

# **PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS PYMES DE CASTILLA Y LEÓN.**

**ELABORADO POR ELBA SÁNCHEZ JIMÉNEZ**



# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÍNDICE .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>PRESENTACIÓN .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>PARTE GENERAL .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>I. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD .....</b>  | <b>12</b> |
| 1. EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.....   | 13        |
| 1.1. CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE DEFICIENCIAS DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS (CIDDM). .....  | 13        |
| 1.2. CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF).....   | 15        |
| 2. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS EXPLICATIVOS DE LA DISCAPACIDAD.....   | 17        |
| 3 LA CONDICIÓN LEGAL DE MINUSVÁLIDO.....  | 20        |
| 4. BENEFICIOS DEL RECONOCIMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD. ....  | 22        |
| <b>II. NORMATIVA SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....</b>  | <b>28</b> |
| 1. LOS DERECHOS HUMANOS COMO EJE DE LAS POLÍTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....  | 29        |
| 2. PANORAMA INTERNACIONAL .....   | 30        |
| 3. LEGISLACIÓN ESTATAL BÁSICA SOBRE DISCAPACIDAD. ....  | 33        |
| 3.1. LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS (LISMI). ....  | 33        |
| 3.2. LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LIONDAU). .... | 35        |
| <b>III. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD. ....</b>   | <b>45</b> |
| 1. SITUACIÓN NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....   | 46        |
| 2. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CASTILLA Y LEÓN. ....  | 49        |
| 3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....   | 52        |
| 3.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEMANDANTES DE EMPLEO EN 2007....  | 52        |
| 3.2. CONTRATACIÓN REALIZADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DURANTE EL AÑO 2007. ....   | 54        |

## **IV. FÓRMULAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 57**

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN. ....  | 58 |
| 2. EMPLEO ORDINARIO O EMPLEO ABIERTO. ....                     | 59 |
| 2.1. SECTOR PRIVADO. ....                                      | 60 |
| 2.2. SECTOR PÚBLICO. ....                                      | 77 |
| 2.3. EMPLEO CON APOYO EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO. .... | 78 |
| 3. AUTOEMPLEO .....  | 81 |
| 4. EMPLEO PROTEGIDO. ....                                      | 83 |
| 4.1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. ....                        | 83 |
| 4.2. ENCLAVES LABORALES. ....                                  | 86 |
| 4.3. MEDIDAS ALTERNATIVAS. ....                                | 89 |

## **PARTE ESPECÍFICA..... 91**

### **I. CONDICIONES DE TRABAJO. .... 92**

|   |    |
|---|----|
| 1. CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO. ....                       | 93 |
| 2. CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS. .... | 94 |

### **II. ACCESIBILIDAD Y ENTORNO DE TRABAJO. .... 99**

|  |     |
|--|-----|
| 1. CONCEPTO DE LUGAR DE TRABAJO.....                     | 100 |
| 2. ADAPTACIÓN DE LOS ESPACIOS Y LUGARES DE TRABAJO ..... | 101 |
| 2.1. PLAZAS DE APARCAMIENTO.....                         | 101 |
| 2.2. PASOS PEATONALES Y VADOS. ....                      | 102 |
| 2.3. ACCESOS. ....                                       | 103 |
| 2.4. ASCENSOR. ....                                      | 103 |
| 2.5. VÍAS DE CIRCULACIÓN Y PASO. ....                    | 104 |
| 2.6. PUERTAS. ....                                       | 105 |
| 2.7. RAMPAS. ....  | 107 |
| 2.8. ESCALERAS. ....                                     | 108 |
| 2.9. PLATAFORMAS Y ELEVADORES ESPECIALES.....            | 109 |

|   |            |
|---|------------|
| 2.10. VESTUARIOS.....   | 110        |
| 2.11. SERVICIOS HIGIÉNICOS.....   | 111        |
| 2.12. SEÑALIZACIÓN. ....  | 112        |
| <b>III. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.....</b>   | <b>114</b> |
| 1. NECESIDAD DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO.....  | 115        |
| 2. MÉTODO ERGODIS-IBV DE EVALUACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON LIMITACIONES FUNCIONALES. ....            | 117        |
| 3. METODOLOGÍA PARA LA ADECUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS A PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN: PROYECTO AD HAZILAN..... | 121        |
| <b>IV. EQUIPOS DE TRABAJO.....</b>  | <b>126</b> |
| 1. EQUIPOS DE TRABAJO. ....   | 127        |
| 2. ADAPTACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.....  | 130        |
| 3. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.....   | 131        |
| <b>V. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. ....</b>  | <b>133</b> |
| 1. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. ....   | 134        |
| 2. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.....   | 135        |
| <b>VI. PROCEDIMIENTO DE EMERGENCIA.....</b>   | <b>137</b> |
| 1. PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA PARA EMPLEADOS DISCAPACITADOS. ....   | 138        |
| 2. PLANIFICACIÓN. ....  | 140        |
| 3. EQUIPO/APARATOS ESPECIALES. ....   | 141        |
| 4. TÉCNICAS DE AYUDA. ....  | 143        |
| <b>VII. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS.....</b>   | <b>146</b> |
| 1. COMUNICACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....   | 147        |
| 2. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON LIMITACIONES EN LA VOZ O EL HABLA. ....  | 150        |
| 3. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON LIMITACIONES DE AUDICIÓN. ....   | 151        |
| 4. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CIEGAS O DEFICIENTES VISUALES. ....  | 153        |
| 5. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. ....   | 154        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>VIII. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. ....</b> | <b>155</b> |
| 1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. ....                           | 156        |
| 2. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.....                   | 157        |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>159</b> |
| <b>I. PROPUESTA DE PLAN. ....</b>                           | <b>160</b> |
| <b>II. FOLLETOS INFORMATIVOS. ....</b>                      | <b>173</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>                                   | <b>178</b> |

# PRESENTACIÓN

Entre las diferentes Líneas de actuación contenidas en el Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León para el período 2007-2010, suscrito entre la Administración Autonómica y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, figura la relativa a becas y ayudas a personas tituladas de la región que quieran formarse como técnicos superiores en la materia.

El presente estudio, encuadrado las acciones del Acuerdo Autonómico, consiste en la Elaboración de un plan de acción para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad en las Pymes de Castilla y León.

En Castilla y León se contabilizan 255.900 personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33% reconocido por la Administración. Esta cifra implica que alrededor del 10,86% de la población de la Comunidad Autónoma posee algún tipo de discapacidad.<sup>1</sup>

En nuestra Comunidad Autónoma el número de personas con discapacidad en edad laboral es de 66.415. Sin embargo, la fracción de personas con discapacidad que trabaja es de aproximadamente un tercio de la población en edad de trabajar, siendo la tasa de actividad de este colectivo del 37,8% y la tasa total de paro es del 36,4 %.<sup>2</sup>

En las empresas españolas la población discapacitada ocupa como media el 1,1% de la plantilla. Se estima que la media de asalariados discapacitados empresas entre 50 y 250 trabajadores, es del 0,98%.

Este dato cobra especial importancia en Castilla y León, puesto que el 99,93% del total de las empresas de la Comunidad son pequeñas y medianas empresas, con una plantilla entre 0 y 250 asalariados.

---

<sup>1</sup> Fuente: Encuesta EDAD. INE.

<sup>2</sup> Fuente: Red PYME de Castilla y León.

En el ámbito laboral, se considera trabajador discapacitado a aquella persona que debido a su situación de discapacidad reconocida, tiene dificultades para desempeñar y desarrollar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, o dificultades por la existencia de una serie de barreras que limitan su accesibilidad a las instalaciones de la empresa.

En consecuencia, los trabajadores con discapacidad pueden encontrarse con ciertas dificultades en la accesibilidad al entorno y en la adaptación del puesto de trabajo. De ahí la necesidad de conocer la realidad de estos trabajadores y adecuar el entorno del trabajo, tanto en lo referente a los puestos como, en general, a las instalaciones de la empresa, para así garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad.

Uno de los aspectos a tener en cuenta en el ámbito de la discapacidad es la heterogeneidad de minusvalías y sus diferentes grados de afectación, lo cual dificulta dar una solución global o conjunta al problema de la discapacidad.

Por ello, las empresas han de tener en cuenta las habilidades y capacidades de cada trabajador, considerando a cada trabajador discapacitado de forma particular. En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad e inadecuación de las condiciones laborales.

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece:

1. 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.

2. 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.

Este estudio monográfico se divide en dos partes:

- La *primera parte*, denominada *general*, pretende dar una visión general sobre el concepto de discapacidad, con un análisis normativo y estadístico referente a la población con discapacidad, así como una descripción de las fórmulas de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- La *segunda parte*, denominada *específica*, parte del concepto de *condición laboral*. A partir de este concepto se realiza la exposición de aquellos factores que, por las propias características personales o estado del trabajador discapacitado, podrían precisar de la modificación o mejora por parte del empresario.

## **PARTE GENERAL**

# **I. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD**

## 1. EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

### 1.1. CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE DEFICIENCIAS DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS (CIDDM).

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la «**International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A Manual of Classification Relation to the Consequences of Disease**», conocida con el nombre de **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)**, con la finalidad de unificar los criterios para definir el concepto de discapacidad a nivel mundial.

Esta clasificación establece una agrupación diferenciada de los distintos niveles de manifestación de las deficiencias y clasifica a las diversas categorías médicas al uso.

Esta sistematización surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), ya que ésta era insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de la enfermedad sobre el desarrollo global de la persona.

Así, la OMS vino a establecer tres niveles de reconocimiento del problema, con los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía:

- **Deficiencia:**

Cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Las deficiencias representan trastornos de carácter orgánico. Se caracteriza por déficit, pérdidas o anomalías que pueden ser permanentes o temporales y representa la exteriorización de un estado patológico que puede afectar a cualquier miembro, órgano, tejido o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

- **Discapacidad:**

Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Se trataría de la objetivación de una limitación funcional en las actividades cotidianas.

La discapacidad se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que, normalmente, se espera y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. Lo normal es que sea consecuencia directa de una deficiencia pero también puede ser respuesta, sobre todo de carácter psicológico, del sujeto a una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.

- **Minusvalía:**

Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

La minusvalía guarda relación con el valor que se atribuye a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordancia entre el nivel de rendimiento del individuo y las expectativas del mismo o del grupo al que pertenece.

Así la minusvalía representa la socialización de la deficiencia, y en cuanto tal, refleja las consecuencias de orden cultural, social, económico y ambiental, que se derivan para el sujeto de la presencia de la deficiencia y la discapacidad.

Las deficiencias y discapacidades permiten establecer una clasificación objetiva y jerárquica, sin influencia de factores sociales o culturales.

Sin embargo, las minusvalías responden a otros criterios de clasificación que se basan no en factores o atributos del individuo, sino en las circunstancias que rodean a la persona o dicho de otra manera, en la relación que se establece entre el individuo y el contexto que le condiciona.

Una misma discapacidad puede dar lugar a cuadros de minusvalía en un contexto cultural y en otro no; incluso dentro de una misma sociedad, esa discapacidad puede provocar más minusvalías entre los hombres que entre las mujeres, o afectar en mayor medida a los pobres que a los ricos. Pero también puede ocurrir que dos personas con similares características y del mismo contexto social puedan dar lugar o no a minusvalías en función de las estrategias que desplieguen para insertarse en la sociedad, dependiendo de las actitudes y aptitudes con las que hagan frente a su situación.

Así la interacción de todos estos conceptos quedó reflejada en el modelo teórico adaptado en la CIDDM, el cual incorporó un esquema lineal de Discapacidad, estableciendo una secuencia que iba desde el trastorno a la minusvalía, pasando por la discapacidad y la deficiencia.

#### SISTEMA LINEAL DE LA DISCAPACIDAD DE LA CIDDM



#### 1.2. CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF).

La Organización Mundial de la Salud en el año 2001 revisó la clasificación de 1980 y amplió el concepto de discapacidad.

La nueva versión, denominada **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF**, es la heredera de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) del año 1980. Fue aprobada en la 54 Asamblea Mundial de la Salud, el 22 de mayo de 2001 (Resolución WHA 54/21).

Surge como consecuencia de la necesidad de ajustar los procedimientos de diagnóstico a las nuevas realidades.

Su contenido supone un avance en la superación de la visión residual de la discapacidad en la que se atribuían a la persona la mayor parte de las causas de la discapacidad para incluir la relación con su entorno físico y social como desencadenante básico de la discapacidad, considerándola en última instancia un «*proceso multidimensional*».

Ha pasado de ser una clasificación de «*consecuencias de enfermedades*» a una clasificación de «*componentes de salud*»; estos últimos identifican lo que constituye la salud, mientras que las consecuencias se centran en el impacto resultante de las enfermedades y otras condiciones de salud.

Proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y la discapacidad y sirve como marco de referencia para organizar esta información, que se divide en dos partes:

- **FUNCIONAMIENTO Y DISCAPACIDAD:**

Sus componentes son el cuerpo, que cubre las funciones de los sistemas corporales y las estructuras del cuerpo, y las actividades y participación, que denotan aspectos del funcionamiento desde una perspectiva individual y social.

- **FACTORES CONTEXTUALES:**

Formado por **Factores Ambientales**, que ejercen un impacto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno general.

También forman parte de estos factores los **Factores Personales**, Son los factores contextuales que tienen que ver con el individuo como la edad, el género, el nivel social, experiencias vitales y otros. No están clasificados en la CIF, debido a la gran variabilidad social y cultural asociada a ellos, pero los usuarios pueden incorporar en sus aplicaciones.

## SITUACIÓN ACTUAL DEL CONOCIMIENTO RESPECTO A LAS INTERACCIONES ENTRE LOS COMPONENTES DE LA CIF



Se utiliza la expresión de **discapacidad** como un término genérico global, que indica déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; denota los aspectos negativos de la interacción entre el individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales individuales (factores ambientales y personales).

## 2. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS EXPLICATIVOS DE LA DISCAPACIDAD.

Los modelos explicativos de la discapacidad han ejercido influencia en los modos y forma de comprender y clasificar las discapacidades y en las respuestas que las instituciones y el conjunto de la sociedad han dado, inspirando la elaboración de los sistemas de clasificación de las discapacidades y en la política sanitaria y social.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud apuesta por el modelo Bio-psico-social, pero se han propuesto otros modelos diferentes para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento, que proporcionan una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social:

- **MODELO MÉDICO-BIOLÓGICO:** Considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales.

El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta.

La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

- **MODELO SOCIAL:** Estima que la discapacidad es en realidad un hecho social, en el que las características del individuo tienen sólo relevancia en la medida en que evidencian la capacidad o incapacidad del medio social para dar respuestas a las necesidades derivadas de sus déficit.

Considera el fenómeno como un problema de origen social y como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad.

La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, la mayoría creadas por el contexto/entorno social.

Por lo tanto el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Pide el cambio social.

- **MODELO BIO-PSICO-SOCIAL:** Es la visión integradora de los modelos descritos, sobre todo de los opuestos: el médico y el social, y es por el que apuesta la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

Intenta conseguir una síntesis, proporcionando una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social, que sustentan la discapacidad, y así poder desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos.

- **MODELO POLÍTICO-ACTIVISTA:** Centra sus actuaciones en la acción política y social.

Para este modelo las limitaciones con las que se encuentran las personas con discapacidades en temas como empleo, transporte, educación... no son consecuencia de su problema médico, sino que es el resultado de la actitud de la sociedad.

El individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado discriminado por la sociedad, relacionando así las teorías sociales de la discapacidad y el activismo político.

También se ha denominado *modelo de las «minorías colonizadas»*, ya que cree que el colectivo de discapacitados ha sido colonizado por una cultura dominante, «la médica» que es la que impone los criterios y necesidades porque considera a los discapacitados como incapaces de auto-definirse y auto-regularse.

- **MODELO UNIVERSAL:** Plantea la discapacidad como un hecho universal en el que toda la población está en situación de riesgo.

En el principio de universalización las iniciativas políticas deben dirigirse a toda la población, ya que todos están en riesgo de ser discapacitados, siendo la discapacidad y la capacidad los extremos de un continuo. Este modelo asume que la discapacidad no es un atributo que diferencia una parte de la población de otra, sino que es una característica intrínseca de la condición humana.

La visión universal de la discapacidad supera los elementos de estigmatización y discriminación que la caracterizaban, pero sobre todo se está promoviendo en los países más avanzados donde no se ha establecido la diferenciación población discapacitada y no discapacitada.

### 3 LA CONDICIÓN LEGAL DE MINUSVÁLIDO.

El Certificado del Grado de Minusvalía es un documento administrativo que reconoce a su titular la condición de persona con discapacidad en el grado que determinen los porcentajes de valoración aplicados.

*El artículo 7 de la LISMI establece que se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.*

*El reconocimiento del derecho a la aplicación de los beneficios previstos en esta Ley deberá ser efectuado de manera personalizada por el órgano de la Administración que se determine reglamentariamente, previo informe de los correspondientes equipos multiprofesionales calificadores.*

La calificación de minusvalía se hace en términos de grados, y el grado de minusvalía se expresará en porcentajes. Para el reconocimiento de la minusvalía se valoran tanto las discapacidades, como los factores sociales, es decir, las circunstancias en las que vive la persona con discapacidad. Los factores sociales forman parte del desenvolvimiento normalizado de la persona, por lo que la carencia de algunos de ellos puede agravar el desarrollo armónico del individuo.

En la evaluación de estos factores se tienen en cuenta los seis aspectos siguientes:

- situación familiar,
- recursos económicos,

- edad,
- situación laboral y profesional,
- nivel cultural y
- situaciones sociales del entorno habitual del minusválido; los factores sociales sólo serán valorados cuando la discapacidad alcance un mínimo del 25%.

El procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía se regula en el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Dicho Real Decreto utiliza formalmente la terminología de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1980 de la Organización Mundial de la Salud aunque conceptualmente no sigue sus criterios.

Las competencias para determinar el grado de minusvalía corresponden a las Comunidades Autónomas, a través de los *Centros de Base*, de ámbito provincial o comarcal destinados a la valoración y orientación de las personas con discapacidad.<sup>3</sup>

Corresponde a estos centros la valoración de la minusvalía, determinando su tipo y grado; el reconocimiento de un grado de minusvalía se produce tras los dictámenes técnico-facultativos emitidos por los *Equipos de Valoración y Orientación (EVOs)* constituidos en estos centros.

Las funciones generales desarrolladas en estos los centros son:

- La prestación de servicios de información y asesoramiento general.
- Diagnóstico, valoración, calificación y orientación de personas con discapacidades físicas, sensoriales y/o psíquicas.
- Logopedia, estimulación temprana, psicomotricidad, fisioterapia y psicoterapia en régimen ambulatorio.

---

<sup>3</sup> Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía dentro del ámbito de la Administración General del Estado

- Valoración y orientación en formación y empleo y formación ocupacional.

Mediante **Real Decreto 905/1995, de 2 de julio** se produjo la transferencia a la Comunidad de Castilla y León de las funciones y servicios en las materias encomendadas al Instituto Nacional de Servicios Sociales

La **Orden de 15 de junio de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social**, establece en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León *normas de aplicación y desarrollo de Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.*

Serán competentes para iniciar, instruir y resolver los procedimientos para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía las Gerencias Territoriales de Servicios Sociales en cuyo ámbito territorial residan habitualmente los interesados.

#### **4. BENEFICIOS DEL RECONOCIMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD.**

El reconocimiento del grado de discapacidad otorga a sus titulares el derecho para acceder a los beneficios sociales y económicos específicos relativos a los programas y servicios de salud, educación, empleo, participación en la comunidad, ocio, adaptación y adquisición de la vivienda, transporte, prestaciones económicas, apoyos personales y reducciones de impuestos, entre otros, con el fin de alcanzar la situación de plena normalización, autonomía y autorrealización.

Se trata de un conjunto de beneficios sociales que tienen por objeto poner a disposición de estos ciudadanos/as los apoyos para enfrentarse a la desventaja social que conlleva la minusvalía.

## BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS VINCULADOS AL GRADO DE MINUSVALÍA

| ASPECTOS CONTEMPLADOS                                  | GRADO DE MINUSVALÍA | PROGRAMAS, PRESTACIONES Y APOYOS SOCIALES   | LUGAR DE TRAMITACIÓN                                |
|--|---------------------|---|---|
| <b>PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA</b>                         | 65% ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestación económica por invalidez.</li> <li>- Incremento del 50% en la cuantía económica si tiene un 75% del grado de minusvalía y 15 ó más puntos en tercera persona.</li> </ul>   | GERENCIAS TERRITORIALES DE SERVICIOS SOCIALES       |
| <b>PRESTACIÓN FAMILIAR POR HIJO A CARGO</b>            | 33% y 65%           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestación económica hasta los 18 años, con el 33%, y de 18 en adelante con el 65% (con un incremento del 50% en la cuantía económica si tiene un 75% del grado de minusvalía y 15 ó más puntos en tercera persona).</li> </ul>                            | INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL           |
| <b>LISMI</b>   | 33% ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia sanitaria y farmacéutica.</li> <li>- Rehabilitación.</li> <li>- Garantías de ingresos mínimos (65%) y ayuda tercera persona (75%).</li> <li>- Subsidio de movilidad y/o compensación de gastos de transporte.</li> </ul>                        | AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT) |
| <b>BENEFICIOS FISCALES EN EL IRPF</b>                  | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgravación de la renta familiar por diversos conceptos.</li> <li>- Reducción del IRPF para personas trabajadoras con minusvalía.</li> <li>- Deducciones para la adquisición de vivienda.</li> <li>- Planes de pensiones.</li> </ul>                      | AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT) |
| <b>REDUCCIONES O EXENCIONES DE TASAS Y/O IMPUESTOS</b> | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesiones y donaciones.</li> <li>- Transmisiones patrimoniales.</li> <li>- Actos jurídicos documentados</li> <li>- Impuesto de sociedades.</li> <li>- Aplicación de tipos de IVA reducidos o superreducidos a personas con movilidad reducida.</li> </ul> | AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT) |

| ASPECTOS CONTEMPLADOS        | GRADO DE MINUSVALÍA | PROGRAMAS, PRESTACIONES Y APOYOS SOCIALES   | LUGAR DE TRAMITACIÓN   |
|------------------------------|---------------------|---|--|
| <b>IMPUESTOS MUNICIPALES</b> | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonificaciones en pago de determinados impuestos (IBI, tasas de basura, agua y alcantarillado).</li> <li>- Reducción y exenciones en tasas por licencia de obras que favorezcan la accesibilidad, si conllevan fomento de empleo.</li> </ul>   | AYUNTAMIENTOS  |
| <b>VIVIENDA</b>              | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reserva para el alquiler y adquisición de viviendas protegidas.</li> <li>- Ayudas a la eliminación de barreras.</li> </ul>   | SERVICIOS TERRITORIALES DE FOMENTO.<br><br>GERENCIAS TERRITORIALES DE SERVICIOS SOCIALES           |
| <b>EDUCACIÓN</b>             | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación para acceso a colegios públicos o concertados y en escuelas infantiles.</li> <li>- Becas de educación especial.</li> <li>- Ayudas de libros de texto.</li> <li>- Ayuda al transporte.</li> <li>- Ayudas de comedor.</li> <li>- Ingresos en centros específicos.</li> <li>- Programas de Garantía Social.</li> <li>- Programas de formación para la transición a la vida adulta.</li> <li>- Exención del pago de tasas en la Universidad.</li> <li>- Reserva de plazas de acceso a la Universidad.</li> <li>- Programas de Apoyo y reserva de habitaciones o pisos tutelados.</li> </ul> | DIRECCIONES PROVINCIALES DE EDUCACIÓN<br><br>SECRETARIADO DE ASUNTOS SOCIALES DE LAS UNIVERSIDADES |

