (señalización accesible), la utilización de los servicios comunes (aseos y cafetería).

*6. Valoración funcional de las personas:*

La Valoración funcional es la determinación de la capacidad de una persona para realizar las actividades de la vida diaria de forma independiente, es decir, sin ayuda de otras personas.

Es necesaria la determinación de la aptitud de la persona para el puesto de trabajo a través de la valoración funcional.

Utilizando el procedimiento de identificación de las tareas podemos saber qué puesto de trabajo es mejor para las capacidades reales de la persona.

Para adaptar un puesto de trabajo podemos desarrollar diversas medidas, como las siguientes:

- **Limitación del tiempo o cantidad de trabajo.** Queremos reducir la posibilidad de empeorar una situación física o mental durante el trabajo o ayudar a la persona a recuperar su plena capacidad de trabajo.

- **Reorganización del trabajo.** Consiste en suprimir las tareas menos importantes de un trabajo y que se encuentran más allá de la capacidad de una determinada persona con discapacidad.
- **Modificación del puesto de trabajo.** Requiere un cambio en la forma de realizar la tarea y puede tratarse de cambios simples (la altura de trabajo, por ejemplo) o más sofisticados, incorporando distintos avances tecnológicos o ayudas técnicas para facilitar la movilidad y la comunicación. Es mejor que la persona use el mismo equipo que el resto del personal.
- **Servicios de apoyo.** La persona trabajadora con discapacidad recibe ayuda de otra persona para realizar su trabajo. El servicio puede incluir alguien para guiar al trabajador o la trabajadora hasta el puesto de trabajo, para asistirle en el lavabo o quizá para comunicarse por señas.
- **Supresión de barreras.** La supresión de barreras arquitectónicas es la forma de adaptación más común. Consiste en facilitar el acceso físico de la persona con discapacidad a todos los sitios de su lugar de trabajo (baños, ascensores, rampas)

Se ha comprobado que se proporciona un ambiente de trabajo integrador si se evitan las barreras físicas adoptando criterios ergonómicos que mejoran las condiciones de trabajo para todas las personas.

Dichos criterios se refieren por ejemplo al diseño de:

- el espacio
- el material de trabajo
- el entorno
- el propio proceso de trabajo.

Estos criterios son los que recomienda adoptar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando señala los principios de la acción preventiva.

Si no se ha realizado la evaluación en toda la empresa o en algún puesto de trabajo, o no se han tendido en cuenta la diversidad funcional de las personas trabajadoras o quieres que vuelvan a evaluarlo porque han cambiado las condiciones, ¡Solicítalo por escrito!

Aquí tienes un modelo que te servirá para solicitarlo:

**MODELO: SOLICITUD REALIZACIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

**A LA ATENCIÓN de RRHH / Director Gerente / [Cargo o Responsable al que te diriges]**
**(NOMBRE EMPRESA)**

**D/Dña.....**
**.....Con domicilio en C/.....Provincia.....**
**.....**
**.....Teléfono:.....**
**.....**

**ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

*Considerando que:*

*1. El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina como obligación empresarial la evaluación de los riesgos, para a partir de ella, planificar la acción preventiva.*

*2. El artículo 33 de esta misma Ley, dispone que la empresa deberá consultar y dar participación a los trabajadores y trabajadoras en todo lo relacionado con la acción preventiva para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.*

*3. El Reglamento de los Servicios de Prevención, en el artículo 3 apartado 2, dispone la obligación empresarial de consultar a la representación de los trabajadores y trabajadoras acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.*

*4. El artículo 36.2.a de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, refleja como competencia de los Delegados y Delegadas de Prevención el acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.*

**SOLICITO:**

*Se realice una evaluación de riesgos de los puestos de ....., siendo informado/ a y consultado/a de forma previa sobre la planificación de la evaluación de riesgos, los plazos para su puesta en marcha, el personal técnico encargado de la misma y el procedimiento elegido para llevarla a cabo.*

*Fdo:. .....*

**Recibí de la empresa,**
**Fecha, firma y sello**

*CC.OO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO*

## B- Planificación Preventiva

La planificación preventiva es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas. Para cada actividad se especifica el plazo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Aquí tienes un ejemplo de una plantilla con las cuestiones que debería incluir la Planificación Preventiva para cada medida preventiva:

| MEDIDAS PREVENTIVAS AÑO ..... | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PRIORIDAD REALIZACIÓN | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | FECHA INICIO | FECHA FIN | RESPONSABLE | PRECIO | OBSERVACIONES |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

