



Fundación ONCE

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Discapacidad y Prevención

Subvencionado por:



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## PREVENCIÓN Y DISCAPACIDAD

## SUMARIO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>5</b>
<b>2. VENTAJAS DE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS</b>	<b>7</b>
<b>3. TRABAJO Y DISCAPACIDAD.</b>	<b>8</b>
<b>3.1. PROCESO DE ACTUACIÓN Y RECOMENDACIONES TÉCNICAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>10</b>
3.1.1) Estudio de necesidades y actuación en el ámbito laboral	10
3.1.2) Recomendaciones Técnicas	13
3.1.3) Herramientas y productos para adecuación de puestos de trabajo de personas con discapacidad.	34
España	34
Irlanda del Norte	41
<b>ANEXO 1.- LEGISLACIÓN SOBRE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>44</b>
<b>A. LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO: LOS PLANES NACIONALES DE EMPLEO.</b>	<b>44</b>
1) La Estrategia Europea de Empleo	44
2) Los Planes Nacionales de Empleo	44
<b>B. LEGISLACIÓN NACIONAL</b>	<b>49</b>
España	49
Irlanda del Norte	53
<b>ANEXO 2.- REFERENCIAS LEGISLATIVAS BÁSICAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>54</b>
<b>A. LEGISLACIÓN EUROPEA.</b>	<b>54</b>
<b>B. LEGISLACIÓN NACIONAL</b>	<b>57</b>
España	57
Irlanda del Norte	59



<b><i>ANEXO 3.- AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y OTRAS DISPONIBLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</i></b>	<b>63</b>
España	63
Irlanda del Norte	73
<b><i>BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS</i></b>	<b>75</b>
<b>A. ORGANISMOS PÚBLICOS</b>	<b>75</b>
España	76
Irlanda del Norte	77
<b>B. INSTITUCIONES Y ENTIDADES</b>	<b>78</b>
España	78
Irlanda del Norte	83
<b>C. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>87</b>

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es facilitar al usuario de esta guía una panorámica general de la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad y de todas aquellas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral de los discapacitados.

Para ello, el documento se ha estructurado en varios apartados. El primero de ellos trata de aportar una definición del concepto de discapacidad, entendido actualmente como un conjunto de carencias o deficiencias del entorno que impiden el adecuado desarrollo social y personal del individuo, más que como una limitación física, psíquica y/o sensorial de la persona.

En el segundo apartado se enumeran algunos de los beneficios que aporta la incorporación en las plantillas de las empresas de trabajadores discapacitados. Entre estos se puede citar la mejora del clima laboral, una mayor percepción exterior del compromiso social de la empresa, o las ayudas disponibles para el fomento del empleo de este colectivo.

En el [capítulo 3, "Trabajo y Discapacidad"](#), se analizan las dificultades en la accesibilidad al entorno y en la adaptación del puesto de trabajo con que pueden encontrarse los trabajadores con discapacidad, proponiéndose pautas generales de actuación para facilitar, en materia de seguridad y salud, la integración laboral del colectivo. Al final de este apartado se incluye una serie de recomendaciones técnicas y una relación de productos y herramientas que pueden facilitar al usuario de esta guía un adecuado desarrollo de las actividades preventivas en relación con los trabajadores con discapacidad.

El documento incluye tres anexos en los que se hace un breve repaso de la legislación europea y nacional sobre integración laboral de personas con discapacidad, de la legislación básica sobre seguridad y salud de las personas con discapacidad, y de las ayudas y subvenciones públicas existentes para la adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad y otras en materia de prevención de riesgos laborales.

Finalmente se incluye, además de la bibliografía utilizada, referencias a organismos públicos y otras instituciones relacionadas con la discapacidad, a través de las cuales se puede ampliar la información sobre esta materia.

## 1. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Atendiendo a las distintas definiciones de la discapacidad podemos observar que la idea más común es que una persona con discapacidad es menos capaz de realizar determinadas actividades, si bien lo cierto es que estas limitaciones dependen del entorno social y físico de la persona. Así, la persona con discapacidad deja de serlo, o es menor su discapacidad, cuando dispone de las condiciones adecuadas que le permiten acceder en un alto grado de similitud con las personas sin discapacidad a las diferentes situaciones que se encuentra en la vida diaria.

La participación de la persona con discapacidad en la vida social y profesional puede estar limitada en aspectos tales como la capacidad intelectual, la percepción sensitiva y la movilidad, pero estos inconvenientes no imposibilitan el acceso a una vida profesional.

Para comprender qué es **discapacidad** y atendiendo a la *Clasificación Internacional del funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* de la OMS (CIF), se distinguen tres niveles de definiciones:

1. **Deficiencia:** Problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Esto es, cualquier pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano. Por ejemplo: ausencia de una mano, problemas de visión, sordera, retraso mental, etc.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), en la *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de la salud, 1999*, clasifica los **tipos de deficiencias** en:

- Mentales
- Visuales
- Del oído
- Del lenguaje, habla y voz
- Osteoarticulares
- Del Sistema nervioso
- Viscerales
- Otras deficiencias

2. **Minusvalía:** Es la consecuencia que la enfermedad / deficiencia produce a nivel social, es decir, las desventajas que la enfermedad origina en el individuo en su relación con las demás personas que forman su entorno, debido al incumplimiento o a la dificultad de cumplir las normas o costumbres que impone la sociedad.

3. **Discapacidad:** Es la limitación de la capacidad humana que hace imposible o dificulta gravemente la actividad normal de la persona. Es la consecuencia que la enfermedad / deficiencia produce a nivel de la persona. Por ejemplo, dificultad para desplazarse, para hablar, para comprender, etc.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), en la *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de la salud, 1999*, clasifica los **tipos de discapacidad** en:

- Ver
- Oír
- Comunicarse
- Aprender, Aplicar conocimientos, Desarrollar tareas
- Desplazarse
- Utilizar brazos y manos
- Desplazarse fuera del hogar
- Cuidar de sí mismo
- Realizar tareas del hogar
- Relacionarse con otras personas

La Ley norirlandesa de Discriminación por Discapacidad de 1995 (Disability Discrimination Act 1995) define la discapacidad como “una afección mental o física, con un considerable efecto negativo a largo plazo en la capacidad de la persona para realizar actividades normales del día a día”. Tiene que afectar a una de las siguientes áreas, contempladas en la propia ley:

- Movilidad
- Destreza manual
- Coordinación física
- Continencia (Control de los esfínteres)
- Capacidad para levantar, transportar o mover de cualquier otro modo objetos cotidianos
- Habla
- Oído o vista
- Memoria o capacidad de concentración
- Aprendizaje o comprensión, y percepción del riesgo de peligro físico

Actualmente, la definición de discapacidad atiende a la adecuación del entorno a la persona con discapacidad, y no a las limitaciones que la persona con discapacidad tiene. La OMS define por tanto **discapacidad** como: *el efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional.*

La expresión "determinado por el entorno" significa que diversos factores, como las medidas de prevención, corrección e indemnización y las soluciones tecnológicas y de adaptación, influyen en el efecto de la deficiencia.

