



Personas con capacidades diferentes y salud laboral

GUÍA DE ACTUACIÓN CCOO CYL



comisiones obreras
de Castilla y León

3 de diciembre de 2023.

Elaborada por:

Secretaría de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales.

Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente.

Presentación: 4

1. Introducción. 4

2. Ideas generales sobre prevención de riesgo en el trabajo. 5

3. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. 6

4. Herramientas para la adecuación de los puestos de trabajo ante la diversidad funcional. Evaluación de riesgos y planificación preventiva. 10

PRESENTACIÓN

El día 3 de diciembre fue proclamado en 1992 como el ***Día Internacional de las Personas con Discapacidad*** por la Asamblea General de Naciones Unidas para fomentar una mayor integración en la sociedad de las personas con discapacidades.

Desde CCOO seguimos apoyando ese derecho de las personas con discapacidad, o más bien a las personas con capacidades funcionales diferentes, a su integración y en especial su integración en el ámbito laboral, por lo que estamos empeñados en la difusión y defensa de los derechos que persiguen su incorporación al mercado laboral.

En esa idea de seguir apoyando la incorporación con derechos en el mercado laboral, hemos elaborado esta guía sencilla con el objetivo de que tanto delegadas y delegados como cualquier persona con capacidades funcionales diferentes pueda conocer sus derechos a la hora de acceder

al empleo, concretamente de adaptación del puesto de trabajo y cómo reclamarlos.

Adaptar el puesto de trabajo a las personas con capacidades diferentes es una obligación legal, recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y puede suponer una ventaja competitiva para las empresas y organizaciones, que avanzan en su nivel de inclusión y competitividad.

En ella puedes encontrar conceptos básicos aclaratorios y modelos para intervenir, solicitando las actuaciones que sean necesarias.

Entendemos que de este modo la participación y aportación de las personas con discapacidad a la sociedad, desde su cooperación a la economía regional, se puede ver favorecida y por tanto, contribuir al doble objetivo de reforzar la imagen positiva de las personas con capacidades funcionales diferentes y poner en valor su contribución social.

INTRODUCCIÓN

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

Esto es muy importante para todas las personas trabajadoras con discapacidad.

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

El término “Discapacidad” se define como: Situación que

resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

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

Ambos están pues relacionados íntimamente y por tanto las empresas, deberán tener en cuenta las características personales o el estado biológico conocido de trabajadoras y trabajadores en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

Esta Guía de salud en el trabajo y prevención de riesgos pretende acercar a todas las personas la información sobre un tema difícil de una forma sencilla.



2. IDEAS GENERALES SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGO EN EL TRABAJO

La definición de Riesgo laboral o riesgo en el trabajo: es la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un daño en su salud por culpa del trabajo.

Prevenir los riesgos en el trabajo es estudiar todos los procesos de trabajo para eliminar o reducir todo lo que pueda hacer daño a la salud de las trabajadoras y los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25.1, dice que las empresas tienen la obligación de proteger la salud de los y las trabajadoras con discapacidad.



Para cumplir con esta obligación, lo primero es la prevención integrada.

La prevención integrada se da en las empresas que toman todas sus decisiones procurando evitar daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras. Estas decisiones pueden ser, por ejemplo, sobre cuestiones relacionadas con la organización del trabajo como el horario de trabajo o el reparto de tareas, la elección de nuevos equipos, etc.

La cultura de prevención, en materia de seguridad y salud en el trabajo, implica el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, es por este motivo que la prevención tiene que estar integrada en todos los órganos de dirección y gestión de la empresa.

¿Cuáles son los principios de la prevención? Los principios preventivos recogidos en el artículo 15 de la ley 31/1995.

- Eliminar los riesgos.
- Conocer y medir los riesgos que no se puedan eliminar.
- Eliminar los riesgos desde donde nacen.
- Adaptar el trabajo a las necesidades de las personas.
- Conocer los cambios en la técnica de la prevención.
- Cambiar lo que sea peligroso por aquello que tenga menos peligro o ningún peligro.
- Actuar sobre un plan de prevención que ordene la información y las tareas que se tienen que hacer.
- Organizar la protección pensando en todo el grupo de personas que trabajan en la empresa. La protección no se debe organizar pensando en cada trabajador o trabajadora por separado.
- Solo cuando las medidas de protección del grupo no eliminen todos los riesgos, las empresas tendrán medidas de protección para cada uno de los trabajadores y trabajadoras por separado. Por ejemplo, medidas como guantes, tapones o mascarillas.(EPIS)
- Dar información y formación suficiente a los trabajadores y trabajadoras.



3. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El principio básico de la prevención de riesgos laborales es:

El puesto de trabajo se adapta a la persona trabajadora, la persona trabajadora no se adapta al puesto de trabajo.

Este principio es muy importante para las personas con necesidades especiales. Como las trabajadoras embarazadas o, como en este caso concreto, las personas con capacidades diferentes (discapacidad).