**Los cambios y las adaptaciones que hay que llevar a cabo en materia de prevención para personas con discapacidad son las mismas que para cualquier integrante de la plantilla.** Sin embargo, hay algunas acciones que merecen especial atención, como es la **adaptación del puesto de trabajo y la comunicación en prevención.**

Para una adecuada y correcta **adaptación del puesto de trabajo**, hay que asegurar en todo momento y circunstancia que la persona con discapacidad pueda acceder a su puesto de trabajo, a los aseos y zonas de descanso, moverse por las instalaciones (acceso al ascensor e instalación de rampas, por ejemplo) desde antes de que la persona trabaje en el centro.

Es decir, se debe asegurar una correcta adaptación del puesto de trabajo en cuanto a:

- Muebles, equipos, herramientas y otros dispositivos.
- La organización del tiempo de trabajo (horarios, información de las tareas y otros).
- Integración en la empresa, para lo que es necesario preparar el entorno de trabajo (formación en el ámbito de la discapacidad, a tutores internos y a la plantilla en general).
- Como recomendaciones generales, en relación a la discapacidad mental, debemos evitar:
    - Trabajos a turnos, nocturno o en solitario.
    - Trabajos con maquinaria, productos o sustancias peligrosas que requieran medidas especiales de seguridad.
    - Trabajos complejos y poco pautados.

Si detectas que la planificación preventiva no está completa puedes proponer alguna medida…. **¡Comunícalo por escrito!**

A continuación, tienes un modelo para proponer medidas preventivas a la empresa.

***MODELO: PROPUESTAS.***

***A LA ATENCIÓN de RRHH / Director Gerente / [Cargo o Responsable al que te diriges]***

***(NOMBRE EMPRESA)***

***Con domicilio en C/ ..... .....***
***Provincia ..... .....***
***Teléfono:..... .....***

***ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN PROPUESTAS de MEDIDAS PREVENTIVAS.***

*Al amparo de lo previsto en el artículo 36.2.f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito formulo las siguientes propuestas, que solicito sean estimadas para su implementación dentro de la planificación preventiva anual:*

*1. .....*
*2. .....*
*3. .....*
*4. .....*

*Esperando ver aceptadas estas propuesta o, en caso contrario, recibir respuesta justificada por escrito, tal y como establece el artículo y 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, les saludo muy atentamente.*

*Fdo: .....*
*Delegado/Delegada de Prevención.*

*Recibí Empresa:*
*Fecha, firma y sello:*

*CC.OO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO*

La comunicación a las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales es fundamental para que los principios de la prevención de riesgos laborales se desarrollen de manera adecuada. Para ello debemos tener especialmente en cuenta a las personas con discapacidad intelectual o sensorial, para que puedan reciban la información en igualdad de condiciones con las demás personas.

Algunas recomendaciones para trabajar con personas con discapacidad son las siguientes:

- Ofrecer una formación continua y práctica en prevención de riesgos laborales y reforzar las condiciones laborales seguras.
- Presentar la información de modo que sea fácilmente comprensible, usando un lenguaje sencillo, con frases cortas y concretas, imágenes de apoyo y ejemplos prácticos.
- Disponer de información repetida en distintos formatos (visual, audible y táctil).
- Utilizar señalización en Braille, lectura fácil o lenguaje de signos.
- Facilitar la comunicación con el personal con discapacidad para resolver rápido las necesidades que surjan, por ejemplo, aumentar el tamaño de la letra para personas con deficiencias visuales.
- Asegurarnos de que el personal a quien va dirigida la información la recibe y la entiende.
- Si se entrega material en papel, debemos adaptarlo a las necesidades del personal y a su discapacidad.

## C - Medidas de emergencia y evacuación.

La empresa está obligada a garantizar la seguridad y salud a todo su personal en todo momento y, por lo tanto, tiene que prever cómo actuar ante posibles situaciones de emergencia como puede ser un incendio.

Para ello, tiene que elaborar el plan de emergencia y evacuación y nombrar y formar a las personas encargadas de: realizar los primeros auxilios, la lucha contra un posible incendio, así como de la evacuación de la plantilla en caso de emergencia.