Por tanto, actualmente se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben a sus propios déficits y limitaciones sino a carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social. Por ello se deben considerar los factores contextuales (ambientales y personales).

En definitiva, las soluciones a la discapacidad consisten en apoyar mediante ayudas técnicas y servicios especializados la vida de las personas con discapacidad para que puedan vivir lo más normalmente posible. Esta equiparación se ha de dar en todos los entornos, incluido el laboral, y por ende el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

## 2. VENTAJAS DE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

- Las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen resultado de su trabajo. Los empresarios han de tener presente que una persona con discapacidad, puede estar capacitada para realizar multitud de actividades.
- La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha convertido en un área estratégica de muchas empresas españolas que, según algunos informes, dedican una importante parte de sus beneficios a programas de acción social. La RSC, entendida como una asunción de valores éticos por parte de las empresas para atender los intereses sociales, es por tanto una práctica cada vez más extendida que aporta valor a las organizaciones. En este ámbito, la incorporación de personas con discapacidad como medida de acción social refuerza sin duda la dimensión social y ética de la empresa y mejora su imagen ante la sociedad y sus clientes.
- En España, las empresas de más de 50 trabajadores deben cumplir con la obligación legal de reservar el 2% de la plantilla a trabajadores discapacitados. El incumplimiento de esta obligación de reserva o de la aplicación de las [medidas alternativas](#) previstas en el [Real Decreto 27/2000, de 14 de enero](#), conlleva la aplicación de sanciones económicas y la pérdida de derechos sobre subvenciones de fomento del empleo, así como la prohibición de contratar con la Administración. Por tanto, la contratación de personas con discapacidad evita sanciones a las empresas y facilita el acceso a los concursos públicos, en los cuales se han establecido preferencias de adjudicación a las empresas cumplidoras.

- En Irlanda del Norte, las empresas deben cumplir con lo establecido en la Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 (Disability Discrimination Act 1995). Esta ley obliga a las empresas a garantizar que los discapacitados no reciben injustamente un trato menos favorable que el resto de empleados por motivo de su discapacidad, y a adoptar los cambios razonablemente necesarios para permitir que estos individuos puedan optar a un trabajo, realizarlo, o tener acceso a los bienes y servicios corporativos.
- Los empresarios que deciden incorporar a personas con discapacidad en sus negocios disponen de una serie de ayudas públicas dirigidas a fomentar la contratación de estos trabajadores, que se traducen en subvenciones directas a la contratación y/o en bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y en ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras y arquitectónicas, entre otras.
- Finalmente, se puede afirmar sin duda que las inversiones empresariales en mejoras ergonómicas o de accesibilidad de las instalaciones afectan positivamente a todos los trabajadores, tengan o no alguna discapacidad. Esto conlleva beneficios para la empresa tales como la mejora de la satisfacción de los trabajadores, aumento de los niveles de productividad y reducción de los índices de absentismo.

### 3. TRABAJO Y DISCAPACIDAD.

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. Esto se ha de considerar en todo momento 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.

Uno de los objetivos principales de las políticas sociales de la Unión Europea es la empleabilidad, factor importante para el aumento del nivel de empleo. Con ello nos referimos a la ayuda al trabajador a encontrar y mantener su empleo, por medio de la mejora de sus conocimientos y capacidades. En septiembre de 1999 la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo consideró la importancia que la seguridad y la salud en el trabajo tienen para contribuir a la mejora de la empleabilidad.

Esta empleabilidad se entiende considerando diferentes aspectos que intervienen en el trabajo, a saber:

- Puesto de Trabajo: (re)diseño del puesto de trabajo,
- Entorno Laboral: mantenimiento y promoción de un entorno laboral sano y seguro,
- Formación y actualización,
- Evaluación de las exigencias del trabajo,
- Cuidado de la Salud: por medio de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores
- Evaluación de las capacidades funcionales de los trabajadores

Desde un punto de vista más particular, cuando un trabajador tiene unas características fisiológicas, de actitud y capacidad que le hacen ser especialmente sensible a las exigencias identificadas en la evaluación de puestos de trabajo, el empresario debe prestar una especial atención hacia los trabajadores con mayor sensibilidad o dificultad de adaptación a su puesto de trabajo, conforme viene establecido en el artículo 15 de la Directiva 89/391 CEE; en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales y en las Disposiciones relativas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Management of Health and Safety at Work Regulations) de 2000, Irlanda del Norte.

En este grupo de trabajadores que requieren una especial atención, se diferencian:

- el **trabajador especialmente sensible**, entendiéndose por tal, aquel trabajador que por sus características personales presenta una mayor susceptibilidad ante determinadas situaciones de riesgo, bien sean condiciones de trabajo o tiempos de exposición a determinados agentes físicos, agentes biológicos o sustancias químicas.
- el **trabajador discapacitado**, que será aquel que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

### ***3.1. PROCESO DE ACTUACIÓN Y RECOMENDACIONES TÉCNICAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES***

#### **3.1.1) Estudio de necesidades y actuación en el ámbito laboral**

Para evitar que los trabajadores con discapacidad puedan encontrarse con ciertas dificultades en su entorno laboral es preciso realizar, como ya se ha comentado, 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.

A continuación se proponen una serie de pasos a seguir para la adecuada adaptación del entorno de trabajo al trabajador discapacitado:

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. Conocer las habilidades y capacidades del trabajador** para 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.
- 4. 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.