| ASPECTOS CONTEMPLADOS                          | GRADO DE MINUSVALÍA | PROGRAMAS, PRESTACIONES Y APOYOS SOCIALES   | LUGAR DE TRAMITACIÓN  |
|--|---------------------|---|---|
| <b>FORMACIÓN OCUPACIONAL</b>                   | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas europeos de formación y empleo.</li> </ul>   | GERENCIAS TERRITORIALES DE SERVICIOS SOCIALES                       |
| <b>EMPLEO</b>                                  | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas al autoempleo.</li> <li>- Demanda de empleo por discapacidad. Reserva del 2% en empresas con más de 50 trabajadores.</li> <li>- Ayudas a empresas privadas por la contratación laboral y subvención por creación de puesto de trabajo y por adaptación al puesto.</li> <li>- Derecho a reserva de cupo para oposiciones y empleo público, adaptación de tiempo y medios para la realización de exámenes.</li> <li>- Reducción y exenciones de cuotas de inscripción en procesos selectivos públicos.</li> <li>- Jubilación anticipada (65%, un año antes por cada cuatro trabajados).</li> <li>- Derecho del familiar a:</li> <li>- Jornada reducida.</li> <li>- Reducción de la jornada laboral en una hora con reducción salarial (empleados públicos).</li> <li>- Ayuda económica por reducción de la jornada laboral.</li> <li>- Aumento de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo.</li> </ul> | OFICINAS TERRITORIALES DE EMPLEO (ECYL)                             |
| <b>ACTUACIONES A FAVOR DE FAMILIA NUMEROSA</b> | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carné de Familia Numerosa.</li> <li>- Eliminación del límite de edad a los 21 años.</li> <li>- Reducción del número de hijos a dos, si uno de ellos tiene más del 33% de grado de minusvalía, o si ambos padres tienen el 33% o uno de ellos un 65%.</li> </ul>  | DEPARTAMENTOS TERRITORIALES DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. |

| ASPECTOS CONTEMPLADOS             | GRADO DE MINUSVALÍA | PROGRAMAS, PRESTACIONES Y APOYOS SOCIALES  | LUGAR DE TRAMITACIÓN   |
|-----------------------------------|---------------------|--|--|
| <b>VEHÍCULO</b>                   | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción y/o exención del impuesto de matriculación.</li> <li>- Exención del impuesto municipal de circulación.</li> <li>- Tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida.</li> <li>- Reducción del IVA para la adquisición y reparación del vehículo.</li> <li>- Ayudas a la adquisición y adaptación del vehículo para personas con movilidad reducida.</li> </ul> | AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT)  |
| <b>AYUDAS INDIVIDUALES</b>        | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas a domicilio.</li> <li>- Atención personal.</li> <li>- Ayudas económicas según:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Gerencia de Servicios Sociales.</li> <li>o Fundación ONCE.</li> <li>o Ayuntamientos (eurotaxi, piscinas, etc.)</li> </ul> </li> </ul>  | CENTROS DE ACCIÓN SOCIAL (CEAS)<br><br>GERENCIAS TERRITORIALES<br><br>ONCE<br><br>AYUNTAMIENTO |
| <b>AYUDAS MUTUALIDADES</b>        | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas económicas.</li> <li>- Ayudas a domicilio.</li> <li>- Ingreso en centros.</li> </ul>   | MUTUAS, MUFACE, ISFAS, MUGEJU  |
| <b>ABONO SOCIAL DE TELEFÓNICA</b> | 65%                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de la cuota de instalación y abono para pensionistas por incapacidad que no supere la renta establecida.</li> </ul>   | TELEFÓNICA   |

| ASPECTOS CONTEMPLADOS | GRADO DE MINUSVALÍA | PROGRAMAS, PRESTACIONES Y APOYOS SOCIALES  | LUGAR DE TRAMITACIÓN  |
|-----------------------|---------------------|--|---|
| <b>OTROS</b>          | 33% Ó MÁS           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renta activa de inserción.</li> <li>- Pago único por nacimiento de hijo con 33% (Consejería de Familia, JCyL).</li> <li>- Exención del pago de tasas para las licencias de caza y pesca.</li> <li>- Tarjeta dorada de RENFE.</li> <li>- Servicio de intérprete de lengua de signos.</li> <li>- Protección jurídica.</li> <li>- Planes y fondos de pensiones.</li> </ul> | <p>OFICINAS TERRITORIALES DE EMPLEO (ECYL)</p> <p>DEPARTAMENTOS TERRITORIALES DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p> <p>SERVICIOS TERRITORIALES DE MEDIO AMBIENTE</p> <p>RENFE</p> <p>GERENCIAS TERRITORIALES</p> <p>ENTIDADES GESTORAS</p> |

## **II. NORMATIVA SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

.

## 1. LOS DERECHOS HUMANOS COMO EJE DE LAS POLÍTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El proceso de reformulación del concepto de discapacidad ha ido variando la forma de enfocar la atención de las necesidades de las personas con discapacidad.

En la década de los setenta del siglo XX, cuando predominaba el modelo biológico-individual de la discapacidad, el enfoque predominante era el de la Rehabilitación. Su esencia consistía en "reparar" o "compensar" las funciones dañadas mediante técnicas terapéuticas y/o aparatos y ayudas técnicas, en la idea de que con esos apoyos y mejoras el sujeto afectado se reintegraría a las actividades propias de su edad y ámbito cultural (Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963).

La **Constitución Española de 1978** inicia un nuevo enfoque sobre los Derechos Humanos en la atención de las necesidades del colectivo de personas con discapacidad, destacando los siguientes artículos:

Artículo. 1.1: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

Artículo 9.2: *Corresponde a poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

Artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Artículo 10.1: *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

Artículo 49: *Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga.*

## 2. PANORAMA INTERNACIONAL.

En relación con la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva de todas las personas, el 13 de diciembre de 2006, fue aprobada en la sede de la Organización de las Naciones Unidas, la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, siendo estos, entre otros, los derecho civiles y políticos, la accesibilidad, la participación y la inclusión, el derecho a la educación, la salud el trabajo y el empleo, la protección social, etc. Esta Convención en la que se reconoce la necesidad de un cambio de actitud en la sociedad para que las personas con discapacidad ni sean discriminadas fue suscrita por el Plenipotenciario de España el 30 de marzo de 2007.

La Convención, en vigor en España desde el 3 de mayo de 2008 ha supuesto un cambio radical de paradigma sociopolítico, puesto que presenta una elaboración detallada de los derechos de las personas con discapacidad y un código de aplicación.

Sus principios generales son:

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.

- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- La igualdad de oportunidades.

- La accesibilidad.
- La igualdad entre el hombre y la mujer.
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

La Convención de Naciones Unidas supone un cambio en el concepto de discapacidad, puesto que pasa de ser considerada una cuestión de derechos humanos, y no una preocupación de bienestar social.

En **1992** el Consejo de Europa, en su **Resolución R (92) 6 sobre la elaboración de una política coherente para las personas con discapacidad** expresa una serie de principios y áreas de atención:

- Prevención y educación sanitaria.
- Identificación y diagnóstico.
- Tratamiento y ayuda terapéutica.
- Educación.
- Formación profesional.
- Empleo.
- Integración social y entorno cotidiano.

Las políticas sobre discapacidad se han ido adaptando progresivamente a esta concepción. En **1993** Naciones Unidas publica las **Normas Uniformes de las Naciones Unidas por la igualdad de las oportunidades de las personas con discapacidad**. Estas Normas presentan las directivas culturales y políticas de cambio social que deberían permitir a todos los ciudadanos, sin excepción, participar de forma igual en la sociedad.

En **1996** la Unión Europea aprueba la **Resolución sobre la igualdad de oportunidades en la elaboración de las políticas globales para las personas con discapacidad.**, que acoge y desarrolla los principios generales dictados por Naciones Unidas, entre otros, los referentes a la igualdad de oportunidades, la normalización e inclusión, la vida independiente y la participación.

Esta misma estrategia de actuación política se encuentra presente, de forma más global, en el **Tratado de Ámsterdam de 1997**, en cuyo artículo 13 se incluye la cláusula de “no discriminación” en general, y en particular de las personas con discapacidad.

El Tratado por el se establece la **Constitución para Europa**, en el artículo 11-86, se establece que la Unión *reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.*

Con posterioridad la Comisión Europea elabora **una Comunicación sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un Plan de Acción Europeo** (COM, 30.10.2003), en la que incide en aspectos tales como el respeto a la diversidad, la accesibilidad al entorno, la inclusión en el empleo, la promoción de la integración social y lucha contra la marginación y el fomento de la participación.

Esta nueva forma de entender los aspectos legislativos que afectan a la discapacidad acentúa la dimensión social de la discapacidad y, por tanto, de las necesidades sociales, y las líneas de actuación para conseguir un avance en el reconocimiento y ejercicio de los derechos ciudadanos de las personas con discapacidad.

De la **Declaración de Madrid de 2002** y la **Declaración de Málaga de 2003**, aprobada en la Segunda Conferencia Europea de Ministros responsables de política de integración de personas con discapacidad, emanan las orientaciones fundamentales para el desarrollo de políticas inclusivas y transversales que garanticen los derechos y la participación de las personas con discapacidad, situando la discapacidad como una cuestión de derechos humanos que debe enfocarse desde las políticas de igualdad de oportunidades.

### 3. LEGISLACIÓN ESTATAL BÁSICA SOBRE DISCAPACIDAD.

La Constitución Española aborda los derechos de las personas con discapacidad, particularmente en el artículo 49, donde se expresa que: *"Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos y sensoriales que requieran y les amparará especialmente para el disfrute que este Título otorga a todos los ciudadanos"*.

#### 3.1. LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS (LISMI).

El artículo 49 CE, encuadrado dentro de los principios rectores de la política social y económica (Capítulo III, Título II), ha sido desarrollado, en lo que a la integración social de las personas con discapacidad se refiere, por la Ley 13/1982 (LISMI).

La LISMI cumple la finalidad de contemplar de una manera globalizada la atención e integración de las personas con discapacidad en la vida social y económica, a través de medidas de prevención, sociales, económicas, de rehabilitación, educativas, recuperadoras y de integración.

La aplicación de la LISMI ha dado lugar a cambios importantes en la realidad de las personas con discapacidad, en campos como:

- **SALUD:** La prevención de las discapacidades se constituye como un derecho y un deber de los ciudadanos y de la sociedad en su conjunto, formando parte de las obligaciones prioritarias del Estado.

La Ley 13/1982 supuso la universalización del derecho a la asistencia sanitaria de las personas con discapacidad.

- **EDUCACIÓN:** Se establece el mandato de integrar a las personas con discapacidad en el sistema ordinario de educación general, recibiendo, en su caso, los programas de apoyo y recursos necesarios.

Solamente y cuando por las especiales dificultades así lo requieran, la educación para las personas con discapacidad se llevará a cabo en centros específicos. Estando éstos en conexión con los centros ordinarios, dotados de unidades de transición para facilitar la integración de los alumnos en centros ordinarios.

- **EMPLEO:** Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante el trabajo protegido (Centros Especiales de Empleo).

Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad mediante la cuota de reserva de empleo en las empresas públicas y privadas, incentivos a la contratación y formación profesional, subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, etc.

- **PRESTACIONES ECONÓMICAS:** Se estableció un sistema de prestaciones económicas, tales como subsidio de garantía de ingresos mínimos, subsidio de ayuda de tercera persona y subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte, para las personas con discapacidad que, por no desarrollar una actividad laboral, no estaban incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Este sistema de prestaciones, dio paso en la década de los noventa del pasado siglo, a un sistema de prestaciones no contributivas para personas con discapacidad con un grado de minusvalía legalmente reconocido igual o superior al 65%.

- **SERVICIOS SOCIALES:** Derecho de las personas con discapacidad a disfrutar, sin discriminación alguna, de las prestaciones de los servicios sociales, tales como orientación e información, atención domiciliaria, actividades deportivas, culturales, de ocio, etc.

- **MOVILIDAD Y BARRERAS ARQUITECTÓNICAS:** Mandato a las Administraciones Públicas competentes para que la planificación y urbanización de las vías públicas, edificios, parques... se efectúen de tal forma que resulten accesibles y utilizables por las personas con discapacidad.
- **TITULARES DE LOS DERECHOS:** A efectos de esta Ley, se entiende por persona con discapacidad toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

El reconocimiento del derecho a los beneficios previstos en la Ley deberá ser efectuado de manera personalizada, previo informe de los Órganos técnicos de Valoración de la Discapacidad.

### **3.2. LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LIONDAU).**

Transcurridos más de veinte años desde la promulgación de la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), se consideró necesario promulgar otra norma legal que la completase y que sirviese de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

Dos son las razones esenciales que justifican la promulgación de una nueva ley:

- La persistencia en la sociedad de desigualdades.
- Los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la "discapacidad" y la aparición de nuevos enfoques y estrategias.

Partiendo del nuevo concepto de discapacidad de la OMS (CIF-2001) se define ésta como: "la desventaja que tiene una persona a la hora de participar en igualdad de condiciones en la vida económica, social y cultural de su comunidad de pertenencia; desventajas éstas que son producidas no sólo por sus dificultades personales, sino también y sobre todo por los obstáculos y condiciones limitativas que la sociedad opone a la plena participación de estos ciudadanos".

Siendo esto así, es necesario diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las:

- Condiciones personales.
- Condiciones ambientales.
- Estrategias tales como:
  - La lucha contra la discriminación.
  - La accesibilidad universal.

La Ley 51/2003 (LIONDAU) no deroga, por tanto, la Ley 13/1982 (LISMI), sino que la complementa, suponiendo un salto cualitativo, al corresponsabilizar, además de a los poderes público, a la sociedad civil en la consecución de los objetivos de no discriminación y accesibilidad universal, suponiendo un impulso decidido de la igualdad efectividad de las personas con discapacidad consagrado en la Constitución Española en los Art. 9.2, 14 y 49, completándose para la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que supone la transposición de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación a la normativa española.

➤ **PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA LEY.**

- **VIDA INDEPENDIENTE:** La situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- **NORMALIZACIÓN:** El principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.**
- **DISEÑO PARA TODOS:** La actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.
- **DIÁLOGO CIVIL:** El principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.
- **TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD:** El principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicas pensadas exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

### ➤ **ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA LEY.**

De acuerdo con el principio de transversalidad, esta ley se aplica en los siguientes ámbitos:

- Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- Transportes.
- Bienes y servicios a disposición del público.
- Relaciones con las Administraciones Públicas.

Para el principio de igualdad de trato en materia de empleo y la ocupación, esta ley esta ley se complementa en las medidas aprobadas en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que supone la transposición de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación a la normativa española.

### ➤ **CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social (Art. 1.1. Ley 51/2003).
- **IGUALDAD DE TRATO:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, basada en la religión o convicciones, el origen racial o étnico, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

El principio jurídico de igualdad de trato consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentra en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente.

Las Directivas Comunitarias determinan que el principio de igualdad de trato "no obstaculiza las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades". Su respeto implica la prohibición de discriminaciones directas o indirectas.

Es necesario diferenciar bien el concepto de acción positiva del de discriminación positiva, consistiendo éste en un trato preferencial provisorio a favor de un grupo de personas predeterminado, destinado a reparar las discriminaciones y la exclusión histórica de la cual este grupo ha sido víctima. La discriminación positiva debe cesar cuando la igualdad de trato ha sido alcanzada.

- **DISCRIMINACIÓN:** La discriminación por razón de discapacidad se produce cuando en una situación análoga se trata de una persona con discapacidad, de forma directa o indirecta, menos favorable que otra que no lo es.
  - **Discriminación directa:** Consiste en trato humillantes, hostiles u ofensivos producidos por normas, criterio o prácticas. La discriminación directa se produce cuando una persona con discapacidad es, haya sido o pudiera ser tratada menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga comparable (prejuicios, exigencias suplementarias, comportamientos de rechazo, prohibiciones de acceso...).
  - **Discriminación indirecta:** Consiste en toda disposición, criterio, producto o servicios aparentemente neutro, que pueda ocasionar una desventaja a una persona con discapacidad en comparación a otras no discapacitadas (entornos no accesibles, productos no utilizables para todos, servicios que no tienen en cuenta las especiales dificultades de las personas con discapacidad...).

- **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:** Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño para todos" y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

### ➤ **GARANTÍAS DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

La Ley establece las dos vías de acción esenciales para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades:

- **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:** Se entiende por acción positiva el conjunto de medidas concebidas para establecer la "igualdad de oportunidades" sin que acarree perjuicio para las personas con discapacidad.

El Art. 8 de la Ley 51/2003 define las medidas de "acción positiva" como "aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida económica, política, cultural y social".

Las medidas de acción positiva podrán consistir en:

- Apoyos complementarios (prestaciones económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación).
  - Tratos más favorables (en normas, criterios y prácticas).
- **MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:** Medidas que tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

Las medidas contra la discriminación contempladas en la ley operan, básicamente, sobre dos tipos de obstáculos:

- Normas, criterios y prácticas (discriminación directa).
- Entornos, productos y servicios (discriminación indirecta).

Básicamente las medidas consisten en:

- Prohibición de conductas de acoso y exclusión (conductas de abuso y maltrato, trato discriminatorio, hostil, ofensivo, degradante...)
- Exigencias de accesibilidad (requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, todo ello con arreglo al principio de "diseño para todos" en lo nuevo).
- Ajustes razonables: Medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrá en cuenta:

- Los costes de la medida.
- Los efectos discriminatorios que supongan para las personas con discapacidad su no adopción.
- La estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica.
- La posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

La Ley posibilita a las Administraciones Públicas competentes a establecer un régimen de "ayudas públicas" para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar "ajustes razonables".

La obligación o no de realizar ajustes razonables puede ser fuente de conflictos entre las personas con discapacidad y los no vinculados a implantarlos. Por eso, y con independencia de las vías judicial y administrativa para reclamar, la Ley ha previsto un sistema de arbitraje.

➤ **REGULACIÓN DE CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

El gobierno, para garantizar los mismos niveles de "igualdad de oportunidades" a todos los ciudadanos con discapacidad, regulará, de forma gradual en el tiempo, alcance y contenidos, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en los ámbitos de:

- Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- Espacios público urbanizados, infraestructuras y edificación.
- Transportes.
- Bienes y servicios a disposición del público.
- Relaciones con las Administraciones Públicas.

Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecerán, para cada ámbito o área, medidas concretas para prevenir o suprimir discriminaciones, y para desventajas o dificultades.

Se incluirán disposiciones sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.
- Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

➤ **MEDIDAS DE FOMENTO Y PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y facilitarán el desarrollo de instrumentos y mecanismos jurídicos para el desarrollo de una política de igualdad de oportunidades mediante:

- La adopción de medidas que supriman las disposiciones normativas y prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades.
- El establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por causa de discapacidad.

Las medidas de fomento para la igualdad de oportunidades podrán consistir en:

- *Medidas de sensibilización y formación* (desarrollo y promoción de actividades de información, campañas de sensibilización, acciones formativas, etc.).

- *Medidas para fomentar la calidad* (adecuación de los “planes de calidad” de las Administraciones Públicas para asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos con discapacidad, incluyendo normas uniformes mínimas de no discriminación y de accesibilidad y desarrollando indicadores de calidad y guías de buenas prácticas).
- *Medidas de innovación y desarrollo de normas técnicas:* Promoción de la investigación en áreas relacionadas con la discapacidad en los planes de investigación, desarrollo e investigación (I+D+I), apoyando el desarrollo de normativa técnica y revisión de la existente, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños, desarrollos de tecnologías, productos, servicios y bienes.
- *Participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias* en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones que les conciernen, con la presencia permanente, con carácter participativo y consultivo, de las personas con discapacidad en los órganos de las Administraciones Públicas, cuyas funciones están directamente relacionadas en materias que tengan incidencia en las personas con discapacidad y sus familias.
- *Elaboración de Planes y Programas en materia de accesibilidad y no discriminación,* promovidos por la Administración General del Estado, en colaboración con otras Administraciones Públicas y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

### **III. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD.**

## 1. SITUACIÓN NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD) del año 2008 analiza la discapacidad para personas de seis y más años.

El número de personas con discapacidad alcanza en España la cifra de 3,8 millones, lo que supone el 8,5% de la población total.

Realizando una comparación con Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 se observa que el número de personas con discapacidad ha crecido en 32.000. Sin embargo, dado que el crecimiento de las personas con discapacidad ha sido menor que el del total de la población, la tasa de discapacidad ha registrado una disminución desde el 9,0% del año 1999 hasta el 8,5% en 2008.

Por Comunidades Autónomas, las que presenta un mayor porcentaje de personas con discapacidad son:

- Ciudad Autónoma Melilla (11,90%).
- Galicia (11,33%).
- Ciudad Autónoma de Ceuta (11,30%).
- Extremadura (11,00%).
- Castilla y León (10,99%).

Por el contrario, los menores porcentajes se dan en:

- La Rioja (6,20%).
- Cantabria (7,00%).
- Islas Baleares (7,10%).

### PERSONAS DE SEIS O MÁS AÑOS CON DISCAPACIDAD

|                      | NÚMERO DE PERSONAS | TASA POR 100 HABITANTES |
|----------------------|--------------------|-------------------------|
| ANDALUCÍA            | 716.100            | 9,58                    |
| ARAGÓN               | 111.600            | 9,19                    |
| ASTURIAS             | 104.500            | 10,37                   |
| BALEARES             | 68.800             | 7,10                    |
| CANARIAS             | 135.800            | 7,13                    |
| CANTABRIA            | 37.500             | 7,00                    |
| CASTILLA Y LEÓN      | 255.900            | 10,86                   |
| CASTILLA LA MANCHA   | 182.900            | 9,99                    |
| CATALUÑA             | 511.700            | 7,61                    |
| COMUNIDAD VALENCIANA | 452.800            | 9,92                    |
| EXTREMADURA          | 111.000            | 10,99                   |
| GALICIA              | 292.900            | 11,29                   |
| MADRID               | 434.800            | 7,59                    |
| MURCIA               | 127.500            | 9,80                    |
| NAVARRA              | 41.600             | 7,42                    |
| PAÍS VASCO           | 169.400            | 8,45                    |
| LA RIOJA             | 17.900             | 6,16                    |
| CEUTA                | 7.400              | 11,32                   |
| MELILLA              | 7.300              | 11,86                   |
| ESPAÑA               | 3.787.400          | 8,97                    |

FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

Los principales grupos de discapacidad de las personas de 6 ó más años residentes en hogares españoles son los de movilidad (66,94%), vida doméstica (54,90%) y autocuidado (48,17%).

Hay que tener en cuenta que una persona puede tener discapacidades de más de un grupo de discapacidad.

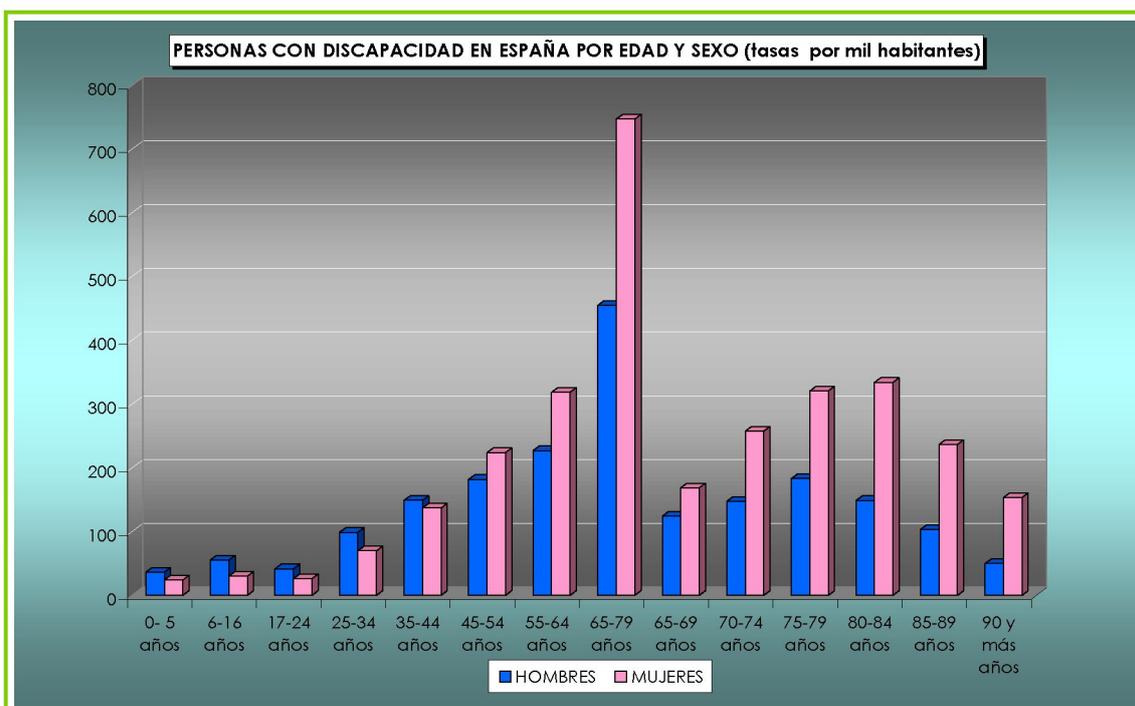
**PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN GRUPO DE DISCAPACIDAD.**

| GRUPO DE DISCAPACIDAD   | PORCENTAJE |
|---|------------|
| Visión  | 25,85      |
| Audición  | 28,1       |
| Comunicación  | 19,38      |
| Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas | 16,63      |
| Movilidad   | 66,94      |
| Autocuidado   | 48,17      |
| Vida doméstica  | 54,9       |
| Interacciones y relaciones personales                           | 16,4       |

FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

Por sexo, más de 2,30 millones de mujeres afirman tener algún tipo de discapacidad, frente al 1,55 millones de hombres.

Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En tramos de edad inferiores las tasas de los varones superan a las de las mujeres.

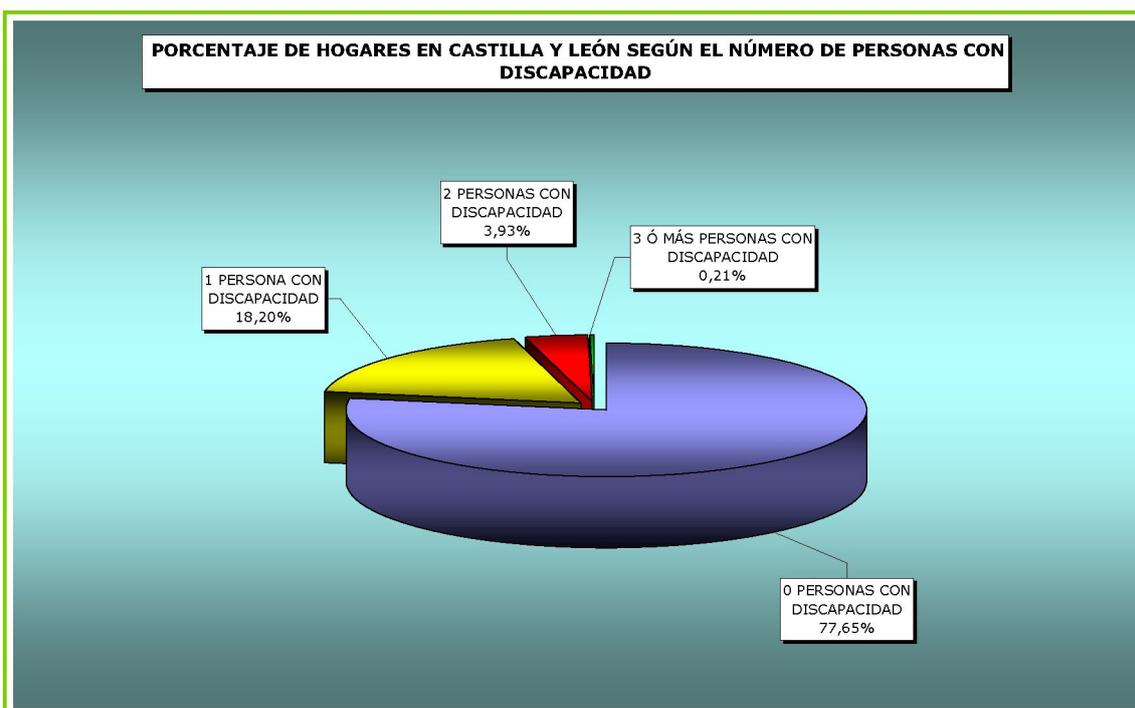


FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

## 2. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CASTILLA Y LEÓN.

Según la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD) del año 2008 el número de personas con discapacidad en Castilla y León alcanza la cifra de 255.900, lo que supone el 10,86% de la población total de la Comunidad.

En el 18,20% de los hogares de Castilla y León vive una persona con discapacidad; en el 3,93% de los hogares residen dos personas con discapacidad y en el 0,21% tres o más personas.



FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

Los principales grupos de discapacidad de las personas de 6 o más años residentes en hogares castellanos y leoneses son los de movilidad, vida doméstica y autocuidado.

Los grupos de menor incidencia en la Comunidad Autónoma son interacciones y relaciones personales (14,67%), aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (14,70%) y comunicación (18,22%).

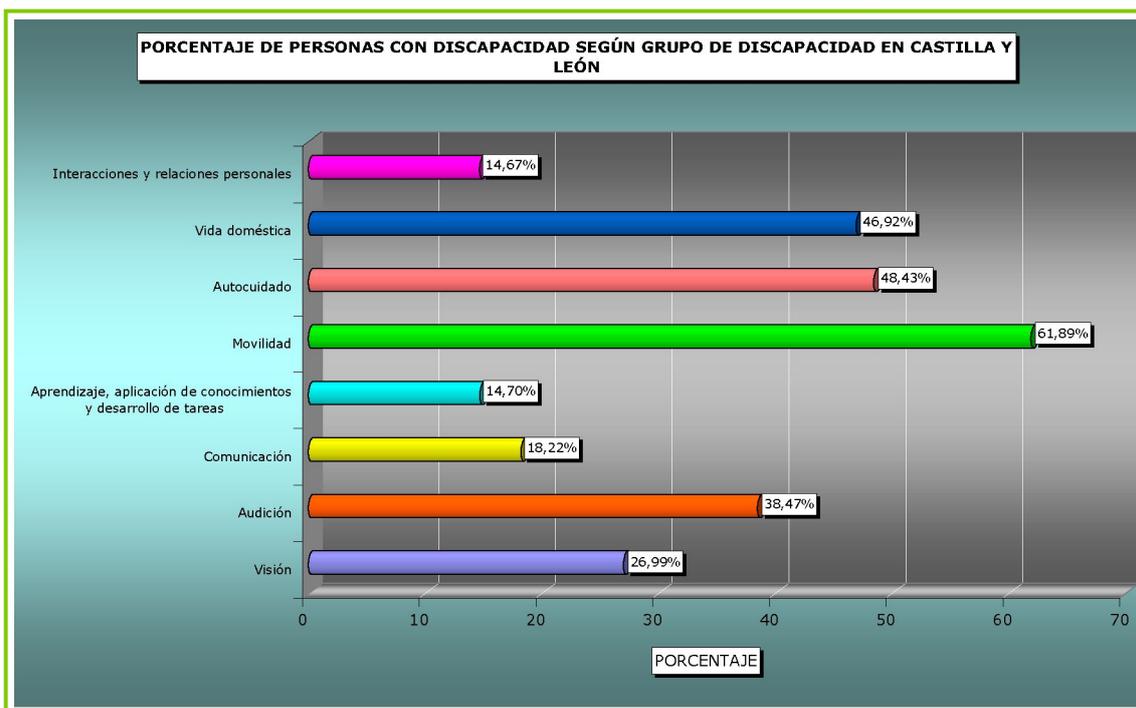
**PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN GRUPO DE DISCAPACIDAD.**

| <b>GRUPO DE DISCAPACIDAD</b>   | <b>PORCENTAJE</b> |
|--|-------------------|
| <b>Visión</b>  | <b>26,99</b>      |
| <b>Audición</b>  | <b>38,47</b>      |
| <b>Comunicación</b>  | <b>18,22</b>      |
| <b>Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas</b> | <b>14,70</b>      |
| <b>Movilidad</b>   | <b>61,89</b>      |
| <b>Autocuidado</b>   | <b>48,43</b>      |
| <b>Vida doméstica</b>  | <b>46,92</b>      |
| <b>Interacciones y relaciones personales</b>                           | <b>14,67</b>      |

FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

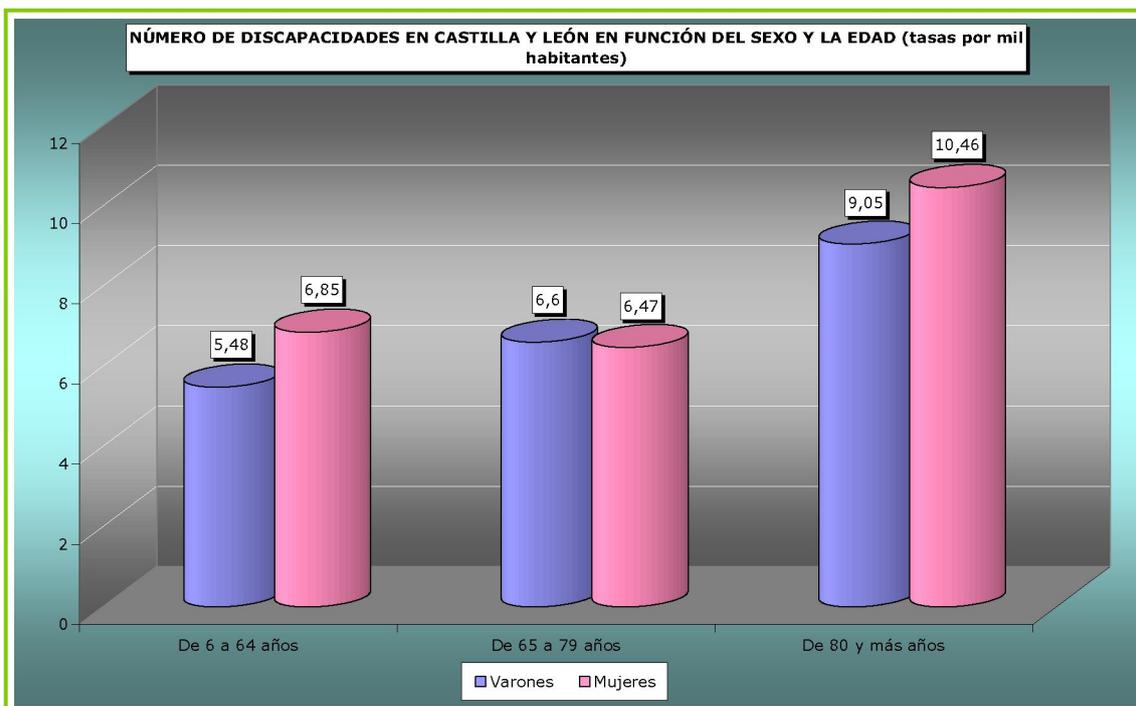
En cuanto al origen de las discapacidades la principal causa se encuentra en deficiencias osteomusculares (102,6 x 1.000 hab.), seguido de las deficiencias del oído (89,5 x 1.000 hab.) y de las deficiencias visuales (60,8 x 1.000 hab.).

Los orígenes menos frecuentes se encuentran en las deficiencias del lenguaje, habla y voz (6,5 x 1.000 hab.), deficiencias viscerales (28,3 x 1.000 hab.) y deficiencias del sistema nervioso (28,4 x 1.000 hab.).



FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres, excepto en edades comprendidas entre los 65 y los 79 años, en los que la tasa de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres.



FUENTE: Encuesta EDAD. INE.

### 3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

#### 3.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEMANDANTES DE EMPLEO EN 2007.

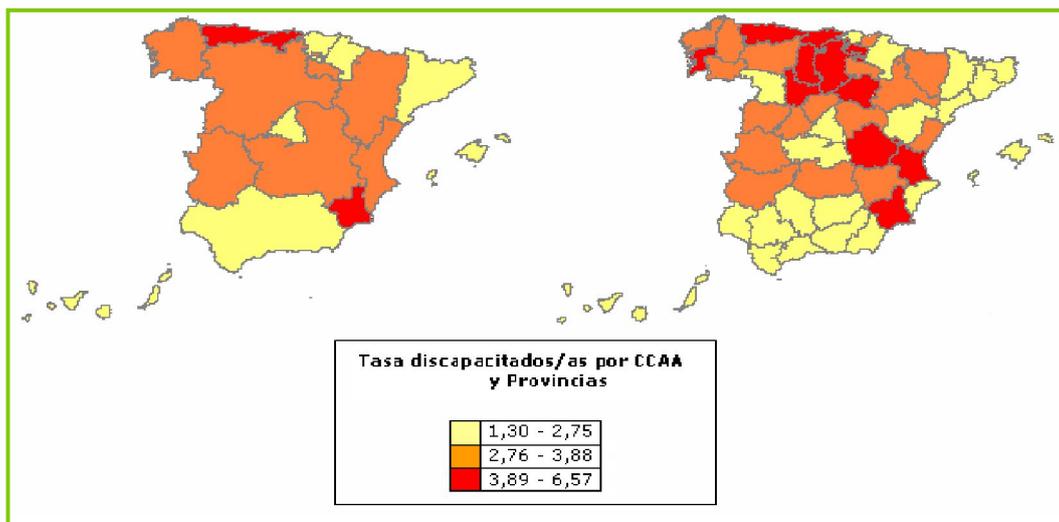
A fines de 2007 demandaban empleo 84.893 personas con discapacidad (2,76% del total de demandantes), proporción que representa un aumento de 0,20 puntos respecto a 2006.

Por tipos de discapacidad declarada en la demanda, el principal grupo es el de físicas (más de la mitad de las demandas), le siguen las psíquicas, los que no declaran la discapacidad que padecen, las sensoriales y, finalmente, las del lenguaje.

| TIPOS DE DISCAPACIDAD       | DEMANDANTES DE EMPLEO | %     | % VAR. INTERANUAL |
|-----------------------------|-----------------------|-------|-------------------|
| Sin discapacidad. Declarada | 11.396                | 13,42 | 61,35             |
| Físicas                     | 46.095                | 54,30 | 4,48              |
| Psíquicas                   | 15.702                | 18,50 | 16,66             |
| Sensoriales                 | 11.091                | 13,06 | 5,61              |
| Del lenguaje                | 609                   | 0,72  | 18,02             |

Total demandantes de empleo: 3.079.957  
FUENTE: INEM.

Entre la tasa máxima del 6,57% en Melilla (tanto en comunidades como en provincias) y la tasa mínima del 1,30% en Gerona (en cuanto a comunidades Autónomas, el mínimo es el 1,65% de las Islas Baleares), se hallan por debajo de la tasa estatal 7 comunidades y 22 provincias –las catalanas, Teruel, Alicante, las andaluzas, Madrid, Toledo, Zamora, Vizcaya, Navarra y los archipiélagos.



FUENTE: INEM.

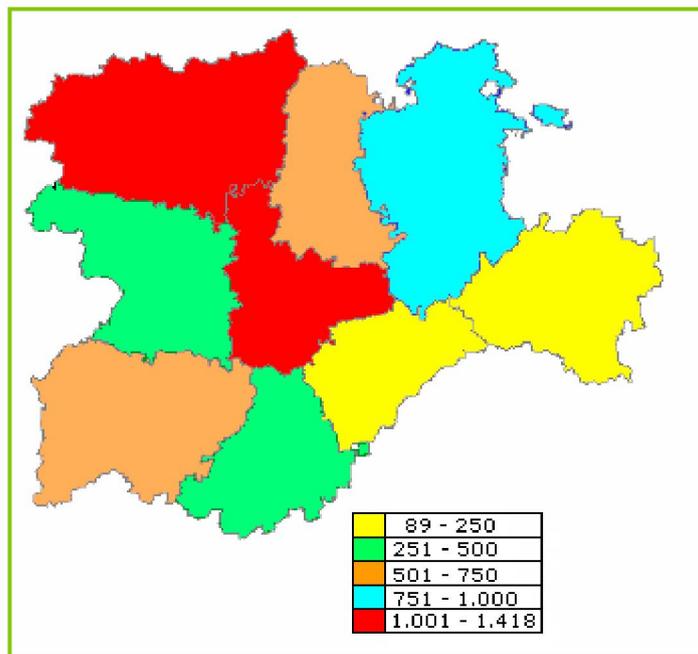
Las mayores tasas se dan en provincias castellano-leonesas (Palencia, Burgos, Valladolid, Soria), Asturias, Murcia, Cantabria, la de capital valenciana, Ceuta, Álava, Cuenca (en todas éstas con una tasa superior al 4%) y Pontevedra (3,89%).

En Castilla y León, la tasa máxima se encuentra en Palencia, con el 5,29%, seguida de Burgos, con el 5,22% y de Valladolid, con el 4,52%.

Todas las provincias de la Comunidad Autónoma se sitúan por encima de la tasa nacional de demandantes de empleo (2,76%), excepto Zamora, cuya tasa es de 2,40%.

|                   | DEMANDANTES DE EMPLEO CON DISCAPACIDAD | TASA DE DEMANDANTES CON DISCAPACIDAD |
|-------------------|--|--------------------------------------|
| <b>ÁVILA</b>      | 326                                    | 3,21%                                |
| <b>BURGOS</b>     | 899                                    | 5,22%                                |
| <b>LEÓN</b>       | 1.093                                  | 3,11%                                |
| <b>PALENCIA</b>   | 534                                    | 5,29%                                |
| <b>SALAMANCA</b>  | 735                                    | 3,21%                                |
| <b>SEGOVIA</b>    | 245                                    | 3,84%                                |
| <b>SORIA</b>      | 153                                    | 4,49%                                |
| <b>VALLADOLID</b> | 1.418                                  | 4,52%                                |
| <b>ZAMORA</b>     | 284                                    | 2,40%                                |

FUENTE: INEM.



FUENTE: INEM

### **3.2. CONTRATACIÓN REALIZADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DURANTE EL AÑO 2007.**

En cuanto a la contratación, los 164.281 contratos registrados en 2007 con respecto a 90.308 personas con discapacidad suponen una tasa del 0,88% en contratos, 1,12% en personas contratadas. Respecto a 2006 estas tasas aumentaron 0,07 y 0,08 puntos, respectivamente.

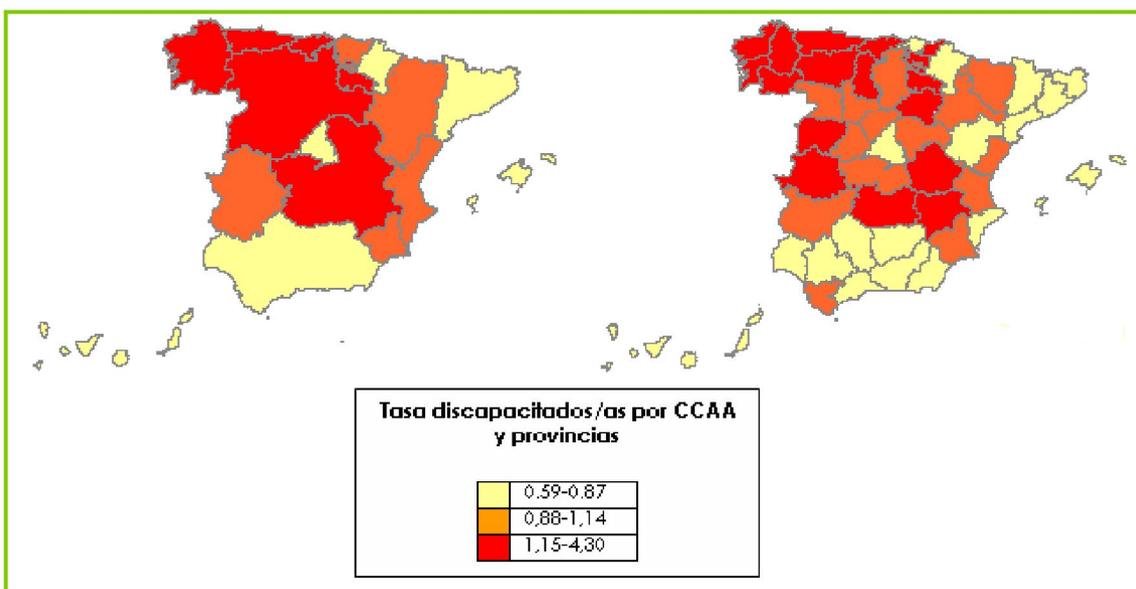
La contratación agrupada por tipos de discapacidad declarada en la demanda no presenta diferencias importantes con la misma distribución respecto a demandantes: más de la mitad de los contratos son realizados por personas que en su demanda declararon una discapacidad física, siguiéndoles las psíquicas, las sensoriales, los que no declaran la discapacidad que padecen y las del lenguaje.

| TIPOS DE DISCAPACIDAD *    | CONTRATOS | %     | % VAR. INTERANUAL |
|----------------------------|-----------|-------|-------------------|
| Sin discapacidad declarada | 11.096    | 11,91 | 69,02             |
| Físicas                    | 51.785    | 55,56 | 2,39              |
| Psíquicas                  | 15.070    | 16,17 | 24,93             |
| Sensoriales                | 14.580    | 15,64 | 4,98              |
| Del lenguaje               | 670       | 0,72  | 19,01             |

\* Agrupación en relación a la primera discapacidad de la demanda, por lo que el total de contratos disminuye, ya que éstos no siempre van asociados a una demanda.  
FUENTE: INEM.

Entre el máximo del 4,30% en Melilla y el mínimo del 0,59% en Granada (0,62% en la Comunidad de Madrid, en cuanto a Comunidades Autónomas), se hallan por debajo de la tasa estatal 6 comunidades y 19 provincias –las catalanas, Teruel, Alicante, las andaluzas excepto Cádiz, Madrid, Vizcaya y Navarra–.

Las mayores tasas se dan en Ceuta, Asturias, algunas provincias castellano y leonesas, algunas castellano-manchegas, Cantabria, Cáceres, las dos vascas restantes, las cuatro gallegas y La Rioja.



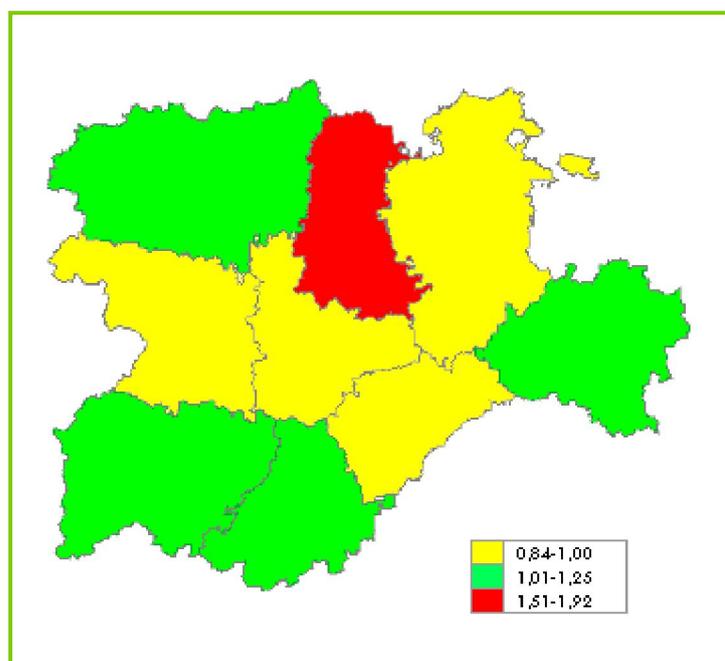
FUENTE: INEM.

En Castilla y León todas las provincias se encuentran por encima de la tasa estatal del 0,77%, destacando las provincias de Palencia (1,92%), León (1,24%) y Soria (1,19%).

Las provincias con menor tasa de contratos realizados a personas con discapacidad son Zamora (0,84%), Segovia (0,95%) y Valladolid (0,96%)

|            | NÚMERO TOTAL DE CONTRATOS | TASA DE CONTRATOS REALIZADOS A PERSONAS CON |
|------------|---------------------------|---|
| ÁVILA      | 49.078                    | 1,01%                                       |
| BURGOS     | 128.780                   | 0,97%                                       |
| LEÓN       | 129.965                   | 1,24%                                       |
| PALENCIA   | 51.923                    | 1,92%                                       |
| SALAMANCA  | 109.259                   | 1,09%                                       |
| SEGOVIA    | 51.638                    | 0,95%                                       |
| SORIA      | 31.349                    | 1,19%                                       |
| VALLADOLID | 203.549                   | 0,96%                                       |
| ZAMORA     | 51.588                    | 0,84%                                       |

FUENTE: INEM.



