

Laura Gómez Armesto

"Del Marco Normativo a la práctica: Seguridad y Salud de las Personas Trabajadoras con Discapacidad"





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



MARCO ESTRATÉGICO



- ✓ Mejorar las condiciones de trabajo
- ✓ Reducir accidentes laborales
- ✓ Reducir enfermedades profesionales

Se definen las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora

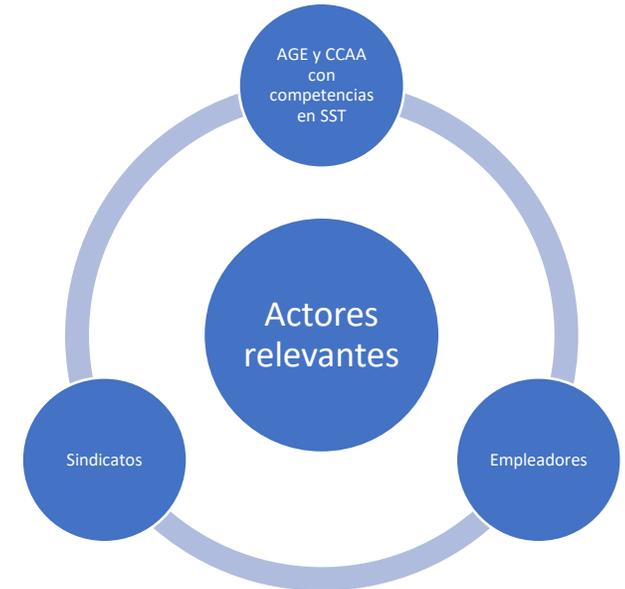


Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

Prioridad: Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.

OBJETIVO 04

6. Mejora de la protección de las personas trabajadoras con discapacidad.





MARCO NORMATIVO



CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es el eje de la protección de las personas con discapacidad.

Protege, promueve y asegura todos los derechos humanos y libertades fundamentales **en condiciones de igualdad**.

Artículo 27.

Trabajo y Empleo

Comenzó a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico en 2008 y se promulgó:

- La Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
 - ❖ Disposición final segunda. Autorización al Gobierno para la refundición de textos legales.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este texto refundido agrupa y unifica diversas normativas anteriores en materia de discapacidad en España.

- ❖ **Unifica y simplifica** en un único texto todas las disposiciones legales dispersas que regulan los derechos. Eliminando las posibles redundancias y conflictos como consecuencia de la existencia de múltiples normas que regulan el mismo ámbito.
- ❖ Así misma mejora la **accesibilidad a la información** en esta materia de una manera fácil y directa, facilitando la interpretación y aplicación de los derechos.
- ❖ En **materia de contenido**, se incorporan cambios y actualizaciones derivadas de la Convención Internacional y las adaptaciones normativas que transcribe esta Convención

CONSOLIDA

CLARIFICA

ACTUALIZA



MARCO NORMATIVO

En la normativa se tratan diversas cuestiones del ámbito laboral...





¿Este Marco Normativo es suficiente para garantizar la Seguridad y Salud?

¿Cómo se gestiona en la práctica?



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*“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.**”*

Artículo 25



No es necesario que la discapacidad la haya desarrollado con motivo u ocasión del trabajo

- Condición indispensable: Que las características individuales de la persona trabajadora le hagan “especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo”
- Debe existir una relación entre la discapacidad y las condiciones de trabajo presentes en la empresa
- Por “condición de trabajo” deberá entenderse “cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”

} puede ser directa o indirecta



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el ámbito laboral y desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, una persona trabajadora con discapacidad es aquella que presenta unas características que pueden afectar, entre otras cuestiones, a:

- ❖ el desarrollo de su trabajo;
- ❖ su movilidad en el centro de trabajo;
- ❖ su comunicación con compañeros y compañeras o personal ajeno a la organización;
- ❖ la comprensión y asimilación de la información y formación recibida, ya sea esta oral o escrita; o
- ❖ la percepción de situaciones peligrosas.



Así mismo, estas condiciones de salud podrían tener un impacto negativo en aspectos relacionados con la consulta y participación como, por ejemplo, a la hora de **ser consultados y participar sobre las cuestiones que puedan afectar su seguridad y salud.**



PREVIA INCORPORACIÓN GRADO DE ACCESIBILIDAD



ENTORNO FÍSICO (ACCESIBILIDAD)

- Acceso a los edificios
- Espacios situados a nivel / diferentes
- Servicios higiénicos
- Información y señalización
- Seguridad en caso de incendio



ENTORNO ACTITUDINAL

- ¿Cómo es la cultura organizacional?
- ¿Existen estigmas?
- ¿Hay políticas inclusivas reales?



EVALUACIÓN DE RIESGOS

- ¿Ha aumentado la probabilidad de riesgo?
- ¿Han aparecido nuevos riesgos?
- ¿Es necesario implementar nuevas medidas preventivas?

INCORPORACIÓN



PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- Planificación de las medidas preventivas para cada riesgo.
- Ajustes o adaptaciones razonables



FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN PRL

- Accesibilidad del espacio donde se desarrolla la acción formativa
- Medios y materiales utilizados
- Formadores
- Contenidos
- Evaluación de los conocimientos adquiridos

Muchas gracias

laura.gomezarmesto@insst.mites.gob.es

www.insst.es