5. 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.
- a. A la hora de proponer las 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.
- b. Formación, rehabilitación o tratamiento: El desarrollo por parte del trabajador de las actividades propias de un puesto de trabajo

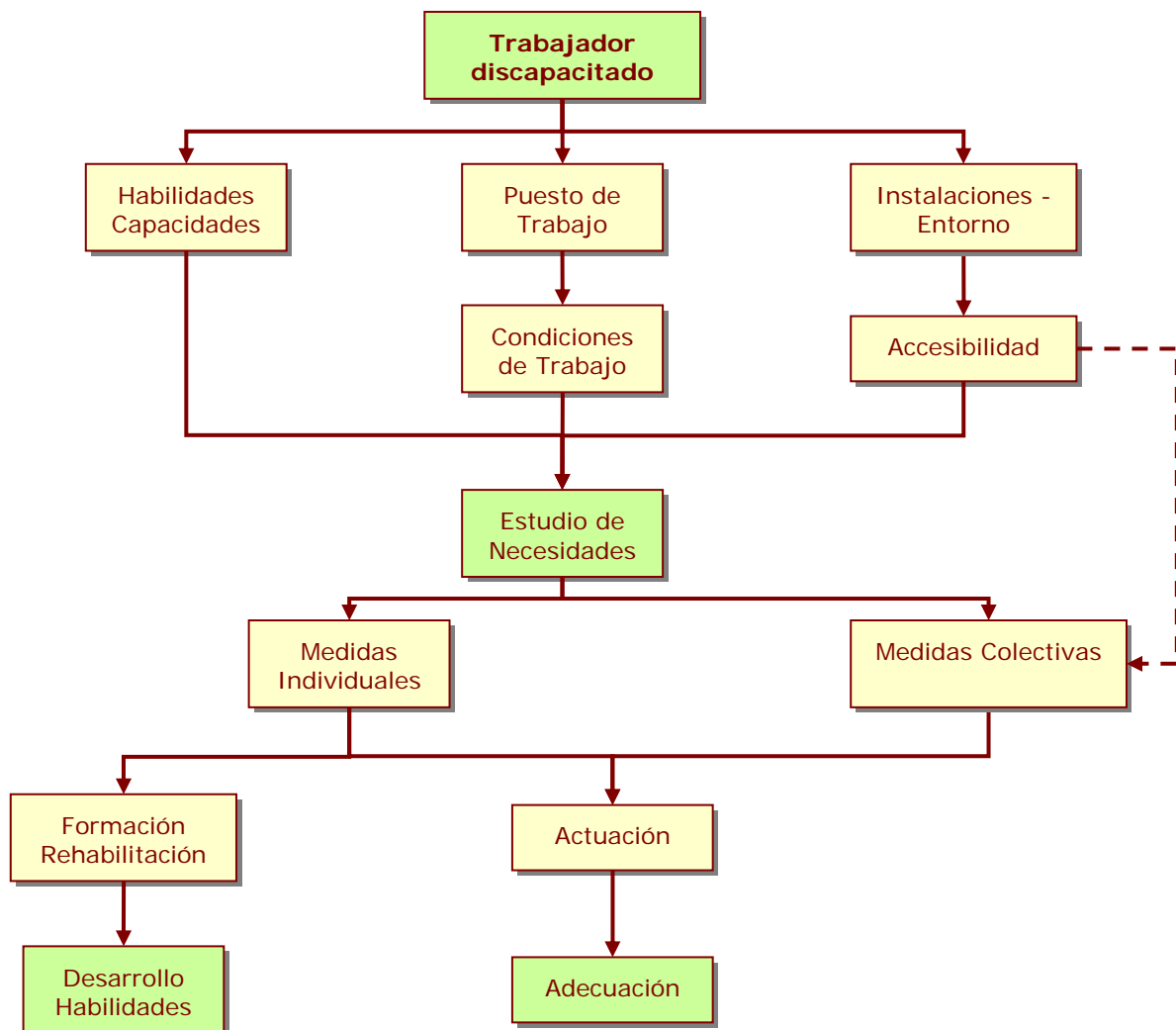


precisa de la formación en las tareas que conlleva su actividad laboral, y de forma específica el adiestramiento en el modo correcto de realizar las tareas, y en la adopción de posturas, movimientos, etc.

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 de 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.

A continuación se presenta de forma esquematizada el proceso propuesto (texto descriptivo a continuación):



[Texto descriptivo diagrama: Se inicia con el recuadro de trabajador discapacitado. Del mismo se desprenden tres posibilidades que son: primero habilidades y capacidades; segundo puesto de trabajo; y tercero instalaciones entorno. Del segundo, puesto de trabajo, cuelgan las condiciones de trabajo. Del tercero, instalaciones-entorno, cuelga accesibilidad. Las tres posibilidades confluyen el estudio de necesidades y de ello salen dos acciones: medidas individuales y medidas colectivas. De esas dos acciones se desprenden dos más: la primera formación rehabilitación, seguida del desarrollo habilidades y la segunda actuación, seguida de adecuación.]

### 3.1.2) Recomendaciones Técnicas

Para facilitar a las pequeñas y medianas empresas el desarrollo de las actividades descritas en el apartado anterior, se adjuntan unas tablas con recomendaciones básicas en relación con la adecuación del entorno laboral y la



accesibilidad de los lugares de trabajo, recogidas de distintos trabajos sobre esta materia. Estas tablas facilitan en concreto medidas orientativas para garantizar la accesibilidad al entorno y al puesto de trabajo.

Además, se facilita información sobre algunas herramientas disponibles en el mercado, útiles para integrar a los trabajadores discapacitados en el mercado de trabajo.

## Tablas de Recomendaciones de Accesibilidad en los Lugares de Trabajo

<b>PLAZAS DE APARCAMIENTO</b>	<b>Bibliografía</b>
Reservar plazas de aparcamiento para trabajadores con discapacidad que reduzca su movilidad.	<i>Curso básico de accesibilidad con seguridad del medio físico</i>
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.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
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 (bolardos,...)	

<b>ACCESOS</b>	<b>Bibliografía</b>
Zonas ajardinadas → la vegetación no debe invadir ninguna vía de circulación peatonal por debajo de una altura de 220 cm.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
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	

<b>ASCENSOR</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Cabina</b>	
Profundidad mínima → 140 cm. Anchura mínima → 100 cm.	<i>Curso básico sobre accesibilidad con seguridad en el medio físico</i>
Colocación de pasamanos entre 90-95 cm. rematado hacia la pared en los tres lados de la cabina	
Ancho salida puerta → mínimo 1 m.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
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	
<b>Rellano</b>	
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	
<b>Botonera</b>	
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 – 100 cm. del suelo	<i>Curso básico sobre accesibilidad con seguridad en el medio físico</i>



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Discapacidad y Prevención



<b>Otras cuestiones de interés</b>	
Indicación sonora y luminosa tanto en el interior como en el exterior del ascensor y sistema de información verbal de la planta	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Colocación del número de la planta en braille y altorrelieve a 160 cm. del suelo. Se sitúa 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	