Las empresas tienen que adaptar los puestos de trabajo a las personas con

discapacidad, para lo cual deben cumplir tres fases:

1. Antes de la contratación se comprueba si el puesto de trabajo es apropiado para la persona.
2. Antes de que la persona se incorpore al trabajo se planifica la incorporación de la persona y se adecua el Plan de Emergencia.
3. Cuando la persona se incorpora se hacen los cambios que sean necesarios y se comprueba que el puesto de trabajo esté adaptado a la persona.



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

La respuesta es clara y directa, Sí.

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

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

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

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

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

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

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

MODELO SOLICITUD REALIZACIÓN RECONOCIMIENTO MÉDICO

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

(NOMBRE EMPRESA)

D/Dña.....

.....Con domicilio en C/

.....

.....

Provincia.....

.....Teléfono:.....

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

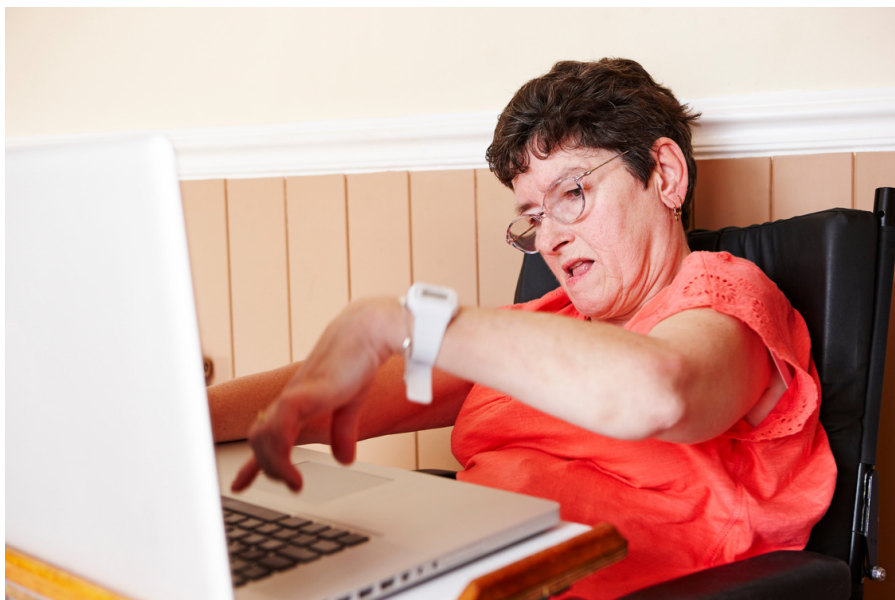
SOLICITO que el Servicio de Prevención encargado de realizar la
vigilancia de la salud me realice un reconocimiento médico para que
se determine si es necesaria una adaptación de mi puesto de trabajo
o una asignación a un nuevo puesto donde desarrollen tareas
compatibles con mi estado actual, cumpliéndose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

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

Fdo:

Recibí Empresa:

Fecha, firma y sello:



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

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

2. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realiza:

- Reconocimiento médico a la persona trabajadora.
- **Informe con la valoración.**

Este informe dice:

- Si la persona puede trabajar tal y como está. (Apta)
- Si la persona puede trabajar, pero con **limitaciones o restricciones, dicho informe** explica las **adaptaciones** que hay que realizar o restricciones que debe cumplir el trabajador en la realización de su actividad. (Apta con Restricciones)
- Si la persona no puede volver a trabajar (No Apta)

3. El **Comité de Seguridad y Salud** o en su caso la empresa

cuando no exista representación sindical, realizan un informe indicando:

- Que sí aceptan la propuesta.
- Que no aceptan la propuesta.

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

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

6. La empresa o el **Comité de Seguridad y Salud** acepta o niega la adaptación o cambio

de puesto, y la forma de hacerlo es la siguiente:

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



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

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

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

4. Herramientas para la adecuación de los puestos de trabajo ante la situación de discapacidad: Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva.

4.1 Evaluación de Riesgos y la diversidad funcional.

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

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

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

1. Análisis del riesgo.

En la 1ª fase se estudian las condiciones de trabajo para conocer los riesgos. En esta fase también se valora la probabilidad de que ocurra el daño y las consecuencias del mismo.

2. Valoración del riesgo.

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

3. Acciones de prevención (Planificación de medidas preventivas).

En base a la valoración de ese riesgo, implica :

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

La evaluación de riesgos debe contemplar todos los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo, ya sean de seguridad



(máquinas, trabajos en altura, etc.), de higiene (ruido, químicos, temperatura, etc.), de ergonomía (movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc.) y también los grandes olvidados, que son los riesgos psicosociales (ritmo de trabajo, situaciones de desigualdad, estilo de mando, etc.).

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

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

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

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

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

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

- **1. Factores físicos y biológicos:**

Son las características físicas y de movimiento del ser humano en relación con las características del puesto de trabajo. Un ejemplo de estos

factores son las posturas, la realización de movimientos repetitivos, la audición o la fatiga visual.



- **2. Factores cognitivos:**

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

- **3. Factores sociales:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Entorno de trabajo.