FUENTE: INEM.

## **IV. FÓRMULAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

## 1. INTRODUCCIÓN.

El mercado laboral se valora como una herramienta que determina la posición en la escala social y, por tanto, es un mecanismo integrador o excluyente en relación a ésta, porque aporta una independencia no sólo económica, sino también personal.

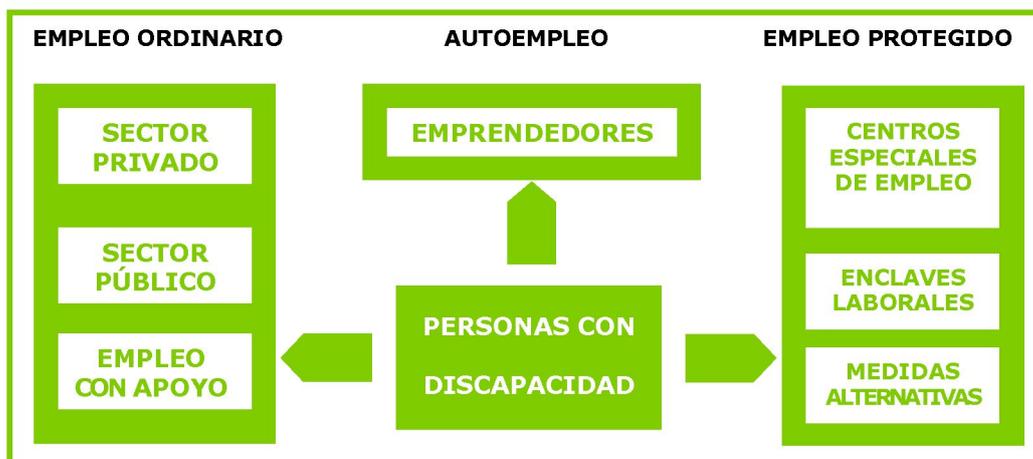
En el caso concreto del colectivo con discapacidad, la inclusión en el mercado laboral añade además otro matiz puesto que para las personas pertenecientes a este sector de población es el factor decisivo a través del cual se reconoce su valor y presencia en la sociedad.

Las políticas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad se desarrollan bajo el paradigma de garantizar un marco de igualdad de trato en el acceso al empleo y de fomentar la presencia de personas con discapacidad en el mercado ordinario, lo que conlleva su participación como un trabajador más en el contexto laboral.

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo se materializa a través de tres vías:

- Empleo ordinario:
  - Sector privado.
  - Sector público.
  - Empleo con apoyo.
- Empleo protegido:
  - Centros especiales de empleo (CEE).
  - Enclaves laborales.
  - Medidas alternativas.
  - Autoempleo.

## ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



## 2. EMPLEO ORDINARIO O EMPLEO ABIERTO.

El Empleo Ordinario es el empleo generado en empresas ordinarias o en las Administraciones Públicas.

Las entidades contratantes son empresas que no han de cumplir ninguna característica especial para la contratación de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad acogidas a esta modalidad de empleo pueden haber sido contratadas:

Al amparo de una subvención o programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Tras un período de selección normal, sin que la empresa en este caso se beneficie de subvenciones o bonificaciones por la incorporación a su plantilla de un trabajador con discapacidad.

Antes de que la persona con discapacidad presentase la misma. La discapacidad sobreviene una vez que el trabajador está ocupando su puesto de trabajo.

En cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o en la administración pública.

## **2.1. SECTOR PRIVADO.**

### **➤ CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO.**

El artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos establece: «Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla.»

En el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, se considera que la integración laboral de éstos debe realizarse fundamentalmente a través del sistema ordinario de trabajo, estableciendo medidas de fomento del empleo en favor de los minusválidos.

Para calcular este 2% en empresas de 50 o más trabajadores hay que tener en cuenta los siguientes parámetros:

El periodo de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial en la totalidad de centros de trabajo de la empresa

Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a 1 año computarán como trabajadores fijos.

Los contratos con duración de hasta 1 año se considerarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia. Por cada 200 días (incluyendo los que corresponden a festivos, vacaciones o descanso semanal) se añadirá un trabajador más al total.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados sea superior al número de trabajadores, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores.

## ➤ CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Actualmente en el Ordenamiento Jurídico Laboral español existen los siguientes tipos de contratos de trabajo específicos para personas con discapacidad:

- Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad.
- Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- Contrato de trabajo temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- Contrato de trabajo para la formación de personas con discapacidad.
- Contrato de trabajo en prácticas para personas con discapacidad.
- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.
- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificaciones.

A nivel económico, las ventajas de la contratación de cualquier persona con un determinado grado de discapacidad son múltiples, presentan un grado elevado de bonificaciones a las cotizaciones de la seguridad social, oscilando desde el 50% a la bonificación íntegra en cotizaciones para determinados casos.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad, siempre que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo. También regula bonificaciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos.

## BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| CONTRATACIÓN INDEFINIDA           | CONTRATACIÓN TEMPORAL                   |
|-----------------------------------|---|
| Con carácter general: 4.500 €/año | Varones menores de 45 años: 3.500 €/año |
| Mujeres: 5.350 €/año              | Varones mayores de 45 años: 4.100 €/año |
| Mayores de 45 años: 5.700 €/año   | Mujeres mayores de 45 años: 4.700 €/año |
| DISCAPACIDAD SEVERA               |   |
| Con carácter general: 5.100 €/año | Varones menores de 45 años: 4.100 €/año |
| Mujeres: 5.950 €/año              | Varones mayores de 45 años: 4.700 €/año |
| Mayores de 45 años: 6.300 €/año   | Mujeres mayores de 45 años: 5.300 €/año |

A estos efectos se entiende por **discapacidad severa**:

- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

## TIPOLOGÍA Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

#### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

## CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### INCENTIVOS

- Subvención de 3907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 

|  | Hombres         | Mujeres         |
|--|-----------------|-----------------|
| Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 4.500 euros/año | 5.350 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |
| Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 5.100 euros/año | 5.950 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |
  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

### CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>OBLIGACIONES DE LA EMPRESA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.</li> <li>▪ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.</li> </ul> |
| <b>OTRAS CARACTERÍSTICAS</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio, que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.</li> </ul>                                 |

### CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.</li> <li>▪ Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.</li> <li>▪ Pertener a alguno de los siguientes colectivos (art. 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.</li> <li>▪ Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.</li> </ul> </li> <li>▪ Los trabajadores con discapacidad no incluidos en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.</li> <li>▪ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.</li> </ul> |
|---------------------------------------|---|

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

### INCENTIVOS

- La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b), tendrá las siguientes ayudas:
- Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero.
- Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
- Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

|                    | Hombres         | Mujeres         |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| Menores de 45 años | 4.500 euros/año | 5.350 euros/año |
| Mayores de 45 años | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

|                    | Hombres         | Mujeres         |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| Menores de 45 años | 5.100 euros/año | 5.950 euros/año |
| Mayores de 45 años | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

|  |   |
|--|---|
| <b>REQUISITOS DE LA EMPRESA</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.</li> <li>▪ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.</li> </ul>   |
| <b>FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.</li> <li>▪ Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía.</li> <li>▪ El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</li> </ul>  |
| <b>OTRAS CARACTERÍSTICAS</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio, que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.</li> <li>▪ En lo no previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/83 de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero.</li> </ul> |

### CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

### CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

### CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### INCENTIVOS

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 

|  | Hombres         | Mujeres         |
|--|-----------------|-----------------|
| Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 3.500 euros/año | 4.100 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 4.100 euros/año | 4.700 euros/año |
| Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 4.100 euros/año | 4.700 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 4.700 euros/año | 5.300 euros/año |
  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

#### OTRAS CARACTERÍSTICAS

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre por la transformación del contrato temporal en indefinido.

### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad.
- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.

### INCENTIVOS

- La cotización a la Seguridad Social será del 50 % de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas puedan realizar en función de su plantilla.
- La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del Real Decreto 488/98, de 27 de marzo.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

## CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de los estudios.

## CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

|   |  |
|---|--|
| <p><b>FORMALIZACIÓN,<br/>DURACIÓN Y JORNADA</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.</li> <li>▪ Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo.</li> <li>▪ No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.</li> <li>▪ El período de prueba no podrá ser superior a un mes, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</li> </ul>   |
| <p><b>INCENTIVOS</b></p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.</li> <li>▪ Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.</li> </ul>  |
| <p><b>OTRAS<br/>CARACTERÍSTICAS</b></p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</li> <li>▪ En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.</li> <li>▪ A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.</li> <li>▪ Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.</li> <li>▪ Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</li> <li>▪ Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.</li> </ul> |

### CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>CARACTERÍSTICAS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación.</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>INCENTIVOS</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.</li> </ul>   |

### CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:</li> <li>▪ Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.</li> <li>▪ Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.</li> </ul> |
|-------------------------------------|--|

## TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del 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.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

### INCENTIVOS

- Subvención de 3907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 

|  | Hombres         | Mujeres         |
|--|-----------------|-----------------|
| Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 4.500 euros/año | 5.350 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |
| Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: |                 |                 |
| Menores de 45 años                                   | 5.100 euros/año | 5.950 euros/año |
| Mayores de 45 años                                   | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |
  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

## TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

|  |   |
|--|---|
| <b>FORMALIZACIÓN,<br/>DURACIÓN Y JORNADA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.</li> <li>▪ Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.</li> </ul>   |
| <b>OTRAS<br/>CARACTERÍSTICAS</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.</li> <li>▪ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.</li> <li>▪ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.</li> <li>▪ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio.</li> </ul> |

## 2.2. SECTOR PÚBLICO.

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, donde se establecen las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y sobre la legislación laboral, dispone en su artículo 59 que se reservará en las ofertas de empleo público un cupo mínimo del 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En el ámbito autonómico, el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reformado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula los derechos sociales de las personas con discapacidad, acogiendo los principios de igualdad de trato, de oportunidades y de accesibilidad.

Así mismo, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León explicita medidas aplicables a las personas con discapacidad, entre las que incluye la reserva de un porcentaje no inferior al 10 por ciento de las vacantes de la oferta de empleo público.

El artículo 4 del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, regula del porcentaje de reserva en los siguientes términos:

*Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 10 por ciento para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de Castilla y León.*

*Del cupo de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, podrá destinarse hasta un 10 por ciento para las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, para su convocatoria mediante el sistema previsto en el artículo 7.*

*La reserva se realizará sobre el cómputo global de las vacantes incluidas en la oferta de empleo que se convoquen anualmente, de manera que puedan concentrarse en las convocatorias de aquellos cuerpos, escalas y categorías profesionales que se adapten mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad a las que se dirigen.*

*Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o en convocatoria independiente. Las plazas reservadas a personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.*

### **2.3. EMPLEO CON APOYO EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.**

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

### ➤ **DESTINATARIOS DEL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO.**

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo, siempre que, en ambos casos, se trate de alguno de los siguientes casos:

Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios establecidos en la normativa vigente sobre contratación de trabajadores con discapacidad.

En caso de que el trabajador con discapacidad contratado procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho Centro.

### ➤ **DESTINATARIOS DE LAS SUBVENCIONES.**

Podrán promover proyectos de empleo con apoyo y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades:

Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo.

Los Centros Especiales de Empleo, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a trabajadores con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo.

Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad beneficiarios de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados.

Las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más.

No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 6 meses más.

### ➤ **CUANTÍA DE LAS SUBVENCIONES.**

Las subvenciones establecidas se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones será de:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.

- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

### 3. AUTOEMPLEO

Una de las medidas de fomento para la integración laboral de las personas con discapacidad consiste en el establecimiento de ayudas para financiar aquellos proyectos empresariales de trabajadores con discapacidad desempleados, inscritos como demandantes en la Oficina de Empleo correspondiente, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

#### ➤ TIPOS DE SUBVENCIONES.

- **SUBVENCIÓN PARCIAL DE INTERESES:** Es una subvención parcial de los intereses de los préstamos que obtengan, de aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto.

Esta subvención será, como máximo, de tres puntos de interés fijado por la entidad que concede el crédito al solicitante, pagadera de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

La cuantía de 4.507,59 euros, salvo casos excepcionales expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las resoluciones sobre las solicitudes de subvención se adoptarán teniendo en cuenta, además, los siguientes criterios:

- La trascendencia social y sobre el empleo en el entorno geográfico en que se desarrolle la actividad, especialmente si ésta incide en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.

- La aportación económica del trabajador, especialmente cuando haya recibido indemnizaciones de las empresas a las que hubiera pertenecido o percibido la prestación por desempleo de una sola vez.
- La situación de los débitos que pudieran existir por parte del solicitante con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, de forma que se facilite el cumplimiento de las obligaciones que tenga contraídas.
- **SUBVENCIONES PARA INVERSIÓN DE CAPITAL FIJO:** Es una Subvención de 3.906,58 euros para inversión de capital fijo.

### ➤ **ACCIONES DE ASISTENCIA PARA EL AUTOEMPLEO.**

Las personas interesadas en trabajar por cuenta propia (autoempleo) pueden acceder, bien a sesiones colectivas de información y motivación para el autoempleo, o bien a acciones individuales de asesoramiento de proyectos empresariales.

- **INFORMACIÓN Y MOTIVACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO (INMA):** Es una acción colectiva encaminada a motivar al desempleado hacia la iniciativa empresarial, proporcionándole la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa.

Su objetivo es que los usuarios adquieran información suficiente sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral, y conozcan todos los aspectos que confluyen en la elaboración de un Plan de Negocio.

Los contenidos del INMA son los siguientes:

- Autoempleo,
- Ideas de negocio,
- Formas jurídicas,
- Ayudas, subvenciones,
- Trámites de constitución y
- Puesta en marcha de la empresa.

- **ASESORAMIENTO DE PROYECTOS EMPRESARIALES (APE):** Es una acción individual encaminada a proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta, asesoramiento para la elaboración del Plan de Empresa y su puesta en marcha.

Su objetivo es guiar al emprendedor en la elaboración de su proyecto empresarial, asesorándole en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades.

Los contenidos del APE son los siguientes:

- El estudio de mercado y plan de marketing, plan de producción,
- Plan económico financiero
- Forma jurídica de la empresa.

## 4. EMPLEO PROTEGIDO.

El Empleo Protegido es aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación e integración de trabajadores con discapacidad al mercado laboral.

Las modalidades de Empleo Protegido en España son:

- Centros especiales de empleo (CEE).
- Enclaves laborales.
- Medidas alternativas.

### 4.1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas ordinarias que adquieren la denominación de Centros Especiales de Empleo por cumplir dos condiciones:

Deben haber sido calificadas como Centro Especial de Empleo tras haber sido inscritas en el registro correspondiente.

Han de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 70% de su plantilla.

### ➤ **CREACIÓN DE UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.**

Los Centros Especiales de Empleo pueden ser creados por:

- Las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos.
- Entidades.
- Personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.

Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro. Su gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

### ➤ **DESTINATARIOS FINALES.**

Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

### ➤ **SUBVENCIONES Y CUANTÍA DE LAS MISMAS**

La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

### ➤ **BENEFICIARIOS DE LAS SUBVENCIONES.**

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.

## **4.2. ENCLAVES LABORALES.**

Se trata de una fórmula de empleo protegido que pretende acercar los Centros Especiales de Empleo a las empresas ordinarias.

Esta modalidad de generación de empleo ha quedado regulada por el Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

### **➤ OBJETIVOS DE LOS ENCLAVES LABORALES.**

El objeto de los Enclaves Laborales es facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad y a la vez garantizar la actividad que realicen las personas con discapacidad para las empresas ordinarias.

Los Enclaves Laborales se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un Centro Especial de Empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación.

Los Enclaves Laborales permiten:

- Incrementar el conocimiento mutuo entre empresa ordinaria y trabajador con discapacidad y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades, favoreciendo la transición de empleos hacia la empresa ordinaria.
- Incrementar la carga de trabajo de los CEE, mejorar sus procesos productivos y generar un incremento de su productividad gracias a las nuevas posibilidades de organización productiva.
- Facilitar a las empresas ordinarias el cumplimiento de la cuota de reserva.

El Real Decreto 290/2004 define a los Enclaves Laborales como *el contrato realizado entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora».*

En esta relación contractual el Centro Especial de Empleo conservará la relación laboral con el trabajador con discapacidad (en las mismas condiciones que si trabajara en el CEE), incluso una vez finalizado el contrato de trabajo con la empresa ordinaria, en caso de que ésta no opte por la contratación del trabajador con discapacidad.

Los Enclaves Laborales podrán ser realizados por Centros Especiales de Empleo que tengan una actividad continuada y previa a la firma del contrato de Enclave Laboral. Además el CEE deberá mantener una actividad propia y no la derivada de los Enclaves Laborales.

La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

Transcurridos los tres años de duración el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave, según la siguiente proporción:

- Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo.
- Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores, dos trabajadores, como mínimo.
- La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanza la indicada duración máxima.

- No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga establecido en el párrafo anterior.

➤ **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DESTINADOS AL ENCLAVE.**

Se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien.
- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.
- Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

El 75 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Como complemento a estas garantías para la empresa ordinaria, respecto de su relación laboral con el trabajador con discapacidad, se han estipulado una serie de ayudas para la contratación, por parte de la empresa ordinaria, de los trabajadores con discapacidad del Enclave Laboral. Ayudas que sin duda convertirán a esta modalidad de generación de empleo en una importante vía de integración laboral de personas con discapacidad durante los próximos años.

### **4.3. MEDIDAS ALTERNATIVAS.**

Existe la posibilidad de no cumplir la cuota de reserva de puestos de trabajo para la contratación directa prevista en el artículo 38 de la LISMI., cuando así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, el cual deberá comunicarlo a la autoridad laboral siempre y cuando se declare

La cuota de reserva para trabajadores discapacitados (2% de la plantilla) en empresas de 50 ó más trabajadores, continua siendo un pilar fundamental en el fomento del empleo de este colectivo.

No obstante, el criterio de cooperación entre todos los agentes implicados en esta tarea ha dado lugar al establecimiento de las Medidas Alternativas, de forma excepcional para aquellos empresarios que teniendo obligación de cumplir la cuota, no lo hagan.

El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, desarrolló reglamentariamente lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, que establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 ó más trabajadores estarán obligadas a que, al menos, el 2% de éstos sean trabajadores con discapacidad, e incluyó, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva pudieran quedar exentos de esta obligación, cuando así se recogiera en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

En la actualidad, las medidas alternativas están reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que ha simplificado y agilizado los procedimientos establecidos en el mencionado Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, al que ha derogado.

Realización de contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para que cualquiera de los anteriores:

- El suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de su actividad de la empresa que opta por esta medida. El importe del contrato deberá ser mínimo de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.
- Prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. El importe del contrato deberá ser en igual importe de tres veces el IPREM anual por trabajador dejado de contratar.
- En el caso de optar por cualquiera de estos dos tipos de contrato, la empresa deberá solicitar la aplicación de esta medida alternativa con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, donde el contratista deberá consignar el objeto de contrato, el número de trabajadores a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio 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 puestos de trabajo y, finalmente, la integración en el mercado laboral.
- La constitución de un enclave laboral.

**PARTE ESPECÍFICA.**

## **I. CONDICIONES DE TRABAJO.**

## 1. CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Se entiende por condiciones de trabajo el conjunto de variables que definen la realización una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión, de bienestar físico, mental y social, apuntada por Organización Mundial de la Salud.

### **ARTÍCULO 4.7 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

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

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

La definición dada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales comprende todas las formas implícitas en la actividad por razón del trabajo que se realiza en la empresa y que pueden afectar a la salud y seguridad del trabajador.

Así, en este sentido, se pueden clasificar los factores que influyen y tienen efectos negativos sobre el trabajador en los siguientes grupos:

- **FACTORES ESTRUCTURALES:** Instalaciones, ubicación física, máquinas y equipos de trabajo
- **FACTORES AMBIENTALES:** Definidos por los agentes externos que pueden ser nocivos:
  - Físicos: Luz, ruido, temperatura, humedad, ventilación, vibraciones, radiaciones.
  - Químicos: Humos, gases, polvo, vapores, sustancias.
  - Biológicos.
- **FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN:** Sistema repetitivo de trabajo, ritmo y carga de trabajo, turnos, tiempo de trabajo y distribución, responsabilidad en las tareas, etc.
- **FACTORES PERSONALES DE TIPO FISIOLÓGICO Y PSICOLÓGICO:** Derivados de las facultades físicas y mentales de cada individuo, en razón a su edad, sexo, situación social, cultura, información o formación.

## **2. CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.**

Para evitar que los trabajadores con discapacidad puedan encontrarse con ciertas dificultades en su entorno laboral es preciso realizar un estudio específico de sus necesidades que tenga como punto de partida un adecuado conocimiento de la realidad de estos trabajadores, para así poder adecuar el entorno de trabajo, tanto de su puesto de trabajo, como de las instalaciones de la empresa.

Esta necesidad se ha de considerar en todo momento por las empresas, y máxime en donde haya, al menos, un trabajador discapacitado, para garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad.

El resultado de estas acciones se traduce en la adopción de una serie de medidas, tanto colectivas como individuales a cada trabajador con discapacidad.

**ARTÍCULO 25 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

- 1.** 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.
- 2.** 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.

Con el fin de conseguir la adecuada adaptación del entorno de trabajo al trabajador discapacitado, se han de seguir los siguientes pasos:

- **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:** Requisitos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto, tareas específicas que conlleva el puesto, equipos de trabajo, medios técnicos y tecnológicos necesarios para la realización de la actividad laboral.

- **DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE TRABAJO:** Es preciso conocer las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad del trabajador en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.
- **CONOCER LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DEL TRABAJADOR:** El objetivo es determinar las posibles dificultades con las que el trabajador con discapacidad se ha de enfrentar en el desarrollo de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales por las dificultades de movilidad o de percepción y por la carga de trabajo.
- **ESTUDIO DE NECESIDADES:** Con la información recogida de los apartados anteriores se analizan los datos obtenidos y se determinan las situaciones que pueden significar una no adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o al entorno, es decir, qué es lo que dificulta la accesibilidad al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador discapacitado.
- **DEFINICIÓN DE MEDIDAS PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y/O LA ACCESIBILIDAD A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA:** Estas medidas serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador en el entorno del trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener en el desarrollo de las tareas que conlleva su actividad laboral.
  - **Medidas específicas y colectivas** a llevar a cabo, se han de considerar diferentes aspectos, tales como:
    - **Equipos de trabajo y/o elementos de trabajo** que el trabajador utilizará para la realización de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, a fin de determinar si es preciso realizar alguna adaptación y qué adaptación ergonómica es necesaria realizar a los elementos o instrumentos de trabajo para facilitar su uso y asegurar la seguridad del trabajador.