<b>VÍAS DE CIRCULACIÓN Y PASO</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Se recomienda</b>	
Anchura libre de obstáculos → mínimo 90 cm.	<i>Curso básico sobre accesibilidad con seguridad del medio físico</i>
Emplazar espacios adecuados en pasillos para permitir los cambios de dirección de silla de ruedas → diámetro mínimo de 150 cm.	
Establecer intersecciones en ángulo recto → favorecen la orientación	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Establecer una línea de desplazamiento → para grandes espacios	
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	

<b>Se prohíbe</b>	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Invadir las vías de paso por ningún elemento que obstaculice las mismas	
Cambiar continuamente de posición los objetos del entorno de trabajo	

<b>PUERTAS</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Exteriores</b>	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
<b>Puertas automáticas</b>	
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.	
<b>Puertas no automáticas</b>	
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	
<b>Puertas y superficies acristaladas</b>	
Material → vidrio de seguridad. Contarán con zócalo inferior de 25 cm. de altura	

<p>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.</p>	<p><i>Accesibilidad para personas con ceguera o deficiencia visual</i></p>
<b>Interiores</b>	
<b>Dimensiones</b>	
<p>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)</p>	<p><i>Accesibilidad en el medio físico para personas con ceguera o deficiencia visual</i></p>
<b>Posición de las puertas</b>	
<p>Si han de permanecer cerradas → sistema de cierre de retorno cierre automático</p>	<p><i>Accesibilidad para personas con ceguera o deficiencia visual</i></p>
<p>Si han de permanecer abiertas → deben disponer de un sistema de fijación que las mantenga pegadas a la pared</p>	
<b>Tiradores y picaportes</b>	
<p>Altura → a 85 – 110 cm. del suelo</p>	<p><i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i></p>
<b>Prohibiciones</b>	
<p>No deben abrir hacia la zona de tránsito de personas. En caso de ser necesario que abran hacia estas zonas (por ejemplo puertas de emergencia que además son puertas de paso) deben disponer de dispositivo de retorno para que queden correctamente cerradas</p>	<p><i>Accesibilidad para personas con ceguera o deficiencia visual</i></p>
<p>No deben quedar entreabiertas → por lo que deben disponer de dispositivos que o bien las mantenga pegadas a la pared o bien cierren automáticamente.</p>	
<p>No deben instalarse puertas de vaivén ni giratorias.</p>	
<p>No deben existir peldaños en el umbral</p>	<p><i>Accesibilidad en el medio físico para personas con ceguera o deficiencia visual</i></p>

VENTANAS	Bibliografía
Ventanas apropiadas	<i>Accesibilidad en el medio físico para personas con ceguera o deficiencia visual</i>
Correderas	
Guillotina	
Abatibles hacia el exterior (con antepecho alto).	
<b>Recomendaciones</b>	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Sistema de apertura → no debe invadir espacios interiores (salvo cuando la parte saliente más baja esté como mínimo a 220 cm. o tengan un tope que impida la apertura suficiente como para que provoquen golpe).	
Uso de cortinas y persianas → difuminan la entrada de luz o la regulan, y además ayudan a evitar golpes con ventanas transparentes	
Cristales tintados o antirreflectantes → difuminan la entrada de luz o la regulan.	
Marco que contraste con el color de la pared.	
<b>Prohibiciones</b>	<i>Accesibilidad en el medio físico para personas con ceguera o deficiencia visual.</i>
Ventanas abatibles que abren hacia dentro y basculantes	
Ventanas que provoquen reflejos, especialmente en intersecciones	

MOBILIARIO	Bibliografía
<b>Ubicación</b>	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Alineado en lateral	
Fuera del itinerario peatonal	
Evitar elementos móviles, muy bajos o difícilmente detectables	
<b>Diseño</b>	
Todo el perímetro del elemento mobiliario debe prolongarse hasta el suelo	
Mobiliario prohibido → aquel que cuente con salientes pronunciados no protegidos	<i>Ergonomía y Mueble de Oficina</i>
Mobiliario prohibido → aquel que induzca a equivocación en su uso	
<b>Extintores</b>	
Empotrados → sin salir de la vertical de la pared en la que se encuentren situados	
<b>Mesa escritorio para trabajadores en sillas de ruedas</b>	
<b>Altura mesa</b>	
75 cm. (ajustes simples entre 70 – 76 cm.)	
Tamaño de la superficie de trabajo	
Longitud: 139 – 170 cm.	
Profundidad: 62 – 82 cm.	
<b>Espacio libre debajo mesa</b>	
Altura libre → mayor o igual a 72 cm.	
Profundidad a la altura de rodillas → mayor o igual 60 cm.	

Profundidad a la altura de pies → mayor o igual 75 cm.
Anchura libre → mayor 86 cm.
<b>Mesa ordenador para trabajadores en silla de ruedas</b>
<b>Altura de trabajo</b>
Fijo: entre 74 – 75 cm.
Regulable: entre 66 – 80 cm.
<b>Tamaño de la superficie de trabajo (mesas con un solo plano)</b>
Longitud → mayor 160 cm.
Profundidad → mayor 75 cm.
<b>Tamaño del plano del teclado (mesas con planos distintos para el teclado y el monitor)</b>
Longitud → mayor 120 cm.
Profundidad → mayor 45 cm.
<b>Dimensiones de unidades de almacenamiento para usuarios con sillas de ruedas</b>
<b>Espacio debajo del mueble</b>
Altura → mayor o igual 30 cm.
Profundidad → mayor o igual 22 cm.
<b>Tamaño de los cajones</b>
Altura (para alcanzar sentado) → mayor o igual 35 cm.
Profundidad → mayor o igual 40 cm.
<b>Colgadura de los tiradores</b>
Mayor o igual 10 x 4 cm.

*Ergonomía y Mueble de Oficina*

Armarios → Altura tirador en puertas: 86 cm.	<i>Ergonomía y Mueble de Oficina</i>
<b>Archivadores</b>	
Altura del mueble → mayor o igual 110 cm.	
Altura del cajón superior → 100 cm.	
Altura del tirador más alto → 95 cm.	
Longitud del cajón → mayor o igual 100 cm.	<i>Boletín Factores Humanos- Asociación Española de Ergonomía</i>
<b>Sillas</b>	
Silla ajustable a las características antropométricas del usuario	
Altura del asiento → entre 40 y 52 cm de altura Es conveniente que se pueda regular la inclinación del asiento hacia el interior entre 5 y 10°.	
Profundidad del asiento → es recomendable que la distancia que existe entre el borde de la silla y las corvas no debe sea inferior a 5 cm. Borde de la silla → redondeado	
Respaldo regulable y con zona de prominencia que sirva de apoyo a la zona lumbar	
Reposabrazos → Forrado o de material blando	
<b>Reposapiés</b>	
Es necesario su utilización cuando las extremidades inferiores no descansan en el suelo o para conseguir que el ángulo pie – pantorrilla sea de 90°	
Anchura mayor o igual a 45 cm.	
Profundidad mayor o igual a 35 cm.	
Su inclinación, con respecto a la horizontal, debe ser regulable entre 5 y 15°.	