El plan de emergencia y evacuación es parte de la actividad preventiva así que **también debe tener en cuenta la presencia de personas con discapacidad.**

El plan de emergencia y evacuación debe asegurar la integridad y seguridad de las personas con discapacidad que se encuentren en el centro de trabajo. Las medidas del plan de emergencia y evacuación tienen que respetar las leyes de protección de datos personales.

Es necesario realizar al menos un SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN ANUAL, para poder comprobar que las medidas de emergencia descritas son eficaces dentro de las instalaciones de la Empresa.

Se recomienda que los puestos de trabajo de las personas con discapacidad se sitúen cerca de las salidas de emergencia y que los equipos de emergencias conozcan su localización, para poder actuar más rápido en caso de evacuación.

También es recomendable:

Contar con personas de apoyo a la evacuación, elegidas para ayudar a evacuar al personal con discapacidad.

Formar a los equipos de emergencia en técnicas de traslado más adecuadas a las limitaciones motoras de las personas con discapacidad.

Cuando la evacuación del edificio afecte a personas con problemas de visión es recomendable:

- Decirle que estás para ayudarla, pero dejando que la persona explique qué necesita.
- Dirigirnos a la persona sin gritar, hablando de forma natural y directa al individuo.
- Describirle por adelantado qué vamos a hacer para ayudarle, mencionando las escaleras, puertas, pasillos estrechos, rampas y cualquier otro obstáculo presente en el recorrido.
- Asegurarnos de que las personas con discapacidad visual permanecen acompañadas hasta que sea declarado el fin de la emergencia, evitando dejarlas desasistidas en un lugar desconocido para ellas.

Para ayudar a las personas afectadas por problemas auditivos, que pueden tener dificultades para oír las alarmas o la megafonía, la instalación de sistemas visuales que les adviertan de la emergencia y entiendan que la necesidad de evacuar es fundamental.

Si no hay señalización luminosa adecuada, los Equipos de Emergencia deberán utilizar métodos de comunicación adecuados:

- Ubicarnos delante de la persona con el rostro iluminado.
- Utilizamos el lenguaje corporal y la gesticulación.
- Hablamos despacio y con claridad, utilizando palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.
- Comprobamos que se ha entendido lo que queremos comunicarle, no podemos conformarnos con creer que lo ha entendido.

Si vemos que no nos han entendido, tenemos que escribir lo que se quiere decir.

Si no se ha realizado aún el simulacro, o hace mucho que no se realiza, puedes solicitarlo a través de tu delegado de prevención ¡Solicítalo por escrito! Aquí tienes un modelo para solicitarlo.

***MODELO: SOLICITUD REALIZACIÓN DE SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.***

***A LA ATENCIÓN de RRHH / Director Gerente / [Cargo o Responsable al que te diriges]***

***(NOMBRE EMPRESA)***

***Con domicilio en C/.....Provincia .....Teléfono:.....***

***ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN DE SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.***

*Al amparo de lo previsto en los artículos 20 y 36.2.f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que se realice un simulacro de emergencia con objeto de comprobar el correcto funcionamiento de las medidas preventivas actualmente establecidas.*

*Esperando ver aceptada esta propuesta o, en caso contrario, recibir respuesta justificada por escrito, tal y como establece el artículo 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, les saludo muy atentamente.*

*Fdo: .....*

*Delegado/Delegada de Prevención.*
*Recibí Empresa:*
*Fecha, firma y sello:*

*CC.OO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO*

## CCOO de Extremadura

**Mérida**
Avenida Juan Carlos I, 47
Telf. 924 313 062
Email: ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

**Badajoz**
Avenida de Colón, 6
Telf. 924 223 248
Email: badajoz@extremadura.ccoo.es

**Cáceres**
Calle Obispo Ciriaco Benavente, 2
Telf. 927 227 279
Email: caceres@extremadura.ccoo.es

**Plasencia**
Calle Cayetano García Martín, 2
Telf. 927 422 466
Email: plasencia@extremadura.ccoo.es

**Zafra**
Calle Hernando de Zafra, 13B
Telf. 924 553 202
Email: zafra@extremadura.ccoo.es

**Almendralejo**
Calle Vapor, s/n
Telf. 924 671 807
Email: almendralejo@extremadura.ccoo.es

**Don Benito**
Calle Donoso Cortés, 33
Telf. 924 802 080
Email: donbenito@extremadura.ccoo.es

**Navalmoral de la mata**
Avenida de la Constitución, s/n
Telf. 927 531 997
Email: navalmoral@extremadura.ccoo.es