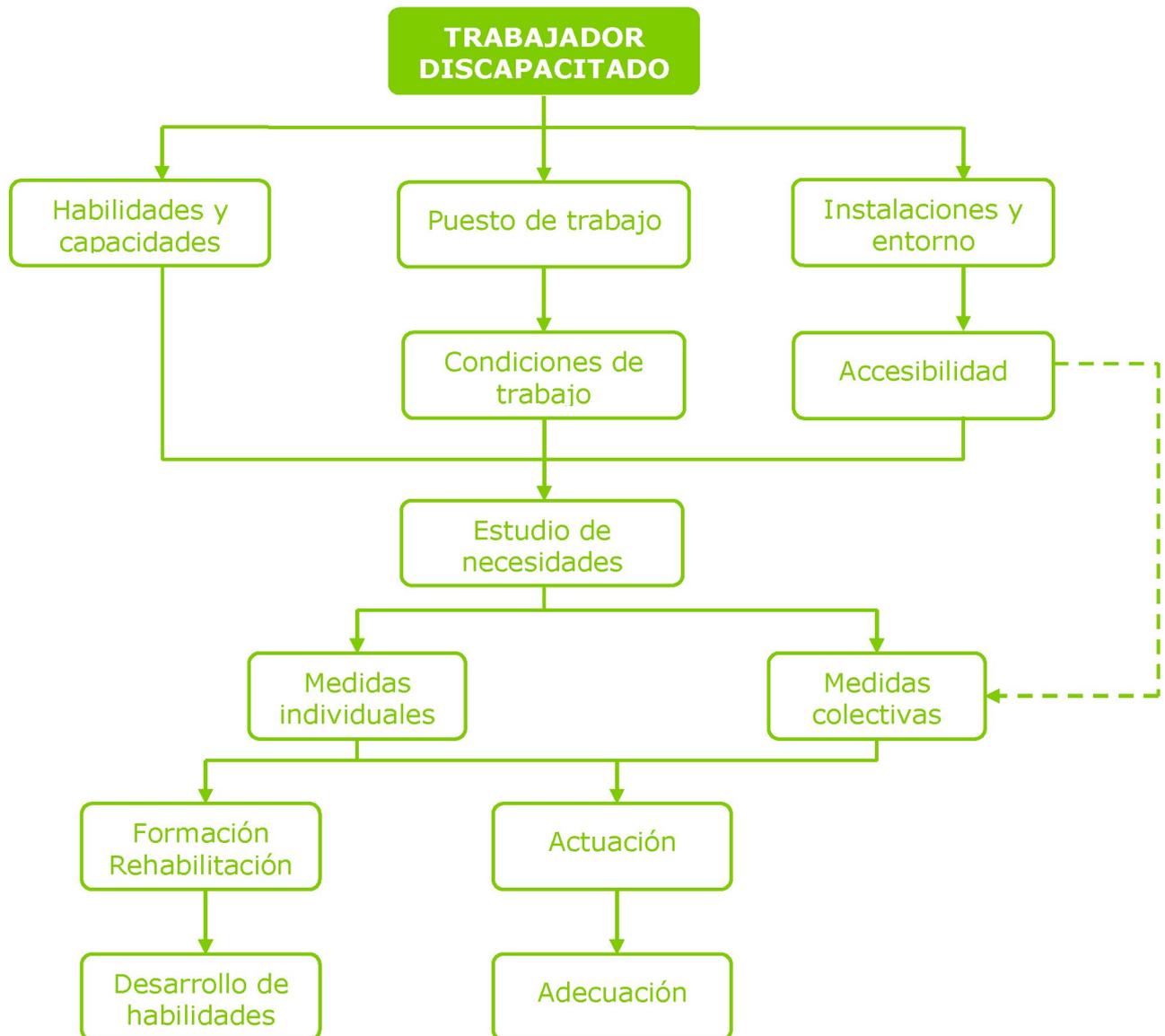
- **Posturas de trabajo**, incluyendo manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos. Es necesario realizar un estudio de los movimientos corporales específicos que conlleva cada tarea, por si es preciso realizar adaptaciones de los equipos, de los elementos o del lugar de trabajo, o por si se considera también conveniente realizar acciones de adiestramiento o formación específica acerca de las posturas de trabajo adecuadas a adoptar durante la realización de las tareas.
- **Condiciones físicas del puesto de trabajo y del entorno:** se incluye todo lo relativo a lugares de trabajo, considerando aspectos como: iluminación, ruido, planos de trabajo, superficies, etc.
- **Condiciones organizativas:** En función de la discapacidad del trabajador, bien sea psíquica, física o sensorial, el trabajador puede requerir unas condiciones específicas en cuanto a ritmo de trabajo, pausas y descansos, comunicación, organización del trabajo, definición de funciones, etc. Esto puede suponer la adopción de medidas individuales, reorganización de tareas, etc.
- o **Formación, rehabilitación o tratamiento:** El desarrollo por parte del trabajador de las actividades propias de un puesto de trabajo precisa de la formación en las tareas que conlleva su actividad laboral, y de forma específica el adiestramiento en el modo correcto de realizar las tareas, y en la adopción de posturas, movimientos, etc.

Es conveniente facilitar al trabajador con discapacidad la formación, rehabilitación o tratamiento necesarios para potenciar y optimizar sus habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, con objeto de facilitar su integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores.

En definitiva, se trata de conocer tanto la realidad del trabajador con discapacidad como el entorno en el que se ha desenvolver y las actividades que ha de desarrollar, para poder determinar las acciones que se requieren adoptar.

Con ello se pretende, no solo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad.

En todo caso, hay que tener en cuenta la opinión del trabajador para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas.



## **II. ACCESIBILIDAD Y ENTORNO DE TRABAJO.**

## 1. CONCEPTO DE LUGAR DE TRABAJO.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo define "**lugares de trabajo**" como las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

*Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.*

*Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.*

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad contempla el **principio de normalización** como aquél que permite a las personas con discapacidad llevar una vida normal y acceder "a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona". Este principio incluye los lugares de trabajo, en los que las personas con alguna discapacidad no deberían tener problemas para su integración laboral.

### ARTÍCULO 3 DEL REAL DECRETO 486/1997.

#### OBLIGACIÓN GENERAL DEL EMPRESARIO REAL DECRETO

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios.

### **CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO: MINUSVÁLIDOS. (REAL DECRETO 486/1997).**

Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

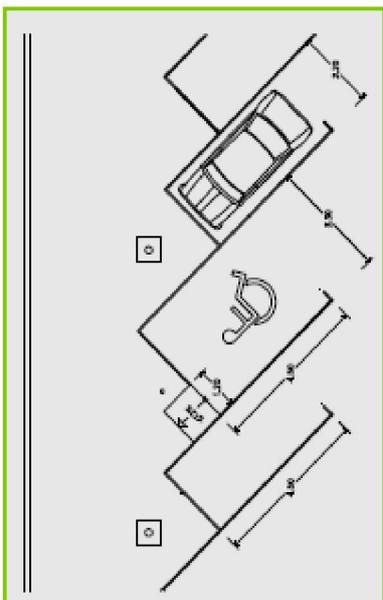
## **2. ADAPTACIÓN DE LOS ESPACIOS Y LUGARES DE TRABAJO.**

El proyecto de emplazamiento y diseño de los lugares de trabajo debe tener en cuenta las características particulares de las personas con discapacidad, contribuyendo así a su incorporación al mundo laboral y evitando, al mismo tiempo, problemas de seguridad y salud laboral para todos los trabajadores de la empresa.

A continuación se indican una serie de condiciones para que los espacios y lugares de trabajo sean accesibles para todas las personas.

### **2.1. PLAZAS DE APARCAMIENTO.**

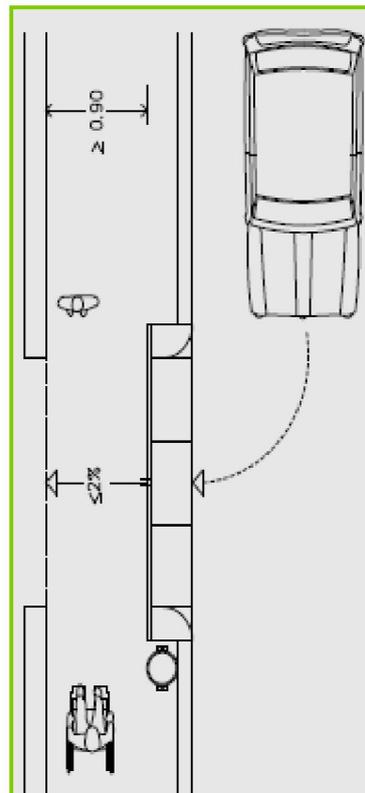
- Se deberán reservar como mínimo una plaza por cada 40 ó fracción para vehículos que transporten personas con movilidad reducida.
- Estos módulos de estacionamiento especial se indicarán con el pictograma de aparcamiento reservado unido al de prohibido estacionar colocado en señal vertical; y el símbolo internacional pintado en el solado y también. La señalización en horizontal deberá ser antideslizante.



- Dimensiones de la plaza debe existir una zona intermedia de 1,25 m. que permita a la persona discapacitada salir y acceder a su vehículo.
- El acceso a la plaza de aparcamiento debe ser peatonal.
- Debe evitarse la invasión de la parte delantera o trasera de los vehículos para permitir el acceso peatonal, para ello se puede colocar algún medio material, como bolardos.

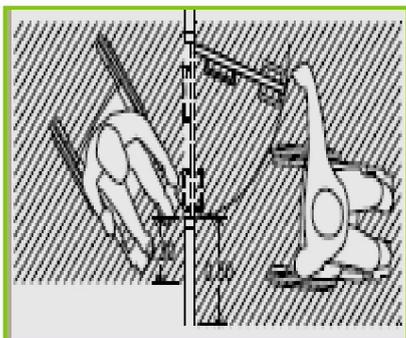
## 2.2. PASOS PEATONALES Y VADOS.

- Los vados para peatones constituyen la modificación de las aceras y bordillos de las vías públicas, para que los peatones puedan cambiar cómodamente de nivel entre el andén y la calzada.
- Los espacios de las calzadas reservados al paso de personas se señalizarán por medio de franjas señalizadoras, igual o mayor a 1m. de anchura, en función del tamaño de la baldosa o pavimento a emplear, colocada a eje del paso de peatones.
- En aceras estrechas, donde no se dispone de espacio suficiente para la formalización de un vado de las características anteriores, se rebajará la acera a la cota de la calzada.



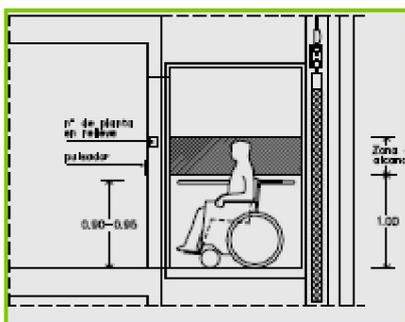
### 2.3. ACCESOS.

- En zonas ajardinadas, la vegetación no debe invadir ninguna vía de circulación peatonal por debajo de una altura de 220 cm.
- Las vías de paso es conveniente que se delimiten mediante señalización luminosa (noche).
- El pavimento que une el interior y el exterior debe estar enrasado, o en su caso, contar con rampa o escaleras de las dimensiones adecuadas (ver tabla correspondiente).
- La fachada del edificio debe tener las paredes proyectadas hasta el suelo. En caso de existencia de pilares en la puerta o sus inmediaciones, éstas deben ser redondeadas (nunca con aristas).



- Se debe evitar la instalación de puertas giratorias, barreras u otros sistemas de control de paso. En caso de ser necesario el establecimiento de estos elementos, debe diseñarse una zona de paso alternativa cuya anchura como mínimo sea de 1m.

### 2.4. ASCENSOR.



- **Cabina:**
  - Profundidad mínima: 140 cm.
  - Anchura mínima: 100 cm.
  - Colocación de pasamanos entre 90-95 cm. rematado hacia la pared en los tres lados de la cabina.
- Ancho salida puerta mínimo: 1 m.
- Sistema de apertura de la puerta automático y de puertas correderas.
- Es recomendable contar con dispositivos sensibles de detección que realice un barrido de la totalidad de la anchura de la puerta.
- **Suelo:** Revestido con material antideslizante.

- **Rellano:**

- Espacio libre delante de la puerta: 150 x 150 cm.
- Fijar banda en el rellano de 150 x 150 cm. de textura diferente y color contrastado.

- **Botonera:**

- La numeración y la información también estará en sistema braille.



- Botones con altorrelieve y color contrastado.
  - Los botones de alarma y parada serán diferentes al resto y situados en la parte inferior de la botonera.
  - Los botones se deben iluminar al pulsarlos y apagar cuando se llegue a la planta de destino.
- Altura botonera exterior: Entre 90 y 120 cm. del suelo.
  - Altura de la botonera interior: Entre 80 y 100 cm. del suelo.
  - Indicación sonora y luminosa tanto en el interior como en el exterior del ascensor y sistema de información verbal de la planta
  - Colocación del número de la planta en braille y altorrelieve a 160 cm. del suelo, situada en las jambas del ascensor si las tuviese (en su defecto en la zona inmediata).
- Perfecta nivelación entre cabina y zona de embarque al ascensor.

## **2.5. VÍAS DE CIRCULACIÓN Y PASO.**

- Anchura libre de obstáculos: Mínimo 90 cm.
- Emplazar espacios adecuados en pasillos para permitir los cambios de dirección de silla de ruedas comdiámetro mínimo de 150 cm.
- Establecer intersecciones en ángulo recto para favorecer la orientación.
- Establecer una línea de desplazamiento.

- Fijar carteles informativos en lugares fijos y fácilmente accesibles.
- Instalar suelo de color contrastado para facilitar cambios de dirección.



- Instalar pasamanos en especial en vías de circulación de longitud considerable.
- Evitar columnas y huecos innecesarios.
- En caso de colocar felpudos o alfombras deben estar empotrados en el suelo.
- Pavimento antideslizante, compacto y sin resaltos.
- Se prohíbe invadir las vías de paso por ningún elemento que obstaculice las mismas y cambiar continuamente de posición los objetos del entorno de trabajo.

## 2.6. PUERTAS.

### ▪ Puertas automáticas.

- Deben disponer de sistema de detección. El tiempo de apertura y de cierre debe permitir el paso con comodidad a las personas con discapacidad.
- Si dispone de sensor táctil se situará en el felpudo o similar teniendo en cuenta que no sobresalga y esté totalmente adherido al suelo.



### ▪ Puertas no automáticas.

- Si han de permanecer cerradas deben disponer de un mecanismo de retorno de cierre automático de lenta operatividad.
- Si han de permanecer abiertas deben disponer de un sistema de fijación que las mantenga totalmente abiertas y pegadas a la pared.

- Deben disponer de un dispositivo que impida que queden entreabiertas.

- **Puertas y superficies acristaladas.**



- Material: Vidrio de seguridad, con zócalo inferior de 25 cm. de altura.
- Deben contar con dos bandas señalizadoras horizontales de 20 cm. de ancho y de marcado contraste cromático. La primera banda señalizadora se situará a una altura entre 100 y 120 cm. y la segunda entre 150 y 170 cm. del suelo.

- **Dimensiones.**

- Ancho: mínimo 90 cm., aunque es recomendable que se amplíe a los 120 cm. (permite el paso simultáneo de dos personas o de perro guía y persona).
- Si han de permanecer cerradas, se instalará un sistema de cierre de retorno cierre automático.
- Si han de permanecer abiertas, deben disponer de un sistema de fijación que las mantenga pegadas a la pared.

- **Tiradores y picaportes:** A 85 – 110 cm. del suelo.

- No deben instalarse puertas de vaivén ni giratorias.
- No deben existir peldaños en el umbral.

## 2.7. RAMPAS.

### ▪ **Anchura.**

- Cruces ocasionales: Mínimo 120 cm.
- Cruces habituales: Mínimo 150 cm.
- Cruces continuos: Mínimo 180 cm.

### ▪ **Longitud.**

- Entre 6 – 9 m.: Pendiente como máximo del 6 %.
- Entre 3 – 6 m.: Pendiente como máximo del 8 %.
- Menos de 3 m.: Pendiente como máximo del 10 %.

### ▪ **Rellanos:** Rellanos intermedios de 150 cm. como mínimo.



### ▪ **Mesetas.**

- Cada 9 m. de longitud se dispone de meseta.
- Mínimo 150 cm. de longitud. No debe destinarse a otros usos, ni el barrido de las puertas invade su espacio.

### ▪ **Pendientes transversales.**

- Como máximo el grado de pendiente se situará en el 2 %.
- Contará con bordillo de 5 cm. en el lado del desnivel más bajo y de pasamanos.

### ▪ **Pasamanos.**

- Doble pasamanos entre 70-75 cm y 90-95 cm. rematado hacia la pared en ambos lados en rampas con pendientes mayores al 6 %.
- Se prolonga 30 cm. del principio y final de la rampa.
- Diámetro: 40-50 mm.

- **Pavimento.**
  - Pavimento táctil señalizador de inicio y fin de rampa.
  - Color contrastado.
  - Pavimento antideslizante.
- En casos de rampas que salven cotas de más de 360 cm, es necesario fijar escalera alternativa.
- Los escalones aislados deben sustituirse por una rampa respetando las medidas indicadas.
- Los cambios de dirección de las rampas se realizan sobre superficies planas y horizontales, cuyas dimensiones coinciden con las establecidas en las zonas de paso.
- Mantener el recorrido libre de obstáculos.

## **2.8. ESCALERAS.**

- **Dimensiones.**
  - Anchura libre: 150 cm.
  - Huella: 28 – 32 cm. (incluidas las escaleras en abanico).
  - Tabica (contrahuella): Aproximadamente 15 cm.
  - Los peldaños pertenecientes al mismo tramo de escaleras deben ser de igual altura.
  - Ángulo huella y tabica (contrahuella): Entre 75°–90°.
- **Pasamanos.**
  - Medida: Doble pasamanos situado a 70-75 cm. y 90-95 cm. respecto al extremo de la huella.
  - Diámetro: 40–50 mm.
  - Deben permitir el paso continuo de la mano.

- Continuos, a ambos lados y prolongándose un mínimo de 45 cm. al término de las escaleras. Deben estar rematados hacia suelo o pared para evitar enganches.
- Incluir inscripciones en braille, de tal manera que sea accesible a las personas con discapacidad visual.
- De color contrastado.



- **Pavimento.**

- Primer y último escalón de la superficie de la meseta de color contrastado.
- Pavimento antideslizante tanto en seco como en húmedo.

- **Dispositivos de señalización.**

- Cada huella debe contar con una banda antideslizante, cuyas dimensiones serán de 5 cm. de anchura, encastrada en la huella y a 3 cm. del borde.
- La franja señalizadora se situará al inicio y final de la escalera, con textura y color contrastado (diferente del resto del pavimento circundante y fácilmente perceptible por los pies).
- La longitud de la franja coincide con la del escalón y se prolonga 120 cm. tanto en la parte inicial y como en la final de la escalera.
- Indicadores luminosos empotrados en la contrahuella.

## **2.9. PLATAFORMAS Y ELEVADORES ESPECIALES.**

- Se instalarán en obras de reforma o rehabilitación en las que no sea posible la instalación de una rampa o ascensor.



- Dimensiones no menores de 80 cm. x 120 cm. en planta, con una pequeña rampa de acceso y protección abatible que puede ir colocada en cualquiera de sus lados libres.
  - Provista con barras de protección que impidan la caída del usuario.
  - El pavimento será de material no deslizante y estará firmemente fijado.
- La plataforma contará con un cerramiento de protección del hueco en los espacios de embarque y desembarque, para evitar accidentes cuando la plataforma no se halle en ellos.
  - Los mandos tendrán un accionamiento de presión constante y estarán, situados de tal forma que sean fácilmente accionables desde la silla de ruedas.
  - La plataforma estará dotada de una estación de llamada y de reenvío en cada planta.

## 2.10. VESTUARIOS.

### ▪ Bancos.

- De color contrastado.
- Altura: Entre 45-50 cm.
- Base del asiento: Entre 40 – 45 cm.

### ▪ Taquillas.



- De color diferente cada una de sus filas, facilitando la localización de las mismas.
- Rotuladas con caracteres de relieve y en braille, situados encima de la cerradura para facilitar la localización.

- **Duchas colectivas.**

- Localización de los mandos: Línea vertical de azulejos de color contrastado del suelo hasta el propio mando.
- Los mandos también serán de color distinto al de los azulejos que sirven de localizadores.
- Barras de apoyo vertical y horizontales situadas a 75 cm de altura.
- La grifería estará a una altura entre 70 cm y 120 cm.
- Perchas de color contrastado con las paredes a una altura de 140 cm.



### **2.11. SERVICIOS HIGIÉNICOS.**

- Debe existir un aparato sanitario accesible por cada 6 instalados no accesibles.
- Accesibilidad y localización adecuadas, cerca de elementos de comunicación principal del edificio.
- Suelo antideslizante.
- Contraste de color en el trinomio: suelo, pared y techo.
- Puertas de acceso : Apertura hacia fuera o correderas.
- Espacio de acceso lateral al inodoro: Entre 95 y 105 cm.
- Inodoro con barras de soporte y abatibles por el lado del acercamiento a una altura 70-72 cm. y de una longitud de de entre 80-90 cm.
- Altura del asiento del inodoro se encuentra entre 46 cm-48 cm.
- Mecanismos y griferías automáticos, a presión o palanca y de fácil uso y a una altura de entre 70-120 cm.
- Altura del lavabo comprendida entre 85 cm y 70 cm.



- Lavabo sin pedestal para facilitar la aproximación frontal.
- Espejos adaptados para personas en silla de ruedas, inclinando la parte superior del mismo unos grados hacia el suelo.
- Altura de los accesorios: Entre 70 y 120 cm.

## 2.12. SEÑALIZACIÓN.

- Información concisa, básica y con símbolos sencillos.
  - Planos y directorios se deberán ubicar lo más cerca posible de la puerta de entrada del edificio.
  - Instalación de indicadores parpadeantes con utilización para situaciones inmediatas.
  - Se recomienda contraste cromático con el fondo donde estén ubicados.
- 
- **Información táctil.**
    - En altorrelieve.
    - Altura del relieve: Entre 1–1,5 mm.
    - Ancho del relieve: Entre 1,5–2 mm., con bordes redondeados.
    - Altura del carácter: Mínimo 15 mm. y máximo 50 mm.
    - Ubicación de la información: Suelo, barandillas, rodapiés o paneles informativos, máquinas dispensadoras, servicios higiénicos...
  - **Señalización visual.**
    - Está constituida por símbolos o caracteres gráficos.
    - El uso de símbolos estándar internacionales amplía su comprensión.

- La señal debe diferenciarse del entorno. Se usarán los colores de mayor contraste entre figura y fondo en elementos como texto y soporte, puertas, pasamanos y mecanismos.
- **Señalización acústica.**
  - La información acústica se adecuará a una gama audible y no molesta de frecuencias e intensidades, teniendo en cuenta las personas que usan audífono.
  - Se usará una señal de atención previamente al mensaje.
  - Se recomienda el uso de sistemas como el bucle magnético, de infrarrojos equipo de FM en ventanillas y mostradores, teniendo en cuenta las interferencias que se puedan crear con otras instalaciones cercanas.
  - Es aconsejable que el personal de atención al público posea conocimientos del lenguaje de signos para sordos.

### **III. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.**

## 1. NECESIDAD DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO.

La adaptación de un puesto de trabajo puede, sin ninguna duda, facilitar la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad.

Los componentes principales de cualquier método de adaptación son dos: las exigencias o demandas del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador. Naturalmente, ambos aspectos han de ser considerados en sentido amplio; es decir, la capacidad del trabajador incluye desde capacidad física, sensorial y psíquica hasta formativa y social. Del mismo modo, en las demandas del puesto quedan incluidos todos los aspectos que dependen directa o indirectamente del mismo; desde barreras arquitectónicas para acceder al mismo (anteriormente tratadas) a las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, organización de tareas y aspectos puramente operativos (manejo de máquinas, herramientas, controles, etc.) y de comunicación.

El proceso, por tanto, consiste en conjugar estos dos aspectos o variables (exigencias del puesto y capacidad funcional) con el objeto de detectar posibles desajustes (que en muchos casos, por ser evidentes, pueden ser establecidos a priori) que impiden que el trabajador pueda ocupar un determinado puesto o que su minusvalía pueda ser agravada o se produzca otra nueva.

Es a partir de este análisis de desajustes cuando comienza el proceso de adaptación propiamente dicho. El técnico, siempre en contacto con la empresa y con el propio trabajador, buscará las soluciones "adaptadas" interviniendo sobre el individuo, sobre el puesto de trabajo o, como en la mayoría de los casos, sobre ambos. La intervención sobre el individuo puede consistir, entre otras cosas, en formación, aprendizaje de tareas, ayudas técnicas, entrenamiento en habilidades, manejo de herramientas, interpretación de señales, etc. La intervención sobre el puesto irá dirigida a modificar el propio puesto y/o su entorno (máquina, útiles, lugar...), a modificar la organización del trabajo, a sustituir y/o ampliar los sistemas de información, aviso, comunicación, etc.

**ARTÍCULO 15 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.**

**1.** El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

**2.** El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

## **2. MÉTODO ERGODIS-IBV DE EVALUACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON LIMITACIONES FUNCIONALES.**

El ErgoDis/IBV es un método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con limitaciones funcionales, desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) dentro proyecto ERGO-WORK.