<b>RAMPAS</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Dimensiones</b>	
<b>Anchura</b>	
Cruces ocasionales → mínimo 120 cm.	<i>Guía Básica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Cruces habituales → mínimo 150 cm.	
Cruces continuos → mínimo 180 cm.	
<b>Longitud</b>	
Entre 6 – 9 m. → pendiente como máximo del 6 %.	<i>Curso básico sobre accesibilidad (con seguridad) en el medio físico</i>
Entre 3 – 6 m. → pendiente como máximo del 8 %.	
Menos de 3 m. → pendiente como máximo del 10 %.	
<b>Rellanos</b>	
Rellanos intermedios de 150 cm. como mínimo.	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
<b>Mesetas</b>	
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.	
<b>Pendientes transversales</b>	
Como máximo el grado de pendiente se situará en el 2 %.	<i>Curso básico sobre accesibilidad (con seguridad) en el medio físico.</i>
Contará con bordillo de 5 cm. en el lado del desnivel más bajo y de pasamanos tal y como se indica en el siguiente apartado	

<b>Pasamanos</b>	<i>Curso básico sobre accesibilidad (con seguridad) en el medio físico.</i>
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	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Diámetro → 40 – 50 mm.	
Color cromático contrastado	
<b>Pavimento</b>	
Pavimento táctil señalizador de inicio y fin de rampa.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Color contrastado	
Pavimento antideslizante	
<b>Otras cuestiones</b>	<i>Curso básico sobre accesibilidad (con seguridad) en el medio físico</i>
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.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
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	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>

<b>ESCALERAS</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Dimensiones</b>	
Anchura libre → 150 cm.	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Huella → 28 – 32 cm. (incluidas las escaleras en abanico)	
Tabica (contrahuella) → aproximadamente 15 cm.	
Los peldaños pertenecientes a l mismo tramo de escaleras deben ser de igual altura.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y discapacidad visual</i>
Ángulo huella y tabica (contrahuella) → entre 75° – 90°.	
<b>Pasamanos</b>	
Medidas → doble pasamanos situado a 70-75 cm. y 90-95 cm. respecto al extremo de la huella.	<i>Curso básico sobre accesibilidad con seguridad del medio físico</i>
Diámetro → 40 – 50 mm	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Deben permitir el paso continuo de la mano	
Modo de colocación → 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	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y discapacidad visual</i>
Incluye inscripciones en braille → de tal manera que sea accesible a las personas con discapacidad visual.	
De color contrastado	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
<b>Pavimento</b>	
Primer y último escalón de la superficie de la meseta → de color contrastado	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y discapacidad visual.</i>
Pavimento antideslizante tanto en seco como en húmedo	

<b>Dispositivos de señalización</b>	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y discapacidad visual</i>
Cada huella debe contar con una banda antideslizante → las dimensiones de la misma son de 5 cm. de anchura, encastrada en la huella y a 3 cm. del borde	
Franja señalizadora al inicio y final de la escalera → de textura y color contrastado (diferente del resto del pavimento circundante y fácilmente percibible 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	
<b>Otras cuestiones</b>	
Intradós → cerrarlo a una altura mínima de 220 cm. bien con tabique u otro elemento de altura mínima de 25 cm.	
<b>Prohibiciones</b>	
La existencia de bocel en la escalera	
Escaleras sin tabica.	
Escaleras de madera	
Existencia de obstáculos en las mismas	
Mesetas partidas, en ángulo y escaleras compensadas	
Invasión de una zona de tránsito con el principio y final de las escaleras	
El barrido de las puertas no puede invadir el espacio de la mesetas	
Las mesetas no deben ser destinadas a otros usos	

<b>VESTUARIOS</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Bancos</b>	<p><i>Accesibilidad para personas con ceguera y discapacidad visual</i></p>
De color contrastado	
Altura → entre 45-50 cm	
Base del asiento → entre 40 – 45 cm.	
<b>Taquillas</b>	
Sean de color diferente cada una de sus filas → facilitando la localización de las mismas (coincidiendo con el color del llavero en su caso)	
Rotuladas con caracteres de relieve y en braille → Situados encima de la cerradura para facilitar la localización.	
<b>Duchas colectivas</b>	
Localización de los mandos → línea vertical de azulejos de color contrastado del suelo hasta el propio mando. Además 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	
<b>Otras cuestiones:</b>	
Suelo antideslizante.	
Cartel informativo → a la entrada del mismo	
Perchas de color contrastado con las paredes → a una altura de 140 cm.	

<b>SERVICIOS HIGIÉNICOS</b>	<b>Bibliografía</b>
Debe existir un aparato sanitario accesible por cada 6 instalados no accesibles	<i>Guía Técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
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.	

<b>ILUMINACIÓN</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Recomendaciones</b>	
Para la mejora de la percepción y localización de espacios o detalles de interés → resaltar la iluminación	<i>Guía técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Adecuar la iluminación interior con la existente en el exterior (teniendo en cuenta la hora del día).	
Instalar dispositivos que permitan la regulación de intensidad de iluminación → permitiendo adaptar el nivel a cada tipo de discapacidad visual.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Colocación de fuentes de luz → por encima de la línea normal de visión	
Tipo de iluminarias recomendables → Luz "blanco-cálido" ofrece mayor confort	
Tipo de iluminarias recomendables → los fluorescentes, ya que proporcionan una iluminación general difusa	
En pasillos largos → colocar una línea de tubos fluorescentes en el centro o en un lateral (facilita la orientación de personas con discapacidad visual)	
<b>B.- Niveles de iluminación y espacios</b>	
Generalidades	<i>Norma UNE 41500</i>
Espacios exteriores → 20 lux	
Interiores visitados con poca frecuencia, sin percepción de detalles → 50 lux	
Interiores visitados ocasionalmente, con tareas visuales confinadas al movimiento y una pequeña percepción de detalles → 100 lux.	
Interiores visitados ocasionalmente, con tareas visuales requiriendo percepción de detalles o bien con riesgo para personas → 150 lux	
Interiores continuamente ocupados, con tareas visuales sin percepción de detalles → 200 lux	