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

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

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

Por ejemplo, la iluminación es importante para una persona

con discapacidad visual o el nivel de ruido ambiental cuando la persona trabajadora del puesto tenga una discapacidad auditiva que pudiera verse incrementada o afectada.

5. Accesibilidad universal:

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

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

6. Valoración funcional de las personas:

La Valoración funcional es la determinación de la capacidad de una persona para realizar las actividades de la vida diaria de

forma independiente, es decir, sin ayuda de otras personas.

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

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

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

- **Limitación del tiempo o cantidad de trabajo.** Queremos reducir la posibilidad de empeorar una situación física o mental durante el trabajo o ayudar a la persona a recuperar su plena capacidad de trabajo.
- **Reorganización del trabajo.** Consiste en suprimir las tareas menos importantes de un trabajo y que se encuentran más allá de la capacidad de una determinada persona con discapacidad.

- **Modificación del puesto de trabajo.**

Requiere un cambio en la forma de realizar la tarea y puede tratarse de cambios simples (la altura de trabajo, por ejemplo) o más sofisticados, incorporando distintos avances tecnológicos o ayudas técnicas para facilitar la movilidad y la comunicación. Es mejor que la persona use el mismo equipo que el resto del personal.

- **Servicios de apoyo.** La persona trabajadora con discapacidad recibe ayuda de otra persona para realizar su trabajo. El servicio puede incluir alguien para guiar al trabajador o la trabajadora hasta el puesto de trabajo, para asistirle en el lavabo o quizá para comunicarse por señas.

- **Supresión de barreras.** La supresión de barreras arquitectónicas es la forma de adaptación más común. Consiste en facilitar el acceso físico de la persona con discapacidad a todos los sitios de su lugar de

trabajo (baños, ascensores, rampas)

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

Dichos criterios se refieren por ejemplo al diseño de:

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

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

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

Aquí tienes un modelo que te servirá para solicitarlo.

MODELO: SOLICITUD REALIZACIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS.

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

(NOMBRE EMPRESA)

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

ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Considerando que:

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

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

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

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

SOLICITO:

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

Fdo.:

Recibí de la empresa,
Fecha, firma y sello

CCOO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO

4.2 Planificación Preventiva.

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

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

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

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

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

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

- Muebles, equipos, herramientas y otros dispositivos.
- La organización del tiempo de trabajo (horarios, información de las tareas y otros).
- Integración en la empresa, para lo que es necesario preparar el entorno de trabajo (formación en el ámbito de la discapacidad, a tutores internos y a la plantilla en general).

Como recomendaciones generales, en relación a la

discapacidad mental, debemos evitar:

- Trabajos a turnos, nocturno o en solitario.
- Trabajos con maquinaria, productos o sustancias peligrosas que requieran medidas especiales de seguridad.
- Trabajos complejos y poco pautados.

Si detectas que la planificación preventiva no está completa puedes proponer alguna medida.... ¡Comunícalo por escrito!. A continuación tienes un modelo para proponer medidas preventivas a la empresa.



MODELO: PROPUESTAS.

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

(NOMBRE EMPRESA)

Con domicilio en C/

.....Provincia.....Teléfono:.....

ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN PROPUESTAS de MEDIDAS PREVENTIVAS.

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

1.
2.
3.
4.

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

Fdo:

Delegado/Delegada de Prevención.

Recibí Empresa:

Fecha, firma y sello:

CC.OO POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y SEGURO



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

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

Ofrecer una formación continua y práctica en prevención de riesgos laborales y reforzar las condiciones laborales seguras.

- Presentar la información de modo que sea fácilmente comprensible, usando un lenguaje sencillo, con frases cortas y concretas, imágenes de apoyo y ejemplos prácticos.
- Disponer de información repetida en distintos formatos (visual, audible y táctil).
- Utilizar señalización en Braille, lectura fácil o lenguaje de signos.
- Facilitar la comunicación con el personal con discapacidad para

resolver rápido las necesidades que surjan, por ejemplo aumentar el tamaño de la letra para personas con deficiencias visuales.

- Asegurarnos de que el personal a quien va dirigida la información la recibe y la entiende.
- Si se entrega material en papel, debemos adaptarlo a las necesidades del personal y a su discapacidad.

4.3 Medidas de emergencia y evacuación.

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

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

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

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

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

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

También es recomendable:

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

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

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

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

acompañadas hasta que sea declarado el fin de la emergencia, evitando dejarlas desasistidas en un lugar desconocido para ellas.



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

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

- Ubicarnos delante de la persona con el rostro iluminado.
- Utilizamos el lenguaje corporal y la gesticulación.
- Hablamos despacio y con claridad, utilizando palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.

- Comprobamos que se ha entendido lo que queremos comunicarle, no podemos conformarnos con creer que lo ha entendido.
- Si vemos que no nos han entendido, tenemos que escribir lo que se quiere decir.

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

MODELO: SOLICITUD REALIZACIÓN DE SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.

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

(NOMBRE EMPRESA)

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

ASUNTO: SOLICITUD REALIZACIÓN DE SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.

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

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

Fdo:
Delegado/Delegada de Prevención.

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello:



comisiones obreras
de Castilla y León