El objetivo del proyecto es desarrollar un sistema de evaluación, análisis y adaptación de puestos de trabajo aplicable a personas con discapacidad.

El método desarrollado está basado en la filosofía del análisis del ajuste tarea trabajador, detectando las diferencias entre las capacidades funcionales del trabajador o trabajadora y las exigencias reclamadas para la ejecución de las tareas.

Aunque la versión desarrollada ha sido aplicada fundamentalmente a trabajadores con discapacidad física, el planteamiento seguido es extrapolable, con las oportunas modificaciones, a la adaptación de puestos de trabajo en el caso de trabajadores con pérdidas de capacidad funcional como consecuencia de accidentes o lesiones de tipo musculoesquelético.

El método desarrollado presenta las siguientes características:

- Permite analizar las características del trabajador y las exigencias de la tarea mediante criterios objetivos, con niveles de valoración homogéneos para ambos aspectos, de manera que se facilite la comparación de los datos y la interpretación de los resultados.
- Incorpora la evaluación de los riesgos derivados de la actividad, para evitar el empeoramiento de deficiencias ya existentes y/o la aparición de deficiencias nuevas. Este aspecto es especialmente importante en el caso de trabajadores con limitaciones funcionales, que muchas veces son compensadas con posturas o movimientos que pueden agravar las lesiones existentes.

- Incluye la opinión del propio trabajador a la hora de analizar la situación y al buscar soluciones a los problemas detectados.
- Permite la aplicación del método en diferentes contextos, incluyendo la adaptación, la selección de un nuevo puesto de trabajo para el trabajador con limitaciones o la orientación en la búsqueda del puesto óptimo en el caso de trabajadores con discapacidad.
- Se ha implementado en un programa informático, no sólo para facilitar el procesado de los datos recopilados sino para incorporar una base de datos con recomendaciones sobre soluciones de adaptación.

El procedimiento comienza con la recopilación de información del trabajo y del sujeto, seguido del tratamiento de los datos analizados y la decisión sobre el caso en función de los resultados obtenidos.

- **ANÁLISIS DEL TRABAJO.**

El análisis del trabajo se basa fundamentalmente en observar la actividad laboral, realizar las entrevistas oportunas en el puesto y registrar diferentes aspectos relacionados con la descripción de las tareas y su desglose en las diferentes funciones, incluyendo las demandas de tipo físico, psíquico y sensorial. Cada demanda es clasificada en tres categorías (no necesaria, intermedia, indispensable). En esta parte se registran otros aspectos relativos al entorno físico y organizativo, y se procede asimismo a una evaluación de riesgos asociados al trabajo.

- **ANÁLISIS DEL TRABAJADOR.**

El objetivo de esta valoración es determinar las características del trabajador que pueden condicionar la ejecución eficaz y segura de la tarea descrita en el apartado anterior.

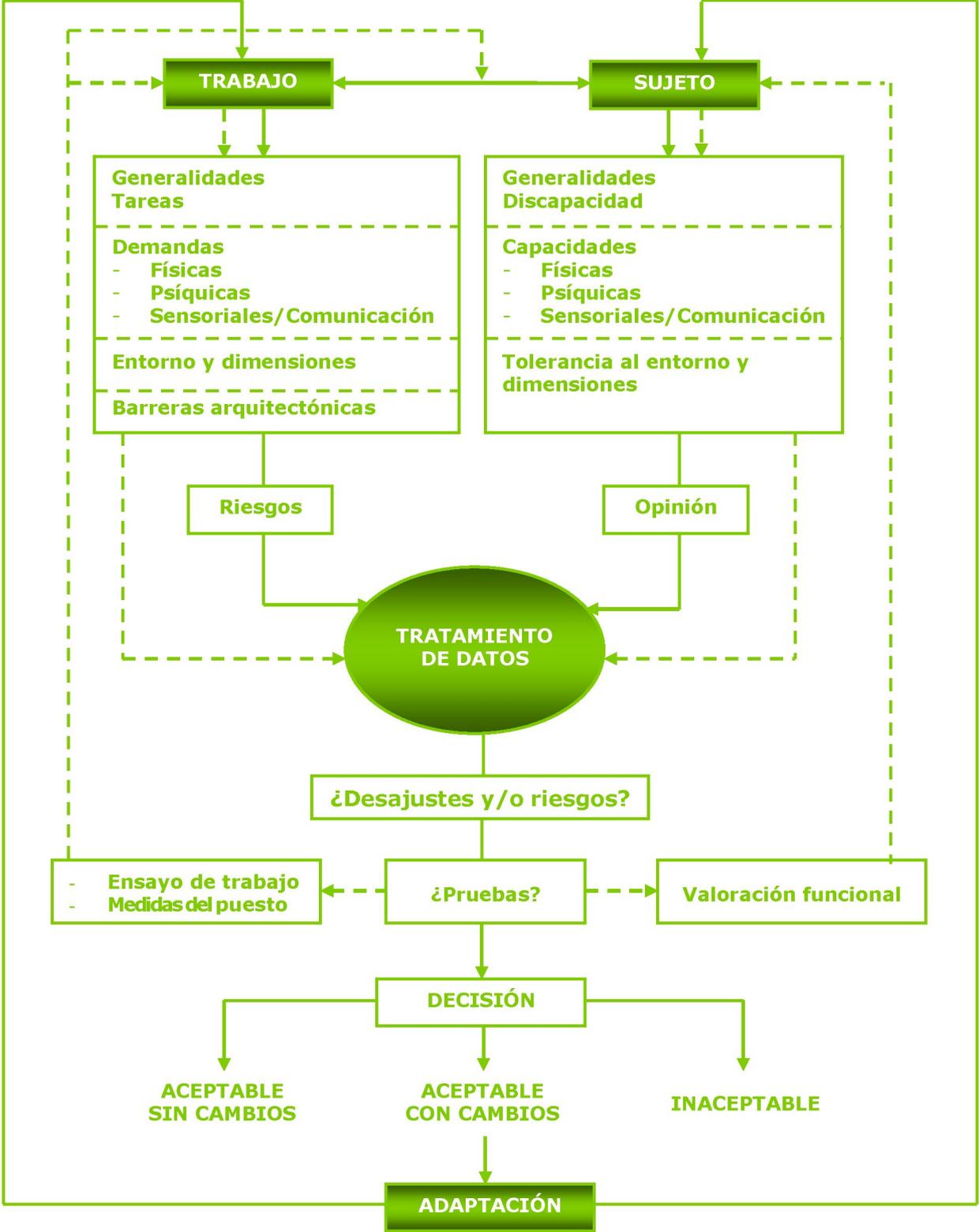
Para ello se procede a una evaluación funcional, siguiendo un esquema paralelo al seguido al describir las exigencias de la tarea. En esta fase se establece una evaluación de la tolerancia al entorno y se cumplimenta un cuestionario sobre la opinión del propio trabajador acerca de la penosidad de la tarea, facilidad para ejecutarla y mejoras sugeridas.

- **TRATAMIENTO DE DATOS Y RESULTADOS.**

La información recopilada es analizada mediante el programa desarrollado.

A partir de la cual se obtiene información relativa a los siguientes puntos:

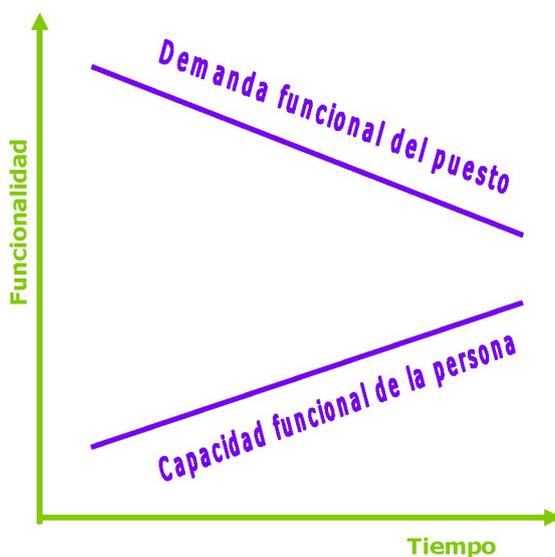
- **Desajustes.** Se comparan las capacidades del trabajador con las demandas de la tarea, valorando el grado de ajuste o desajuste, fundamentalmente en las funciones o tareas de tipo esencial y a la tolerancia al entorno.
- **Riesgos.** Resultados de la evaluación de riesgos por carga física y condiciones ambientales.
- **Necesidad de pruebas adicionales.** En algunas ocasiones, y antes de tomar la decisión final acerca del caso, puede hacer falta recurrir a otras pruebas para completar los datos o aclarar ciertas dudas surgidas durante el análisis precedente.
- **Adaptación.** Las necesidades de adaptación del puesto o la tarea se establecen a partir de una evaluación conjunta con tres niveles (se puede desarrollar la tarea, se puede desarrollar con modificaciones o no se debe realizar esta tarea).



### 3. METODOLOGÍA PARA LA ADECUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS A PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN: PROYECTO AD HAZILAN.

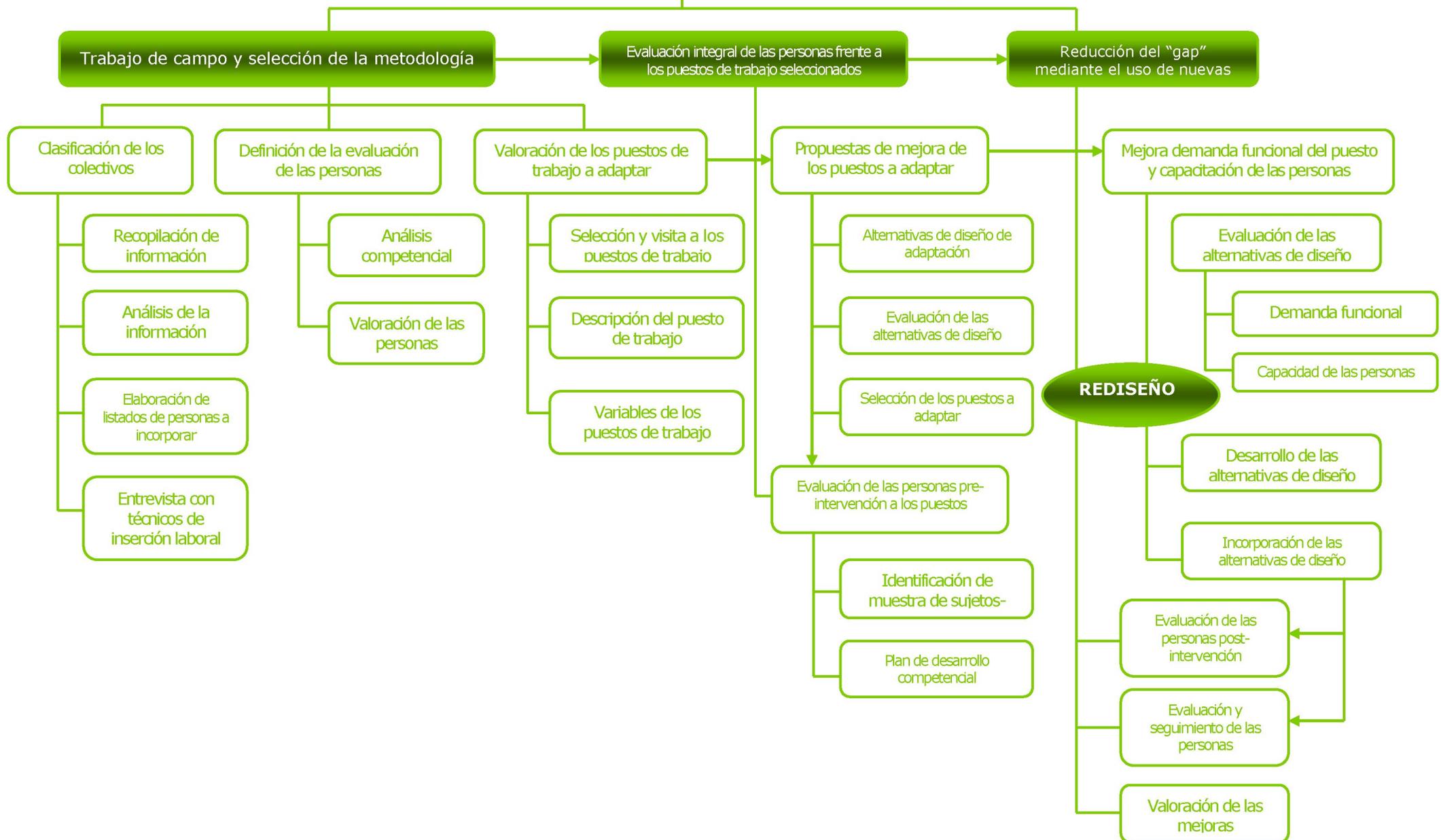
Los objetivos de este proyecto consisten en establecer la metodología para adecuar puestos de trabajo, en base a los requerimientos de los mismos, con la finalidad de adaptarlos, mediante la aplicación de nuevas tecnologías, a personas con discapacidad en riesgo de exclusión laboral.

La metodología tiene como objetivo reducir el "gap" existente entre las necesidades del puesto de trabajo y la capacidad del trabajador o trabajadora. La aplicación de la metodología dará como resultado el desarrollo de soluciones para la adaptación de puestos y la capacitación de personas, a través de la tecnología.



La metodología seguida para llevar a cabo la adaptación de los puestos y la capacitación de las personas en riesgos de exclusión para acceder a los mismos incluye actividades de selección y adaptación de puestos de trabajo, así como, de valoración de los puestos, (definiendo las variables de los mismos) y la de las personas en los distintos estadios de la adaptación de los puestos.

## METODOLOGÍA DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS



En la metodología de adaptación de puestos del AD-HAZILAN se definen tres fases principales que se desarrollan consecutivamente:

- **TRABAJO DE CAMPO Y SELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA.**

Consta de la selección de las personas potenciales a trabajar en los puestos de trabajo a adaptar. Es recomendable estudiar un número elevado de puestos de trabajo para posteriormente ir abordándolos por orden de prioridad: valorando las personas que podrán acceder a dicho puesto, las mejoras que supone frente a otros puestos y por otro lado el costo.

Se deben hacer las visitas de campo necesarias para la valoración de los puestos de trabajo definiendo las variables o requerimientos para una persona que debe abordar el puesto de trabajo a estudio. Variables típicas son: la productividad, la atención, las habilidades cognitivas, etc.

Se seleccionan metodologías para la valoración de las personas en función de las variables más comunes en los puestos para poder realizar una evaluación efectiva pre-intervención, post-intervención y para el seguimiento.

El seguimiento permite valorar si las mejoras de adaptación del puesto que en un primer momento no han sido evaluadas positivamente, son aprendidas y suponen una mejora real, o por el contrario son barreras para la producción.

Entre las actividades a desarrollar en esta fase se encuentran:

- Clasificación de los colectivos gravemente excluidos.
- Definición del método para la evaluación de las personas.
- Valoración de los puestos de trabajo a adaptar.

- **EVALUACIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS GRAVEMENTE EXCLUIDAS FRENTE A LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

En esta segunda fase se proponen mejoras a los puestos visitados y se seleccionan de uno a tres puestos. Se evalúan en detalle a las personas que potencialmente van a acceder a estos primeros puestos seleccionados mediante la metodología seleccionada en la primera fase y con una visión de los requerimientos del puesto al que van a acceder.

Las principales actuaciones de esta fase son:

- Propuesta de mejora de los puestos de trabajo a adaptar.
- Evaluación de las personas pre-intervención a los puestos.

- **REDUCCIÓN DEL "GAP" MEDIANTE EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.**

El "gap" es la distancia entre las exigencias del puesto y la capacidad de las personas; la reducción de dicho "gap" se consigue mediante el uso de nuevas tecnologías que permiten facilitar las tareas desempeñadas en un determinado puesto automatizándolo hasta un grado mínimo y necesario para que personas con menor capacidad puedan acceder a él.

Por otro lado, también se reduce mediante la utilización de las nuevas tecnologías para la capacitación de las personas, dándoles acceso a herramientas que facilitan su aprendizaje.

Una herramienta fundamental para el desempeño de esta tarea es el "*diseño universal*" o "*diseño para todos*", que permite acceder a los puestos de trabajo a personas con diferentes capacidades.

Una herramienta de medida para conocer el éxito de la reducción del "gap" es la evaluación de las personas, al realizar la intervención o adaptación del puesto, y después de un periodo determinado trabajando en dichas condiciones. La primera sirve para conocer las mejoras inmediatas y la última permite evaluar si las personas se han capacitado y si el diseño de adaptación merece una revisión.

Las principales actividades de esta fase son:

- Mejora de la demanda funcional del puesto y capacitación de las personas.
- Evaluación de las personas post-intervención.
- Evaluación de seguimiento de las personas.
- Valoración de las mejoras.
- Aplicación de un rediseño en caso necesario.

## **IV. EQUIPOS DE TRABAJO.**

## 1. EQUIPOS DE TRABAJO.

Los **equipos de trabajo** son cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

El Real Decreto 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, señala los factores que debe tener en cuenta el empresario para elegir dichos equipos:

Las condiciones y características específicas del trabajo que se desarrolle.

Los riesgos existentes para la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y, en particular, en los puestos de trabajo, así como los riesgos que puedan derivarse de la presencia o utilización de dichos equipos o agravarse por ellos.

En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados "adaptados" y "practicables", mientras que algunas, además añaden el término "convertibles"

La normativa de seguridad y salud sobre máquinas trata de un modo diferenciado los aspectos de comercialización y de uso, de manera que hay regulaciones referidas a los fabricantes y otras dirigidas a los usuarios.

- **SEGURIDAD EN EL PRODUCTO:** El mercado CE garantiza la comercialización de máquinas y equipos que vengan de fábrica con los requisitos de seguridad necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **INSTALACIÓN:** Siguiendo las instrucciones del fabricante, y en lugares apropiados que no supongan un riesgo añadido para la salud de los trabajadores.
- **MANTENIMIENTO:** Por personal especializado para garantizar la seguridad de esos equipos durante toda su vida útil.
- **UTILIZACIÓN ADECUADA:** Por el personal autorizado y siguiendo siempre las especificaciones del fabricante.

**ARTÍCULO 3 DEL REAL DECRETO 1.215/1997, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA UTILIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPRESARIO.**

**1.** El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.

Cuando no sea posible garantizar de este modo totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir tales riesgos al mínimo.

En cualquier caso, el empresario deberá utilizar únicamente equipos que satisfagan:

- a.** Cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación.
- b.** Las condiciones generales previstas en el Anexo I de este Real Decreto.

**2.** Para la elección de los equipos de trabajo el empresario deberá tener en cuenta los siguientes factores:

- c.** Las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar.
- d.** Los riesgos existentes para la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y, en particular, en los puestos de trabajo, así como los riesgos que puedan derivarse de la presencia o utilización de dichos equipos o agravarse por ellos.
- e.** En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados.

**3.** Para la aplicación de las disposiciones mínimas de seguridad y salud previstas en el presente Real Decreto, el empresario tendrá en cuenta los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo de trabajo.

**4.** La utilización de los equipos de trabajo deberá cumplir las condiciones generales establecidas en el Anexo II del presente Real Decreto.

Cuando, a fin de evitar o controlar un riesgo específico para la seguridad o salud de los trabajadores, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento por parte de aquéllos, el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.

**5.** El empresario adoptará las medidas necesarias para que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo se conserven durante todo el tiempo de utilización en unas condiciones tales que satisfagan las disposiciones del segundo párrafo del apartado 1. Dicho mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, las características de estos equipos, sus condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia normal o excepcional que pueda influir en su deterioro o desajuste.

Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello.

## 2. ADAPTACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

La adaptación de un puesto de trabajo a personas discapacitadas, deberá incluir una evaluación de riesgos que determine los riesgos existentes así como la forma más adecuada de evitarlos o controlarlos

Antes de la adquisición de cualquier equipo de trabajo, se diseñará el puesto de trabajo en donde va colocado el equipo, teniendo en cuenta los principios ergonómicos, tales como, espacio de trabajo, altura del plano de trabajo, asiento, posición del trabajador, iluminación del puesto, etc.

Cuando son necesarios equipos, dispositivos o ayudas técnicas especiales para lograr ajustar las capacidades del sujeto con las demandas de trabajo, no conviene sobreequpar los puestos con dichas ayudas por diversos motivos:

- Siempre es preferible que el diseño no destaque como una medida especial.
- Aunque en muchos casos las medidas de adaptación pueden ser de utilidad para cualquier usuario algunos equipos pueden resultar difíciles de usar y/o pueden suponer una carga de trabajo adicional para otras personas.
- Las ayudas muy específicas suelen quedar obsoletas rápidamente, por tanto, es conveniente permitir la evolución personal del sujeto y la evolución tecnológica de la empresa, o lo que es lo mismo, es preferible que los puestos no sean herméticos.
- La conveniencia de los puestos de trabajo diseñados ergonómicamente está en que puedan asumirse por una persona no discapacitada durante el trabajo por turnos o cuando el empleado con discapacidad esté ausente por vacaciones o cualquier otro motivo.

### 3. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.

- Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres.
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales.
- Se debería dedicar una atención especial a los trabajadores con alguna limitación sensorial que dificulte la percepción o la recepción de información, como, por ejemplo, una sordera que impida la percepción de una señal acústica.
- Igualmente se tendrá en cuenta que determinados sistemas de protección pueden no ser adecuados para personas con una limitación física o psíquica.
- Proporcionar herramientas, útiles y maquinaria de mayor confort de uso, minimizando el peso, el esfuerzo a realizar y los riesgos de su manipulación.
- Limitar el uso de los pedales.
- Hacer que los controles de la maquinaria sean visibles y fáciles de interpretar, seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores que ayuden a comprender sus indicadores.
- Los elementos que deben ser accionados serán de fácil aprehensión.
- Los dispositivos de los equipos deben ser accesibles y facilitar la interactividad.
- Asegurar que las tareas exijan el mínimo esfuerzo posible a la hora de manipular los objetos, materiales y herramientas, evitando dispositivos que impidan su fácil manipulación.

- Asegurar que las exigencias de destrezas hayan sido compensadas con dispositivos de ayuda.
- La maquinaria deberá respetar toda la normativa aplicable de seguridad y será comfortable en su uso, intuitiva en su funcionamiento y control, no posibilitando errores en su manejo.
- La versatilidad y flexibilidad permiten múltiples aplicaciones con objetivos diversos, así como la adaptación a cada caso particular. Incluso es posible el uso de un mismo aparato o programa por varios empleados con solo cambiar las adaptaciones a la hora de trabajar.
- Los equipos y herramientas deberán ser adecuadas para las tareas y las personas que las utilicen. Deberán ser ligeras de peso, aisladas de las vibraciones, de bajo nivel sonoro y sin riesgos de atrapamiento o corte para la persona usuaria.
- En la medida de lo posible, los equipos y herramientas estarán colgadas con compensadores de peso, o dispondrán de un paralelogramo de soporte.
- El equipamiento pesado estará anclado adecuadamente.
- Facilitar la individualización en el desempeño de las actividades laborales, adecuando las tareas al nivel de competencias de cada persona.
- Posibilitan la repetición y la autocorrección al poder comprobar los resultados de inmediato.
- Aumentan el grado de autonomía e independencia personal, al poder trabajar solo y requerir menos ayuda de otros, además de incrementar su autoestima.
- Permiten una mayor rapidez y calidad en el resultado del trabajo, lo que ahorra esfuerzo y contribuye a eliminar el sentido de fracaso.
- Si se diseñan actividades de trabajo cooperativo pueden ser también un medio que incremente la comunicación y socialización del grupo.

## **V. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**

## 1. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

Se entiende por **equipo de protección individual** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

La técnica de la protección individual constituye el último eslabón en la cadena preventiva entre el hombre y el riesgo, y resulta de aplicación como técnica de seguridad complementaria de la colectiva nunca como sustitutiva de la misma.

La empresa se compromete a realizar todo lo que sea necesario para minimizar los riesgos en origen y así reducir la necesidad del uso de EPI's por parte de los trabajadores, para ello seguirá el criterio de mejor tecnología disponible a un coste razonable.