Interiores continuamente ocupados, con tareas visuales sencillas (detalles grandes o con contraste) → 300 lux	<i>Norma UNE 41500</i>
Interiores con tareas visuales difíciles, indispensable fina distinción de detalles → 500 – 1000 lux	
Interiores con actividades que exijan una distinción extremadamente fina o bajo condiciones de contraste extremadamente difíciles → >1000 lux.	
<b>Comunicaciones verticales y horizontales</b>	
Horizontal → vestíbulos mínimo 200 lux (garantizar 300 lux)	<i>Guía técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i> <i>Guía técnica de Accesibilidad en la Edificación 2001</i>
Horizontal → pasillos mínimo 150 lux – (garantizar 300 lux)	
Vertical rampa → mínimo 150 lux (garantizar 300 lux)	
Vertical escalera → mínimo 150 lux – (garantizar 300 lux)	
Vertical cabina (ascensor) → mínimo 100 lux (garantizar 300 lux)	
<b>C.- Prohibiciones</b>	
Evitar cambios bruscos de iluminación.	<i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i>
Evitar contraluces.	
Evitar los “efectos cebra” (zonas con sombra e iluminación), pues desorienta a las personas con deficiencia visual.	
No se recomiendan las lámparas de mercurio de alta presión para las personas con deficiencia visual, debido a la alta radiación de UV y onda corta que emiten	

<b>SEÑALIZACIÓN</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>Principales características</b>	<p><i>Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual</i></p>
Altura colocación → entre 145-175 cm. del suelo (centrado a 160 cm.)	
Señalizaciones con mucha información → altura entre 120 y 180 cm del suelo	
Información concisa, básica y con símbolos sencillos.	
Planos y directorios → se deberán ubicar lo más cerca posible de la puerta de entrada del edificio.	
Indicadores parpadeantes → utilización para situaciones inmediatas.	
Puertas, paredes, techo, interruptores, bolardos, etc. → se recomienda contraste cromático con el fondo donde estén ubicados.	
<b>Información táctil</b>	
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 en el pasamanos → lado interno y al principio del mismo.	
<b>Señalización sonora en</b>	
Mapas o Directorios.	
Puntos de información.	
Máquinas dispensadoras.	

## En Servicios Higiénicos

Diseño normalizado de la señalización (por ejemplo hombre sobre triángulo, mujer sobre círculo)

Tamaño señalización → como mínimo 10 cm de alto y 5 cm. de ancho

## Prohibiciones

No se colocarán obstáculos delante de las señalizaciones

Las señalizaciones no se protegen con cristaleras u otros elementos → dificultan la localización y la interactividad con las mismas.

No deben sobresalir en vías o zonas de paso

Deben evitarse señalizaciones colgantes → dificultan la interactividad y aproximación de las mismas. Si excepcionalmente se han de colocar se situarán por encima de 220 cm. sin tapar ninguna otra señal de seguridad.

*Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual*

### 3.1.3) Herramientas y productos para adecuación de puestos de trabajo de personas con discapacidad.

#### *España*

##### **A). ErgoDis – IBV**

Es un método ergonómico de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, creado por el Instituto de Biomecánica de Valencia.

Esta herramienta informática permite:

- Diseñar un puesto de trabajo atendiendo a las particularidades de una persona concreta.
- Conocer la situación en que se encuentra un trabajador que adquiere una discapacidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo.

El método ErgoDis se centra en conocer cuáles son los requisitos de un puesto de trabajo y la capacidad de una persona para llevarlos a cabo, con el consiguiente estudio de los riesgos que en su caso se deriven.

El programa solicita al usuario una serie de información relativa al contenido del trabajo y a las características personales del trabajador. Tras comparar esta información y conocer cuáles son los riesgos ergonómicos, ErgoDis ofrece de entre una serie de recomendaciones que dispone, la/s más adecuada/s para aplicar en cada caso.

En todo momento se tiene en cuenta la opinión del trabajador, garantizando así la satisfacción de las soluciones en el destinatario.

Para más información:

[www.ibv.org](http://www.ibv.org)

##### **B) Fundosa Accesibilidad – Servicios y Catálogo de Ayudas Técnicas**

Fundosa Accesibilidad es un Centro Especial de Empleo dedicado a la eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación y de transporte. Ponen a disposición para cada perfil de usuario una serie de ayudas técnicas que facilitan y mejoran su calidad de vida. De esta manera se logra que actos cotidianos de la vida y del trabajo de las personas con discapacidad no sean un obstáculo.

Dentro de Fundosa Accesibilidad se diferencian:

### ***División ortopedias***

Cuenta con una serie de productos destinados a facilitar las tareas que se realizan en la vida diaria, destinados a personas que tienen dificultades en su ejecución.

Para ello, existe un equipo de Terapeutas Ocupacionales que asesoran y analizan cada caso, garantizando la adecuación de la ayuda técnica para el estado de necesidad que se presente. Además disponen de talleres para la fabricación de productos ortoprotésicos a medida del usuario.

### ***División Automóviles***

Desarrolla soluciones específicas para todo tipo de vehículos atendiendo las necesidades de las personas con discapacidad física, ante la carencia de medios de transporte adaptado para este colectivo de personas.

Fundosa Accesibilidad ofrece un servicio integral que incluye:

#### **1.- Asesoramiento técnico**

Para lo cual se desarrollan estudios de necesidad personalizados a cada caso concreto. Se estudian todas las posibilidades y se ofrece la más adecuada de acuerdo a las necesidades planteadas.

#### **2.- Venta y adaptación de vehículos**

- Para aquellas entidades con necesidades de transporte colectivo, se llevan a cabo adaptaciones de autobuses o furgonetas, consiguiendo la idoneidad de las mismas para todos las personas.  
De entre las adaptaciones realizadas en este tipo de vehículos destaca la incorporación a los mismos de plataformas elevadoras electro-hidráulicas, que cuentan con un sistema de accionamiento manual en caso de avería.
- Para el transporte individual, además de venta de vehículos adaptados, también se llevan a cabo las adaptaciones oportunas para que el acceso y manejo del vehículo se lleve a cabo de la manera más fácil y cómoda posible. Para ello, dispositivos tales como volante, frenos, acelerador, embragues, etc. se adaptarán en el vehículo dependiendo de las necesidades del usuario.

- Esta división también se dedica a la comercialización del Eurotaxi. *Todas las adaptaciones son realizadas con productos que cumplen la normativa de aplicación de la UE por lo que cuenta con el visto bueno de la ITV.*

### 3.- Exenciones fiscales

Información a clientes sobre las exenciones fiscales de las que se pueden beneficiar.

#### **División Proyectos**

Desde 1990 los equipos de técnicos expertos en accesibilidad repartidos por toda España, se dedican a suprimir o minimizar al máximo las barreras arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de la comunicación e información del entorno.

De entre los estudios e informes elaborados por la División de Proyectos para la supresión de las barreras anteriormente citadas se cuentan ciudades, inmuebles de concurrencia pública y privada, espacios naturales, etc.

Además, facilitan a sus clientes información relativa a subvenciones y ayudas públicas para llevar a cabo mejoras en accesibilidad y facilitan la solicitud de las mismas a las empresas interesadas.

Todas las actividades llevadas a cabo por la División de Proyectos han sido reconocidas con numerosos reconocimientos entre los que destaca el "Premio IMSERSO de Accesibilidad" y la colaboración con prestigiosas entidades internacionales dedicadas a la accesibilidad.

Desde la División de Proyectos no sólo se ofrecen multitud de soluciones basadas en los requerimientos legales, sino que se ofrece la garantía de los excelentes resultados obtenidos en años de experiencia.

Para más información:  
[www.f-accesibilidad.es](http://www.f-accesibilidad.es)

### **C) CEAPAT: Productos y Ayudas Técnicas**

El Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas es un centro tecnológico dependiente del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Está dedicado expresamente a potenciar la accesibilidad integral y el desarrollo de la tecnología. Promueve la optimización de las ayudas técnicas y el diseño



para todos, con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, con especial apoyo a las personas con discapacidad y personas mayores.

De entre los productos y estudios que pone a disposición CEAPAT, destacan:

1.- **TECLADO VIRTUAL "ART MEDIA"** → diseñado para personas con discapacidad física que les impide el manejo de un teclado estándar, por lo que a través de un teclado creado en la pantalla del ordenador, el usuario puede a través del ratón o a través de un sistema de temporización manejar el teclado. Se completa con un sistema de predicción de palabras y frases.

2.- **EDITOR PREDICTIVO PARA WINDOWS, CON MÓDULO DE MATEMÁTICAS Y COMUNICADOR. (Versión 1.4)** → destinados a usuarios con discapacidad física con dificultades en la manipulación del teclado. Es un editor de textos que se completa con un sistema de predicción de palabras y una opción de calculadora para el desarrollo de operaciones matemáticas.

3.- **ETIQUETAS PARA TECLADO CON CARACTERES MAGNIFICADOS** → se presenta en dos modalidades: letras negras sobre fondo blanco y viceversa.

4.- **SÍNTESIS DE VOZ "UPC TaP"** → es un editor de textos con un sistema conversor en voz del texto editado en tiempo real. Además se puede utilizar para textos ya redactados. Por último, es posible seleccionar al locutor en base a unos parámetros definidos (velocidad, entonación,...).

5.- **PROYECTO "ADAPREC"** Adaptación ergonómica de puestos de trabajo industriales → el proyecto consiste en un estudio de campo de cinco casos en los que se analiza la integración laboral de personas discapacitadas. Tras el estudio se elaboró una base de datos con recomendaciones de adaptación en puestos de trabajo industriales.

6.- **PROYECTO "ADAPTOFI"**. Adaptación ergonómica de puestos de oficina a trabajadores con problemas de sedestación → al igual que el proyecto anterior, éste se basa en la experiencia del estudio de casos de trabajadores con problemas de sedestación, tras los que llevar a cabo acciones demostrables se elaboró una base de datos de recomendaciones para el ámbito de estudio.

### Catálogo de Ayudas Técnicas del CEAPAT.

Consiste en una base de datos de consulta de de las ayudas técnicas del mercado español. Su consulta se realiza bien a través de una página web [www.catalogo-ceapat.org](http://www.catalogo-ceapat.org), o a través de un CD-Rom que se comercializa. La clasificación que se presenta se realiza según la norma UNE-EN ISO 999:1999 y se incluyen ayudas relativas a la movilidad, mobiliario, comunicación e información, etc.

Para más información:

[www.ceapat.org](http://www.ceapat.org)

## D) Selección / Adecuación de Puestos de Trabajo de Personas con Discapacidad

### 1. Método Estrella

El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), ha elaborado el Método de Valoración Profesional "ESTRELLA", conforme a la "Clasificación Internacional del Funcionamiento" de la OMS. Se realizó para cubrir el vacío existente en el conocimiento de las necesidades técnicas derivadas de los procesos de valoración, orientación, asesoramiento profesional e inserción laboral de personas con discapacidad. Está dirigido principalmente a profesionales de la evaluación.

Consiste en una metodología de valoración de personas con discapacidad en edad laboral, de cara a su orientación profesional e integración laboral.

Campos de Aplicación del Método Estrella:

- Selección de personal
- Diseño de puestos de trabajo
- Evaluación de desempeño
- Adecuación persona/puesto
- Detección de necesidades de formación
- Modificaciones de puestos
- Identificación de riesgos laborales

Con respecto a la selección de personal, el método Estrella una vez efectuada la valoración funcional de la persona y analizada una oferta de trabajo, busca a trabajadores potenciales en la base de datos que reúnan los requisitos específicos que requiera la oferta. Hay que recordar que ésta es una primera selección, pero es indispensable la entrevista personal y el estudio de necesidades para determinar una verdadera adecuación del trabajador.

Para más información y descarga gratuita:

<http://sid.usal.es/>

### 2. Proyecto ASTRA

Es un proyecto de Asesoramiento y Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad promovido por el CEAPAT.

El objetivo es diseñar actividades para que puedan realizarse de forma autónoma, segura y cómoda. Se parte de la base del diseño ergonómico y accesible del puesto de trabajo, y la utilización de diversas ayudas técnicas.

Además el proyecto se completa con una red de intercambio de experiencias y protocolos de evaluación.

Para más información:

[www.seg-social.es/imserso/discapacidad/dis\\_ceapi20.html](http://www.seg-social.es/imserso/discapacidad/dis_ceapi20.html)

### 3. Proyecto APTRA

Proyecto creado por Fundosa Accesibilidad para lograr una mayor integración de las personas con discapacidad.

Cuando un trabajador con discapacidad se incorpora a una empresa o cambia de puesto de trabajo, y es necesario realizar adaptaciones para cubrir sus necesidades, APTRA se convierte en una herramienta de trabajo que actúa en distintos campos (formación, evaluación, valoración y toma de decisiones) para conseguir las condiciones óptimas de adaptación.