La empresa se asegura de que todos sus trabajadores tengan y utilicen los equipos de protección individual (EPI's) que necesiten por las condiciones que acompañan a su puesto de trabajo para protegerlos de los riesgos no evitables para la salud a los que pueden estar sometidos.

Una vez que sea inevitable el uso de EPI's, la empresa se compromete a consultar con sus trabajadores o sus representantes sobre la adquisición de los modelos más idóneos con el fin de minimizar las posibles molestias o discomfort en el uso de los mismos.

La adaptación de los equipos de protección individual a las características de los trabajadores con discapacidad, así como de los folletos informativos que acompañan a los mismos, resulta fundamental para evitar accidentes de trabajo e incidentes.

**ARTÍCULO 5 DEL REAL DECRETO 773/97, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA UTILIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUA: CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**

Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

## 2. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.



- Los equipos de protección individual serán comprensibles para todos los usuarios.
- Las personas serán instruidas en su uso y cuidado.
- Se asegurará un período de adaptación.
- Se procurará un espacio de almacenamiento adecuado para los equipos de protección individual.

- Se orientará a las personas en la selección de los equipos de protección individual (calzado adecuado adaptado, gafas graduadas...).
- Se procurará la máxima reserva de confort garantizando al mismo tiempo la seguridad de su uso.
- Se facilitará al trabajador usuario del equipo de protección individual el folleto informativo del mismo de manera comprensible en función de su discapacidad.

## **VI. PROCEDIMIENTO DE EMERGENCIA.**

## 1. PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA PARA EMPLEADOS DISCAPACITADOS.<sup>4</sup>

Ante una catástrofe o accidente que precise de una evacuación de emergencia, las personas con discapacidad juegan siempre con desventaja.

Una de las asignaturas pendientes de la legislación y la normativa es desarrollar protocolos concretos en materia de accesibilidad en los sistemas de protección contra incendios y planes de evacuación.

Los problemas que plantean las emergencias en centros de trabajo con personas con discapacidad se deben resolver sobre la base del diseño del edificio, una formación adecuada del personal y la posibilidad de proteger a los ocupantes en el edificio hasta que sea posible su evacuación.

Las especiales características que puede tener un individuo con una determinada discapacidad le hace estar en inferioridad para afrontar una situación de emergencia, por lo que se debe dar un enfoque diferente a la hora de planificar la evacuación de este colectivo.

Un paso previo debe ser la identificación del personal y de sus características especiales, con el fin de determinar en qué aspectos hay que centrar el apoyo ante un situación de emergencia.

A partir de este punto se deberán elaborar los procedimientos específicos de actuación, siguiendo las siguientes consideraciones:

- Cada discapacidad requiere unas medidas de ayuda diferente, por lo que ésta se debe enfocar individualmente para cada persona, no para todo el colectivo.
- Es importante la asignación de una persona que deba ayudar al individuo discapacitado en caso de emergencia. Para su elección se debe valorar su proximidad al discapacitado, su proximidad al trabajador discapacitado y su capacidad para llevar a cabo estas tareas.

---

<sup>4</sup> Guía de Recursos sobre Procedimientos de Emergencia para Empleados Discapacitados en las Oficinas. 2001. Departamento de Seguros de Texas.

- El personal discapacitado debe informar a su ayudante si se traslada a otra zona del edificio o si va a ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 20 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE,  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: MEDIDAS DE  
EMERGENCIA.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

## 2. PLANIFICACIÓN.

### ◆ **Identificación de aquellos con necesidades especiales.**

Los planes de emergencia deberán tener en cuenta las provisiones para individuos con discapacidades, que incluyan:

- Los individuos con diferentes grados de problemas de movilidad.
- Los individuos con problemas de vista que tal vez necesiten ayuda especial al aprender las rutas de evacuación de emergencia o ayuda al bajar escaleras de salida.
- Los individuos con problemas de audición que tal vez necesiten que se modifiquen las alarmas audibles normales.
- Los individuos con discapacidad intelectual quienes tal vez lleguen a confundirse al ser retado con la actividad inusual durante una emergencia, a perder su sentido de orientación, o tal vez requerir instrucciones de emergencia divididas en pasos sencillos o conceptos básicos.

### ◆ **Consulta con el trabajador.**

La consulta con el trabajador proporcionará una información importante. Las personas que proporcionan ayuda deben educarse en cómo ayudar sin lastimarse a ellas mismas o a otras personas. Esto es especialmente pertinente si alguien necesita ser levantado o cargado.

### ◆ **Prácticas y ensayos.**

La práctica consta de tres tipos de actividades:

- **LOS PROCEDIMIENTOS DE ENSAYO:** Consiste en la práctica individual y por separado de las partes del plan, pudiendo así enfocar los esfuerzos en las partes individuales y los individuos particulares que necesitan de práctica más amplia.

- **SIMULACROS ANUNCIADOS:** Su función, al igual que los procedimientos de ensayo, es la de capacitar, ayudando a identificar actividades cruciales de coordinación y enlaces de comunicación.
- **SIMULACROS DE SORPRESA:** Deben ser practicados de manera esporádica, dependiendo de la situación pueden hacerse una o dos veces al año. Los simulacros de sorpresa deben involucrar algunos elementos reales, como salidas bloqueadas.

### 3. EQUIPO/APARATOS ESPECIALES.

#### ◆ Aparatos de notificación.



Los trabajadores con problemas de audición son los menos perceptivos a las señales convencionales de notificación de una condición de emergencia. Los problemas de la audición pueden variar de una pérdida ligera de audición a un extremo de sordera profunda, el nivel en el cual los individuos no reciben beneficio de información auditiva.

Muchas personas con problemas auditivos pueden usar los vestigios de su oído eficientemente con ayuda de audífonos u otros aparatos de amplificación de sonido, frecuentemente aumentado al leer labios.

Sin embargo, los audífonos también pueden amplificar ruido de fondo, y los sonidos de las alarmas de emergencia pueden interferir con y hasta ahogar los anuncios vocales de un sistema de comunicación vocal de emergencia.

Los sistemas usados para notificación de emergencias deben alertar a las personas con problemas de audición mediante el uso de luces estroboscópicas, vibraciones, y movimiento de aire.

Además, se puede proveer a los empleados sordos o con problemas auditivos de equipos buscpersonas táctiles/vibratorias para avisarles al activar una alarma de incendios.

### ◆ Señales táctiles: Texto en relieve y Braille.

La instalación de Señales en Braille ayuda a los individuos con problemas de vista.

El problema al usar tales rótulos para señalar puertas de salida es que la persona necesita estar junto a la puerta para sentir el rótulo, por lo que no proporcionan ninguna asistencia direccional de cómo encontrar la puerta para empezar.

### ◆ Señales audible direccionales.

Las señales audibles direccionales informan a los individuos con problemas de vista de lo que necesitan saber de sus entornos.

Las instrucciones audibles direccionales se transmiten mediante ondas de radio de baja potencia o por rayos infrarrojos y son recibidas por un receptor que tiene el individuo (por ejemplo, "la salida está a 25 pasos al sur de la recepción," o simplemente "escaleras", "baños", o "elevador").

### ◆ Ayuda/equipo de movimiento.



Los trabajadores con movilidad reducida precisan, según el tipo de discapacidad, de sistemas que ayuden a la evacuación del centro de trabajo, tales como:

- **SISTEMAS INSTALADOS PERMANENTEMENTE:** Se trata de aparatos para controlar descenso que pueden instalarse permanentemente en las escaleras para acomodar a los usuarios de sillas de ruedas.

En algunos, el individuo se pasa de la silla de ruedas a la silla portátil de descenso controlado.

Otro tipo de aparato de descenso controlado se diseña para que la silla de ruedas se pase al aparato de transporte y se sujeta al aparato.

- **APARATO DE AYUDA DE EVACUACIÓN:** Se trata de un aparato de tres personas para ayudar a cargar sillas de ruedas, compuesto de correas anchas acolchadas con cierres de velcro y con grandes ganchos de metal. Los ganchos se diseñan para afianzarse a ambos lados de la silla de ruedas. Personas en los dos lados de la silla de ruedas agarran las correas con la ayuda de una tercera persona atrás y mantienen la silla de ruedas inclinada ligeramente hacia atrás. El usuario de la silla de ruedas ayuda al frenar las ruedas con las manos.

## 4. TÉCNICAS DE AYUDA.

### ◆ Impedimentos de vista.

- En caso de emergencia se anunciará la presencia; se hablará y después se entrará al área de trabajo.
- Hablar naturalmente y directamente al individuo y no por terceros.
- No gritar.
- Describir por adelantado la acción que se va a tomar.
- Dejar que el individuo agarre ligeramente su brazo u hombro para guiarse, pidiendo que se cojan de la mano Al guiar a la persona a sentarse, poner su mano en el respaldo de la silla.

- Asegurarse que después de salir del edificio los individuos con problemas de la vista no se abandonen y que permanezcan en un lugar seguro hasta terminar la emergencia.
- Sugerencias al ayudar a dueños de guías mascotas:
  - No acariciar al perro ni le ofrecer comida sin el permiso del dueño.
  - Al llevar puesto el perro su arnés, está de guardia; para evitar que el perro guíe a su dueño, hacer que el dueño le quite el arnés.
  - Planear evacuar el perro junto con el dueño.

### ◆ Problemas de Audición.

- Dar al interruptor de las luces para llamar la atención de la persona.
- Establecer contacto visual con el individuo, aún si está presente un intérprete.
- Orientarse hacia la luz, no cubrir la cara, ni girarla.
- Usar expresiones y gestos con las manos como claves visuales.
- Verificar si se ha entendido las circunstancias y repetir si es necesario.
- Ofrecer lápiz y papel, escribir despacio y dejar que el individuo lea mientras se escribe. La comunicación por escrito puede ser especialmente importante si es que no se entiende el hablar del individuo.
- No permitir que otros interrumpen o bromeen al comunicar la información sobre emergencias.
- Proporcionar al individuo una lámpara de pilas para señalar su posición para el caso de que se aparte del equipo de rescate o del compañero y para facilitar la lectura de labios en la oscuridad.

## ◆ Problemas de Aprendizaje.

- Su sentido de direcciones puede ser limitado, requiriendo que alguien los acompañe.
- Dividir en pasos sencillos las instrucciones o información.
- Usar señales y/o símbolos sencillos.
- No hablar a otras de una persona en su presencia, puesto que la capacidad de una persona de entender el habla es muchas veces más desarrollada que su propio vocabulario.
- No hablar en tono condescendiente.

## ◆ Problemas de movilidad

- En caso de usar una muleta o bastón, una mano se usa para agarrar el pasamanos y la otra para la muleta o bastón, por lo que no hay que interferir con el movimiento de esta persona.
- En el caso de usuarios de sillas de ruedas, evitar aplicar presión en las extremidades y el pecho de la persona.

**VII. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN E  
INFORMACIÓN DE TRABAJADORES  
DISCAPACITADOS.**

## **1. COMUNICACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

La comunicación con las personas con discapacidad suele ser más complicada.

La información puede realizarse de modo directo, es decir, comunicación física entre transmisor y emisor, o a través de medios indirectos, mediante intervenciones de terceros y con instrumentos principalmente escritos o audiovisuales.

En el caso de las personas con discapacidad se pueden presentar dificultades, bien por la necesidad de tener que utilizar ayudas técnicas o distintos sistemas de comunicación, o por los aspectos relacionados con el conocimiento en el caso de personas con discapacidad intelectual.

Pero, no por ello puede privarse a las personas con discapacidad de este derecho.

La formación, el aprendizaje y el empleo son derechos intrínsecos a la condición humana, y la discapacidad no ha de ser un impedimento para ejercer dichos derechos, sino un incentivo para redoblar los esfuerzos.

Todo ello supone un compromiso empresarial de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores que se encuentren a su servicio, y para ello es necesario actuar sobre aquellos factores de riesgo que pueden tener consecuencias negativas sobre la salud y seguridad de los mismos, en cuanto a las condiciones de seguridad y medioambientales, carga del trabajo y organización del trabajo.

El empresario debe asegurarse de que los trabajadores reciban las informaciones, facilitándoselas a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de hacerle saber a cada trabajador los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Las informaciones deben versar sobre:

- Riesgos existentes en el trabajo, tanto generales dentro de la empresa como específicos de cada puesto de trabajo.
- Medidas de protección y prevención a adoptar.
- Medidas para situaciones de emergencia.

El empresario tiene también el deber de formar a los trabajadores, bien durante la jornada de trabajo, o fuera de la jornada de trabajo, pero con el descuento de horas correspondiente.

La formación deberá consistir en aspectos genéricos sobre prevención de riesgos laborales, y de manera más específica sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

El deber de formación del empresario habrá de ser efectivo:

- En el momento de su contratación.
- Al cambiar las funciones.
- Con la implantación de nuevas tecnologías y cambios en los equipos de trabajo.

A este respecto, los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre establecen los deberes del empresario de información, consulta, participación y formación de los trabajadores.

**ARTÍCULO 18 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE,  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INFORMACIÓN,  
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

**1.** A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a)** Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b)** Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c)** Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

**2.** El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

**ARTÍCULO 19 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE,  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: FORMACIÓN  
DE LOS TRABAJADORES.**

**1.** En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

**2.** La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## **2. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON LIMITACIONES EN LA VOZ O EL HABLA.**

Debido a limitaciones físicas o cognitivas, algunas personas tienen dificultades para emitir palabras, con limitaciones en la dicción. Esta afectación puede alterar el lenguaje de forma general, a la articulación de palabras o sólo a ciertos aspectos como la fluidez, el volumen de voz, la velocidad, la melodía o el ritmo.

Estas personas tienen problemas a la hora de transmitir sus necesidades, las incidencias del desempeño de sus funciones, o para emitir órdenes e instrucciones a las personas a su cargo.

#### ◆ Consideraciones a tener en cuenta:

- Implantar tecnologías y ayudas técnicas compatibles entre sí, puesto que las personas con limitaciones en la voz o el habla pueden presentar limitaciones en el uso de tecnologías de la información, como interlocutores, porteros automático o teléfonos.
- Ofrecer más de un canal de información, duplicando el canal de emisión con un tono y un icono, por reconocimiento de voz...
- Buscar sistemas alternativos de entrada, como la comunicación aumentativa.
- Sustituir las funciones físicas por medio de funciones informáticas (correos electrónicos).
- Instalar soportes materiales (pizarras) o portar elementos materiales (libretas) en las que las personas con limitaciones en la voz o el habla puedan transmitir órdenes o emitir las incidencias que puedan derivarse del desarrollo de las actividades que realizan.

### 3. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON LIMITACIONES DE AUDICIÓN.



Las personas sordas son todas aquellas que tienen una pérdida auditiva en mayor o menor grado, afectando a la percepción y comprensión de una fuente sonora.

Según el grado de pérdida pueden percibir de manera diferente los sonidos y preservar el habla.

Estas personas tienen dificultades para oír o entender las alarmas, los sonidos del entorno, el habla o el teléfono.

También tienen dificultades para comunicarse a través de un código oral.

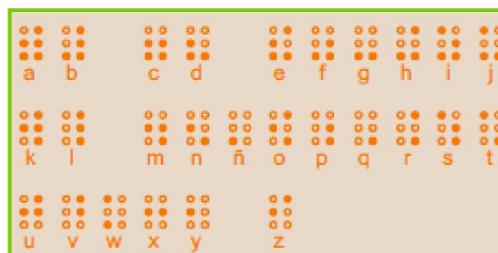
### ◆ **Consideraciones a tener en cuenta:**

- El empresario deberá informar a los trabajadores sobre cómo mantener la comunicación con las personas sordas; esta comunicación deberá mantenerse de frente, en lugares bien iluminados y con una vocalización adecuada. La lectura labial es la habilidad de interpretar el lenguaje oral mediante la lectura del movimiento de los labios y del apoyo gestual. Se trata de una técnica complicada que depende de la habilidad del que recibe el mensaje y de la persona que está hablando.
- Procurar que las conversaciones se mantengan en sitios con ruido ambiental reducido.
- Prescribir técnicas para la amplificación o clarificación del sonido.
- Establecer modos de comunicación alternativos, de carácter visual o táctil, por medio de textos o de teléfonos de texto, en los que el texto se convierte en voz para que el oyente lo escuche, mientras que la voz se transforma en texto en la pantalla del aparato de la persona con deficiencias auditivas.
- Apoyar la comunicación con gestos, lenguaje de signos o intermediación.
- Procurar la existencia en los centros de trabajo de personas que conozcan la lengua de signos.
- Disponer en los actos colectivos públicos de empresa de intérpretes de la lengua de signos y de técnicas de subtítulo.

## 4. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CIEGAS O DEFICIENTES VISUALES.

Estas personas presentan limitaciones de la agudeza visual u otro tipo de alteraciones relacionadas con la visión; pueden tener limitado su campo de visión, o ser disminuida su percepción de la profundidad y la visión espacial, presentar dificultades para percibir o discriminar ciertos colores, o tener una ceguera total.

Estas personas presentan dificultades a la hora de asimilar mensajes y de aprehender información en diferentes soportes.



Tienen dificultades para percibir los avisos y las pantallas, así como en el uso de los ratones y en la lectura del texto escrito.

### ◆ Consideraciones a tener en cuenta:

- Aumentar el tamaño de los objetos, la mejora del contraste y la claridad y legibilidad de los mensajes.
- Implantar apoyos tales como la auto-descripción o la síntesis de voz y tonos.
- Disponer de audio-guías preparadas para el momento de la incorporación al centro de trabajo.
- Transcribir al sistema braille la información sobre el puesto de trabajo y los manuales de procedimiento.
- Instalar de maquetas táctiles del entorno laboral, en la que se perciba la realidad en volumen a escala.

## 5. COMUNICACIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Estas personas presentan limitaciones sustanciales, tanto en el funcionamiento intelectual, como en la conducta adaptativa expresada en habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas.

Presentan dificultades para comprender e integrar las funciones del intelecto. Tienen limitada la capacidad de percepción, presentando limitaciones para captar informaciones sobre determinados tipos de soportes.

Además presentan limitaciones en la orientación y comunicación y en el manejo de la lecto-escritura.

### ◆ Consideraciones a tener en cuenta:

- Utilizar un lenguaje sin términos técnicos, y con frases cortas y estructuras gramaticales sencillas.
- Acompañar el discurso con lenguaje no verbal.
- Adaptar la velocidad, complejidad y vocabulario del mensaje al interlocutor.
- Utilizar simbología estandarizada, primando los soportes en logos o iconos sobre leyendas escritas.
- Usar únicamente símbolos fácilmente comprensibles.
- La consideración de los problemas para el aprendizaje obliga a complementar esta información con un entrenamiento expreso y práctico, con el fomento del manejo autorregulado.

## **VIII. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

## 1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

El comportamiento de la persona se encuentra condicionado por sus propias características y la situación en la que se encuentra. Por ello la organización debe adecuar su estructura para conseguir el máximo grado de satisfacción laboral.

Es preciso crear un clima de comodidad en el que todos los trabajadores se encuentren en una situación de bienestar dentro de la empresa.

En estas medidas se pueden incluir la modificación de los métodos de trabajo, la alteración de los horarios de trabajo y la colaboración de otros trabajadores.

La participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión. En el caso de la integración de personas con discapacidad adquiere un papel preponderante contar con la participación de todos y cada uno de los empleados.

Para que sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación de y que el grupo adquiera la madurez necesaria que viene dada por la capacidad de funcionar por sí mismo.

De esta forma, con un estilo participativo, se logrará, además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de las personas implicadas en el proceso productivo.

### **ARTÍCULO 33.1 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa.

## 2. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA.

- Asignar al trabajador a un puesto adecuado a sus capacidades, aptitudes y actitudes.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir la plena integración en la empresa.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud, y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Modificar el horario de trabajo y, llegado el caso, autorizar el trabajo a tiempo parcial para permitir a la persona discapacitada desplazarse fuera de las horas punta.
- Permitir ausencias por motivo de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- Organizar una reinserción escalonada al puesto de trabajo.
- Garantizar la promoción o traslado a todos los trabajadores en función de su capacidad laboral y experiencia.
- Modificar los procedimientos de ensayo o evaluación.
- Permitir la previa visita al nuevo lugar de trabajo del trabajador con discapacidad en caso de promoción o traslado, para analizar si el cambio puede dar lugar a alguna necesidad especial.
- Disponer de equipos multidisciplinares que contemplen en sus actuaciones la práctica de la ergonomía.
- La persona con discapacidad debe ser seleccionada por sus competencias y no solamente en base a su discapacidad.
- Mantener un apoyo y orientación de los productos de apoyo, su definición y si fuera posible su préstamo, alquiler o sistemas de acceso de ayuda a los mismos, o en su defecto facilitar el acceso a los catálogos actualizados de ayudas técnicas.

- Identificar la clase e intensidad de los apoyos que necesita cada persona colaborando en el desarrollo de los planes de apoyo individualizados.
- Disponer de un libro de estilo incluyendo la perspectiva de género para usar en todas las comunicaciones, publicaciones y soportes.
- Adecuar las reuniones de trabajo con personas con discapacidad en lo que se refiere a espacios, ritmos y contenidos.
- Desarrollo de la actividad según los criterios de la filosofía SLOW.
- Proporcionar unos minutos de descanso, con actividades suaves, que compensen la rigidez en el puesto de trabajo

# ANEXOS

## **I. PROPUESTA DE PLAN.**

# **1. ACTUACIONES DIRIGIDAS A MEJORAR LA CAPACIDAD, Y LAS HABILIDADES ADAPTATIVAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

## **1.1. PROMOVER EL INTERÉS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA DEMANDAR EMPLEO.**

- Fomentar una actitud positiva de las personas con discapacidad ante la inserción laboral:
  - o Orientando desde diferentes ámbitos: asociaciones, servicios públicos, etc.
  - o Orientación basada en la prospección de mercado, para no crear falsas expectativas.
  - o Formar y/o promover que las personas con discapacidad logren la mayor habilidad social que favorezca la propia toma de decisiones en el proceso de búsqueda de empleo.

## **1.2. FACILITAR FORMACIÓN.**

- Flexibilizar los requisitos de acceso a determinados dispositivos de formación, adaptando cursos de formación profesional y ocupacional a las características de las personas con discapacidad, a través de: un mayor número de horas lectivas, un menor número de alumnado por módulo y atención a necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (lenguaje de signos o Braille, adaptación del material curricular, etc.).
- Incrementar la participación de las personas con discapacidad en las escuelas taller, casas de oficio y en los talleres de empleo.
- Aumentar la oferta de cursos accesibles a la población con discapacidad. Para ello se deberán tener en cuenta los diferentes grados y tipos de discapacidad.

- Promover la cofinanciación de programas formativos del movimiento asociativo para que puedan acogerse a programas comunitarios.
- Promover prácticas no laborales en empresas como complemento a la formación teórica.
- Elaboración de planes específicos sobre formación continua para trabajadores y trabajadoras con discapacidad ocupados en empleos ordinarios, semiprottegidos y protegidos.

### **1.3. IMPULSAR MEDIDAS PARA QUE LAS MUTUAS DE TRABAJO SE IMPLIQUEN EN LA INSERCIÓN LABORAL.**

- Finalizar al máximo las fases de rehabilitación.

## **2. APOYOS NATURALES O NORMATIVA LABORAL DIRIGIDOS A LA FAMILIA, EL MERCADO DE TRABAJO Y CENTROS DE FORMACIÓN.**

### **2.1. PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO ORDINARIO.**

#### **2.1.1. Mejorar los servicios de intermediación.**

- Actualización continua del registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo del ECYL para que funcione de forma efectiva como instrumento útil para la intermediación de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo.
- Adaptación de los servicios de intermediación laboral general a las necesidades que manifiestan las personas con discapacidad en las oficinas de empleo del ECYL.
- Facilitar la accesibilidad física a los dispositivos de información, orientación y formación.

### **2.1.2. Mejorar las acciones de control hacia las empresas respecto a su obligación de cumplir la cuota de reserva.**

- Promover la inserción laboral en empleo ordinario mediante la cuota de reserva de puesto de trabajo.
- Apostar por la ampliación de la cuota reservada, tanto en empresas privadas como públicas, a personas con discapacidad, o por la reducción del número de plantilla necesaria para poder hacer dicha reserva, siguiendo el ejemplo de otros países europeos.
- Cumplimiento de la cuota de reserva a través de cualquiera de las entidades colaboradoras en materia de contratación o mediante cualesquiera medidas alternativas.
- Seguimiento de la evolución del cumplimiento de la cuota de reserva y de los contratos subvencionados a través de los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- Control del cumplimiento de la cuota de reserva en las administraciones públicas en cuanto a la movilidad y la promoción, y mediante elaboración de un informe anual de dicho cumplimiento.

### **2.1.3. Mejorar las acciones de fomento económico y otras medidas de estímulo.**

- Promover el cumplimiento de la obligación de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores incapacitados, una vez concluidos los correspondientes procesos de recuperación.
- Promover y proporcionar aquellos dispositivos que consiguen una mayor inserción efectiva en empresas ordinarias.
- Favorecer, como medidas alternativas a la cuota de reserva, acuerdos específicos con empresas para la creación de enclaves laborales y empleo con apoyo.

- Impulsar desde la Administración la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias, costeando el salario de estos empleados durante un primer período de prueba. Esto constituiría una demostración de las potencialidades de los empleados con discapacidad que favorecería el acceso al mercado laboral.
- Incluir en los contratos a realizar por la Administración pública cláusulas de adjudicación preferente, en igualdad de condiciones, a las empresas que incluyan personas con discapacidad.
- Promover medidas de compensación a los/as empresarios/as o a la Administración para situaciones que frenan la contratación de personas con graves discapacidades (bajas por enfermedad, baja productividad, necesidad de mayor formación ocupacional, etc.).
- Actualizar la cuantía de las subvenciones e incentivos a la contratación y extensión de la misma a la contratación a tiempo parcial.

#### **2.1.4. Compatibilizar la percepción de pensiones y el desempeño de un empleo.**

- Crear alternativas para poder compatibilizar el cobro de las prestaciones económicas con el desarrollo de una actividad laboral u ocupacional cuando éstas no alcanzan el salario mínimo interprofesional.
- Modificar las diferentes normativas de las prestaciones contributivas y no contributivas para hacer posible la compatibilidad con el desempeño de una actividad laboral.

#### **2.1.5 Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo lideren y promuevan medidas reguladoras en materia de empleo selectivo.**

## **2.2. PROMOVER ACCIONES EN RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL EMPLEO.**

### **2.2.1. Regular las cuotas de movilidad y promoción.**

- Velar por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en los procesos selectivos para la función pública, promocionando las ayudas y medidas necesarias que compensen situaciones de dificultad.

### **2.2.2. Acciones relacionadas con los centros especiales de empleo.**

- Redefinir el actual modelo de centros especiales de empleo en interconexión con otras modalidades de empleo para personas con discapacidad que permitan la incorporación de un mayor o menor porcentaje de trabajadores sin discapacidad.
- Promover que los centros especiales de empleo se asemejen a las escuelas taller o las empresas como escuelas de aprendizaje.
- Replantear los centros especiales de empleo, orientándolos principalmente como programas de transición al empleo ordinario.
- O bien aceptar que los centros especiales de empleo no pueden orientarse por sí mismos como programas de transición al empleo ordinario, y que es necesario:
  - o Establecer medidas impulsoras que impidan el estancamiento en este tipo de centros de los/as trabajadores/as con un grado de incapacidad menor y que podrían acceder al empleo ordinario.
  - o Regular y financiar dispositivos independientes que capten a las y los mejores trabajadores/as de los centros especiales de empleo hacia el empleo ordinario.

- Entender que los centros especiales de empleo funcionan como empresas productivas y que, por tanto, deben acogerse a la regulación de las relaciones laborales como cualquier otra empresa, a la vez que debe velarse por el desarrollo de servicios de terapia ocupacional, ajuste personal y social, tal y como marca la LISMI.

### **2.2.3. Acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo.**

- Establecer medidas de control que eviten la posibilidad de que los centros especiales de empleo se puedan beneficiar de las ventajas y apoyo que obtienen, tan sólo para abaratar costes salariales, sin repercutir en el salario que perciben los trabajadores y trabajadoras.
- Regulación de las condiciones laborales del personal con discapacidad, tanto de las empresas que se acogen al empleo ordinario como las que se acogen al empleo protegido. Con esta medida se pretende evitar que las personas con discapacidad:
  - Se conviertan en «mano de obra barata».
  - Desarrollen funciones no acordes a la capacitación por la que la empresa recibe ayudas, subvenciones o diferentes beneficios.
  - Se vean expuestas a accidentes laborales.
  - Igualar las condiciones laborales de las personas con discapacidad a la de los/as trabajadores/as que no presentan dichas discapacidades.
  - Promover que estas personas sean atendidas en los dispositivos normalizados y tan sólo excepcionalmente en los específicos.

#### **2.2.4. En relación con los registros de datos y estadísticas.**

- Que las estadísticas incluyan variables y opciones de respuesta que permitan analizar las características de las personas con discapacidad.
- Que las estadísticas y registros que ya disponen de estas variables sean efectivos y que se actualicen periódicamente para garantizar su efectividad.
- Que estas estadísticas y registros sirvan como mecanismo de control y planificación para conocer la efectividad de las políticas integradoras en materia laboral, y en cualquier otro ámbito que resulte oportuno.
- Que la accesibilidad a los datos de las estadísticas y registros sea efectiva y generalizada.
- Que los registros existentes, aunque pertenezcan a diferentes entidades, asociaciones y Administraciones Públicas, presenten una mínima uniformidad para que las comparaciones que sea necesario realizar posteriormente puedan efectuarse.
- Que los diferentes registros recojan variables relacionadas con el tipo de discapacidad.

### **2.3. PROMOVER ACCIONES QUE FAVOREZCAN LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES, INTERDEPARTAMENTALES Y QUE GENERAN LAS SINERGIAS QUE PROPORCIONA EL TRABAJO EN RED**

#### **2.3.1. En relación con los servicios sociales de base.**

- Establecer cauces de comunicación y colaboración estables entre los servicios sociales de base y los especializados de discapacidad y de ocupación, empleo y formación.
- Mejorar la vinculación de los servicios sociales de base a los servicios de empleo en general, para potenciar que las personas con discapacidad susceptibles de lograr un empleo ordinario sean orientadas a los dispositivos de empleo normalizados.

- Dotar a los trabajadores de los servicios sociales de base de la formación específica y de los recursos humanos necesarios para atender a estas personas.

**2.3.2. Constituir equipos interprofesionales que materialicen el objetivo último de las empresas de empleo protegido: la inserción al empleo ordinario.**

**2.3.3. Impulsar el desarrollo de las asociaciones que trabajan en el ámbito de empleo para las personas con discapacidad.**

### **3. APOYOS DIRIGIDOS A TODA LA SOCIEDAD INFLUYENDO EN SU SISTEMA DE CREENCIAS/VALORES.**

#### **3.1. DESARROLLAR ACCIONES DIRIGIDAS A LA SENSIBILIZACIÓN.**

- Sensibilizar y formar a familias y profesionales para que eviten el proteccionismo y fomenten la autoestima y la autonomía personal necesarias para el acceso al mercado laboral.
- Difundir las disposiciones sobre reserva de empleo y medidas alternativas a la cuota de reserva entre las empresas tanto públicas como privadas.
- Implicar a la sociedad en la contratación de personas con discapacidad, demostrando con datos y casos concretos que los resultados de la contratación de personas con discapacidad son, la mayoría de las veces, satisfactorios. De esta forma, se destruirían estereotipos derivados del desconocimiento.
- Priorizar en las convocatorias de ayudas para proyectos de investigación, desarrollo en innovación tecnológica, aquellos cuyo resultado esperado sea el desarrollo de tecnologías que faciliten la adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

- Desarrollar campañas de sensibilización cercanas a la población sobre la situación de desigualdad a la que se ven expuestas, en general, las personas con discapacidad, y más concretamente en el ámbito laboral.

### **3.2. DESARROLLAR ACCIONES DIRIGIDAS A RECONSIDERAR LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA.**

- Cubrir el vacío legal existente ante situaciones de personas que, por su tipo de discapacidad, no tienen derecho a prestaciones sociales y, sin embargo, les resulta difícil acceder a un empleo ordinario por sus características y las del mercado laboral.
- Controlar el cumplimiento en los centros ocupacionales de aspectos no relacionados directamente con la producción y que están obligados a realizar: servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social.
- Ajustar el salario de los trabajadores a las funciones realizadas, sobre todo en el caso de los usuarios de centros ocupacionales, cuando se les adjudican tareas productivas dentro de un centro especial de empleo.
- Promocionar centros ocupacionales para las personas con discapacidad que no pueden acceder, transitoria o definitivamente, a un empleo ordinario o protegido.
- Diseñar nuevos centros como opción de día, que sean una única y nueva versión de lo que actualmente son los centros ocupacionales y centros de día. Se trataría de una opción en la que se prime la evitación del deterioro; la adquisición y mejora de hábitos necesarios para la vida diaria normalizada; la mejora de sus relaciones sociales; la ocupación del tiempo; etc.

- En los casos que sea factible, promover la adquisición de habilidades sociales y competencias clave para el empleo como preparación a una futura inserción laboral en el mercado ordinario, probablemente desde la fórmula de empleo con apoyos y sin pasar por los centros especiales de empleo.

### **3.3. IMPULSAR MEDIDAS PARA QUE LAS MUTUAS DE TRABAJO SEAN UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA EN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS PROPIAS PLANTILLAS.**

### **3.4. INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS APOYOS AL PUESTO DE TRABAJO Y DE LOS APOYOS EN LA ATENCIÓN DIRECTA A LA PERSONA.**

#### **3.4.1. Recursos materiales.**

- Impulsar la adaptación del puesto de trabajo al empleado/a con discapacidad, especialmente en las empresas que reciben subvenciones, ayudas y diferentes beneficios. Para ello, se proporcionarían los recursos técnicos, personales y económicos necesarios para desarrollar dichas adaptaciones.

#### **3.4.2. Programas y acciones.**

- Facilitar el acceso a los dispositivos de información, orientación y formación, normalizados.
- Implantar en las oficinas del ECYL de las provincias de la Comunidad de Castilla y León, previa planificación y programación en función de sus posibilidades, planes piloto de orientación profesional, diseño de técnicas de búsqueda de empleo y acompañamiento para personas con discapacidad demandantes de empleo.
- Potenciar el empleo con apoyo, en su sentido amplio, como la estrategia más potente para lograr un empleo ordinario.

- Diseñar, con la participación activa de la persona con discapacidad, el itinerario de inserción laboral de la formación al empleo ordinario.
- Desarrollar itinerarios personales de inserción laboral desde las asociaciones o instituciones que desarrollan su labor en el ámbito de las discapacidades. Estos itinerarios de inserción tendrán en cuenta el tipo o el grado de discapacidad ya que, en ocasiones, ante la falta de recursos, se engloba en los mismos programas a personas con realidades muy diferentes. Así, el itinerario de inserción laboral de las personas con discapacidades físicas moderadas y sensoriales, por las características y expectativas que presentan, debe estar dirigido al empleo ordinario y no tanto al empleo protegido.
- Teniendo en cuenta las diferencias entre tipos de discapacidades, se entiende que habrían de diseñarse itinerarios de inserción con algunas claves diferenciadoras y, a partir de estas claves, se propone, a modo de ejemplo, el siguiente esquema de clasificación:
  - Itinerarios para quienes tienen derecho a una prestación contributiva, diferenciando entre:
    - Discapacidades no degenerativas: discapacidades sobrevenidas físicas, psíquicas y sensoriales.
    - Discapacidades degenerativas: discapacidades sobrevenidas físicas, psíquicas y sensoriales.
  - Itinerarios para quienes no tienen derecho a prestación contributiva, diferenciando entre:
    - Discapacidades en el desarrollo, físicas, psíquicas y sensoriales.
    - Otras discapacidades sobrevenidas.

- Poner en marcha medidas de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad, a través de medidas propias de la Administración o de convenios con entidades colaboradoras, potenciando la creación de equipos de trabajo que desarrollen la metodología de empleo con apoyos, preferentemente en los dispositivos dirigidos a toda la población.
- Mejorar en cantidad y calidad la formación y el reciclaje profesional de las personas con discapacidad como elemento fundamental para lograr la inserción laboral.
- Constituir equipos interdisciplinarios desde las entidades colaboradoras o dispositivos de empleo y formación para:
- Establecer un itinerario personalizado de la persona que presenta la discapacidad, estudiando sus potencialidades en aras de su insertabilidad.
- Llevar a cabo una prospección de empleo para adaptar la formación a las necesidades del mercado.
- Desarrollar acciones prelaborales, como cursos de técnicas de búsqueda de empleo, etc.

**3.4.3. Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo financien la creación de servicios que tengan como objetivo la inserción laboral en la propia empresa en la que se ha producido la discapacidad o en otra asociada.**

## **II. FOLLETOS INFORMATIVOS.**

Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta tanto en la fase de diseño y planificación como en el momento de la contratación de un trabajador discapacitado.

Las medidas de seguridad y salud, diseñadas para proteger a las personas de los riesgos, no deberían utilizarse de forma discriminatoria para excluir a los discapacitados del lugar de trabajo o para tratarlos de forma menos favorable, por ejemplo, exigiendo que un trabajador en silla de ruedas no pueda escapar del edificio en caso de emergencia, o que un trabajador con discapacidad auditiva no pueda reaccionar ante una alarma de incendios.

Si la seguridad y la salud se esgrimen como excusa, los empresarios deben demostrar, mediante una evaluación de riesgos adecuada y un asesoramiento competente (por ejemplo de una organización especializada en discapacitados), que existe un verdadero problema que no se puede superar si se toman medidas para dar cabida a los discapacitados, como el traslado a otro puesto de trabajo.

Cuando un trabajador con discapacidad corre un riesgo determinado, no debería suponerse que todas las personas con discapacidad corren el mismo riesgo, ni establecer restricciones automáticas relativas a su trabajo.

## **MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

FOLLETO BASADO EN EL FACTS 53  
DE LA AGENCIA EUROPEA PARA LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO: "GARANTIZAR LA  
SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS  
TRABAJADORES CON  
DISCAPACIDAD".

## ENTORNO DE TRABAJO.

- ❖ Adaptar los locales o los puestos de trabajo, por ejemplo rampas, ascensores, interruptores de la luz, escalones con los bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos.
- ❖ Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres.
- ❖ Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales.
- ❖ Proporcionar un lector o intérprete, para personas con discapacidad auditiva.
- ❖ Instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona que padezca un problema musculoesquelético de las extremidades superiores o una discapacidad visual.
- ❖ Proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, correo electrónico o casetes de audio para personas con discapacidad visual.
- ❖ Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

## COMUNICACIÓN.

- ❖ Facilitar información sobre seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación, y accesibilidad para los trabajadores con discapacidades visuales o auditivas, dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos.

## COLOCACIÓN DE SEÑALES.

- ❖ Analizar la forma de ayudar a las personas a desplazarse por el edificio y a llegar a un lugar concreto.
- ❖ Analizar qué se puede hacer para ayudar a una persona con discapacidad visual a encontrar su camino, con contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo.
- ❖ Colocar advertencias en letras claras y grandes, para que las personas con discapacidad visual puedan verlas claramente.
- ❖ Colocar señales en letras grandes, táctiles y en braille junto a los mangos de las puertas.
- ❖ Colocar gráficos e imágenes, dado que las señales pueden resultar más fáciles de comprender para las personas con dificultades de aprendizaje.
- ❖ Dar a las señales un acabado mate para evitar reflejos. Las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LAS TAREAS.

- ❖ Asignar algunas de las tareas de la persona discapacitada a otra persona, trasladando al trabajador a un puesto más apropiado.
- ❖ Modificar el horario de trabajo, y autorizar el trabajo a tiempo parcial, para permitir a la persona discapacitada desplazarse fuera de las horas punta.
- ❖ Permitir las ausencias por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- ❖ Organizar una reinserción escalonada al puesto de trabajo.
- ❖ Modificar los procedimientos de ensayo o evaluación
- ❖ En caso de promoción o traslado, permitir que la persona con discapacidad visite el nuevo lugar de trabajo, para analizar si existe alguna necesidad especial.

## FORMACIÓN Y SUPERVISIÓN.

- ❖ Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud.
- ❖ Modificar el horario o el lugar de la formación.
- ❖ Suministrar información y material para el curso en un soporte diferente.
- ❖ Poner a disposición del discapacitado un lector o intérprete.
- ❖ Ofrecer una formación individual y personalizada.
- ❖ Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten más accesibles para todos.
- ❖ Garantizar que los programas de empleo asistido abordan las necesidades de formación en materia de seguridad y salud laboral, cuando se está planificando la colocación.
- ❖ Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud laboral que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.
- ❖ Facilitar a los superiores jerárquicos y al personal cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad. Los encargados de la evacuación de los trabajadores con discapacidad en caso de emergencia deberán recibir formación, incluso en el uso de cualquier equipo de evacuación especial. Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de seguridad y salud laboral.

Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta tanto en la fase de diseño y planificación como en el momento de la contratación de un trabajador discapacitado.

Las medidas de seguridad y salud, diseñadas para proteger a las personas de los riesgos, no deberían utilizarse de forma discriminatoria para excluir a los discapacitados del lugar de trabajo o para tratarlos de forma menos favorable, por ejemplo, exigiendo que un trabajador en silla de ruedas no pueda escapar del edificio en caso de emergencia, o que un trabajador con discapacidad auditiva no pueda reaccionar ante una alarma de incendios.

Si la seguridad y la salud se esgrimen como excusa, los empresarios deben demostrar, mediante una evaluación de riesgos adecuada y un asesoramiento competente (por ejemplo de una organización especializada en discapacitados), que existe un verdadero problema que no se puede superar si se toman medidas para dar cabida a los discapacitados, como el traslado a otro puesto de trabajo.

Cuando un trabajador con discapacidad corre un riesgo determinado, no debería suponerse que todas las personas con discapacidad corren el mismo riesgo, ni establecer restricciones automáticas relativas a su trabajo.

## **MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA.**

FOLLETO BASADO EN EL FACTS 53  
DE LA AGENCIA EUROPEA PARA LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO: "GARANTIZAR LA  
SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS  
TRABAJADORES CON  
DISCAPACIDAD".

- ❖ Asignar a los trabajadores con discapacidad a zonas del edificio desde las que puedan abandonarlo más fácilmente.
- ❖ Adquirir equipos especiales como, sillas de evacuación. Se deberá probar el equipo antes de adquirirlo, ofreciendo formación acerca de su uso y garantizando su mantenimiento y supervisión igual que otros equipos de emergencia.
- ❖ Establecer zonas de almacenamiento de fácil acceso con el equipo de evacuación necesario.
- ❖ Designar miembros específicos del personal para avisar y ayudar a los trabajadores con discapacidad visual o con problemas de movilidad (ayudantes de evacuación).
- ❖ Instalar señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios para complementar las alarmas sonoras.
- ❖ Instalar alarmas visuales en todas las zonas, incluidos los aseos.
- ❖ Tener en cuenta las rutas y procedimientos el movimiento posiblemente más lento de las personas con discapacidad.
- ❖ Familiarizar a todas las personas con discapacidad con las vías de escape.

- ❖ Instruir y formar sobre procedimientos de seguridad.
- ❖ Distribuir los procedimientos de emergencia en braille, letras grandes, ficheros de texto y cintas de audio.
- ❖ Formar a los responsables de incendios y ayudantes de evacuación.
- ❖ Incluir técnicas de evacuación, en particular la forma de transportar o ayudar a las personas que utilizan sillas de ruedas o aparatos similares; el uso de cualquier equipo de evacuación especial.
- ❖ Formar en el lenguaje básico de signos para comunicarse eficazmente con personas con discapacidad auditiva, así como instrucciones para personas que utilizan animales de asistencia.
- ❖ Determinar zonas de rescate y lugares seguros en caso de peligro inmediato.
- ❖ Consultar periódicamente a los departamentos locales de rescate, policía y bomberos acerca de cuestiones como, por ejemplo, si las personas con discapacidad deberían permanecer en sus lugares de trabajo, reunirse en una zona de refugio para esperar la llegada del personal de evacuación o si deberían ser evacuados de inmediato.

- ❖ Consultar a organizaciones especializadas en personas con discapacidad, para obtener asesoramiento específico.
- ❖ Incluir planes para las personas con discapacidad en los procedimientos de evacuación escritos.
- ❖ Revisar periódicamente los planes de evacuación.
- ❖ Realizar listas de medicamentos, alergias, equipos especiales, nombres, direcciones y números de teléfono de médicos, farmacias, miembros de familia y amigos, y cualquier otra información importante.
- ❖ Disponer de un equipo de suministros con guantes apropiados (utilizados para proteger de los escombros las manos de las personas con discapacidad que empujan su propia silla de ruedas), parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de repuesto para los que utilizan sillas de ruedas motorizadas o escúteres.
- ❖ Asegurarse que después de salir del edificio los individuos con problemas de la vista no se abandonen y que permanezcan en un lugar seguro hasta terminar la emergencia.
- ❖ Las personas discapacitadas y los representantes de los trabajadores deberán participar en el proceso de garantizar un acuerdo para los trabajadores con discapacidad en los procedimientos de emergencia.

# BIBLIOGRAFÍA

## NORMATIVA Y LEGISLACIÓN.

- Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía: Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalías y proyecto de resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía [COM (96) 406 final].
- Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999, relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, C 186/3, de 2 de junio de 1999).
- Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1989, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad (89/C 173/01)
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, L 303/16, de 2 de diciembre de 2000).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (BOE del 30 de abril de 1982).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.(BOE de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (BOE del 2 de diciembre de 2003).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE del 23 de abril de 1997).
- Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE de 26 de enero de 2000).
- Real Decreto 1.215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo: obligaciones generales del empresario (BOE 7 de julio de 1997).

- AENOR: UNE-170001-1. Accesibilidad global. Criterios para facilitar la accesibilidad al entorno. Requisitos DALCO.
- AENOR: UNE-EN-ISO 9999 (2007). Productos de apoyo para personas con discapacidad. Clasificación y terminología.

## DOCUMENTACIÓN.

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: "Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad". Facts 53
- AYUNTAMIENTO DE PALENCIA. AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL. OBSERVATORIO DE EMPLEO: "Empleo y discapacidad en Palencia".
- COCEMFE - COMUNIDAD DE MADRID: "Marco Teórico. Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Método ESTRELLA". Mayo de 2006.
- INE: "Encuesta EDAD". 2008.
- FUNDACIÓN ONCE: "Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. Discapacidad y prevención".
- DEPARTAMENTO DE SEGUROS DE TEXAS: "Guía de Recursos sobre Procedimientos de Emergencia para Empleados Discapacitados en las Oficinas". 2001.
- IMSERSO/INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA: "Ergonomía y discapacidad". 1997.
- IMSERSO: "Diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad". Madrid 1998.
- INFORME EXTRAORDINARIO DE LA INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO AL PARLAMENTO VASCO: "La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV" 2003.
- LANTEGI BATUAK: "Manual de orientación laboral para personas con discapacidad". 2004.

- LANTEGI BATUAK: "Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad". 2008.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Nota Técnica de Prevención 490: "Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo".
- PROYECTO HAZILAN EQUAL: "Metodología para la adecuación de puestos de trabajo específicos a personas en riesgo de exclusión". 2007.
- VÍA LIBRE. FUNDACIÓN ONCE: "La accesibilidad global en los centros de trabajo: Guía de buenas prácticas"

## ENLACES DE INTERÉS.

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)
- Fundación ONCE; [www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)
- Instituto Nacional de Estadística: [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Instituto Sindical de Salud Laboral: [www.istas.net](http://www.istas.net)
- Ministerio de Sanidad y Consumo: [www.msc.es](http://www.msc.es)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)
- Organización Internacional del Trabajo: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Portal de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León: [www.prevencioncastillayleon.com](http://www.prevencioncastillayleon.com)
- Web de la discapacidad del Ararteko: [www.ararteko.net](http://www.ararteko.net)