Más información:

[www.f-accesibilidad.es](http://www.f-accesibilidad.es)

### 4. Proyecto ALBOR

ALBOR (Acceso Libre de Barreras al Ordenador) es una herramienta para los profesionales de la evaluación de personas con discapacidad y la adaptación de su acceso a elementos técnicos.

ALBOR tiene como objetivo favorecer la utilización del ordenador por personas con discapacidad.

Cubre la problemática de las personas con limitaciones manipulativas, visuales, auditivas o intelectuales, pues se realiza un cuestionario que abarca los cuatro campos citados. Se ofrecen unas conclusiones con las adaptaciones tecnológicas más adecuadas.

Además se ha elaborado una red ALBOR en Internet para favorecer el intercambio de experiencias entre profesionales.

El sistema funciona en Internet y enlaza con información referente a las adaptaciones tecnológicas propuestas.

Albor no sólo está destinado a la adaptación de puestos de trabajo, sino que además está dirigido a profesionales dedicados a la rehabilitación y educación relacionada con el ordenador.

Para más información:

[www.ceapat.org/ALBOR/](http://www.ceapat.org/ALBOR/)

### 5. Sistema TUTOR

Es un sistema de organización del trabajo para personas discapacitadas psíquicas, desarrollado por Telefónica Investigación y Desarrollo.

Con un programa informático y en función de los requerimientos de la tarea y de las características personales del trabajador, se diseña la planificación del trabajo. De esta manera el trabajador con discapacidad psíquica no necesita la supervisión continuada de su encargado, ya que el propio "sistema TUTOR" indica de forma clara y sencilla el modo de proceder ante cada situación.

Con ello se pretende por un lado, que el trabajador consiga mayor autonomía y control sobre su trabajo, pero con la ayuda suficiente para no sentirse desorientado en caso de duda.

Para más información:

[www.tid.es](http://www.tid.es)

### 6. Proyecto TeleAcceso

Es un estudio realizado por Telefónica Investigación y Desarrollo en el que se aborda la integración en el ámbito laboral de trabajadores discapacitados a través del teletrabajo.

El proyecto da una serie de pautas sobre factores ergonómicos a tener en cuenta en la adaptación, describiendo los aspectos básicos y genéricos de una unidad de teleacceso.

Por otro lado ofrecen una serie de adaptaciones tecnológicas claves para un correcto diseño de un "puesto de teletrabajo", dependiendo del tipo de discapacidad de la persona objeto de diseño.

Para más información:

[www.tid.es](http://www.tid.es)

### *Irlanda del Norte*

#### **A). El National Health Service, (Servicio Sanitario Británico) – Independent Living Center (Centro de vida independiente)**

El servicio sanitario británico ofrece un cierto número de servicios destinados a personas con discapacidad. Mediante los servicios de terapia ocupacional, se proporciona ayuda de carácter técnico diseñada para facilitar y mejorar la calidad de vida de los usuarios en actividades diarias, así como productos que facilitan la realización de tareas cotidianas del día a día a personas para quienes no resultan tan fáciles.

Para ello, un terapeuta ocupacional analiza y asesora cada caso, asegurándose de que la ayuda técnica que recibe cada persona con discapacidad es la idónea para sus necesidades diarias.

El Centro de Vida Independiente es un centro de asesoramiento y evaluación que informa gratuitamente a personas con discapacidad. También sirve para informarse sobre acceso, diseño y otros asuntos relacionados su vida diaria.

Para más información

Email: <mailto:ilc.mph@greenpark.n-i.nhs.uk>

#### **B) Disablement Advisory Service (Servicio de asesoramiento a discapacitados)**

El servicio de asesoramiento a personas con discapacidad forma parte del Departamento de Empleo y Aprendizaje (Department for Employment and Learning) y ofrece asesoramiento y orientación de especialistas a estas personas y a las empresas. También imparte servicios de formación y colocación para personas con discapacidades o enfermedades. Un equipo especialista de asesores de empleo para personas con discapacidad trabaja en toda Irlanda del Norte y está disponible a través de los centros de empleo locales.

Algunos de los servicios son:

[1. Asesoramiento laboral y servicios psicológicos ocupacionales \(Employment Assessment and Occupational Psychology Services\)](#)

El asesoramiento laboral se realiza caso por caso y ayuda a identificar las habilidades y puntos fuertes del individuo, y cómo su enfermedad o afección puede dificultar un determinado trabajo. Gracias a este servicio, también pueden planificarse los pasos necesarios para obtener o conservar el empleo adecuado.

### 2. Plan de introducción al trabajo (Job Introduction Scheme)

El plan de introducción al trabajo es un servicio de prueba, que brinda a los discapacitados y a las empresas la oportunidad de averiguar si un empleo es adecuado para un determinado candidato. El empresario puede optar a una ayuda para cubrir los costes del empleado durante unas semanas (normalmente 6).

### 3. Acceso al empleo (Access to Work, sólo en Irlanda del Norte)

Acceso al empleo ayuda a aquellas empresas que quieran contratar o conservar a discapacitados en plantilla. Además, también asiste a personas discapacitadas que quieran volver a trabajar, o que estén empleadas y experimenten dificultades debido a su discapacidad.

Acceso al empleo ofrece diversos tipos de ayuda, como:

- Apoyo comunicativo para personas sordas o con dificultades de audición en entrevistas
- Ayudas y equipos especiales para cubrir las necesidades específicas del individuo en el trabajo
- Adaptación de instalaciones y equipos para facilitar la integración del trabajador discapacitado
- Empleados de apoyo si se necesita ayuda práctica debido a la discapacidad, ya sea en el propio trabajo o en los trayectos para ir y venir, e incluye lectores personales para personas con problemas visuales.
- También se puede proporcionar ayuda para desplazamientos al trabajo, cuando la persona discapacitada incurra en gastos adicionales debido a su condición.

### 4. Programas de empleo

Apoyo al empleo (Employment Support) – ofrece a personas con graves discapacidades la oportunidad de trabajar junto a compañeros no discapacitados en una amplia gama de empleos. Así, posibilita a personas que no pueden alcanzar un rendimiento normal por su discapacidad el acceso a empleos reales totalmente remunerados.

Nuevo acuerdo para personas discapacitadas (New Deal for Disabled People) – trabaja para ayudar a individuos con problemas de salud o discapacidades a encontrar y conservar un empleo reenumerado. Una red de asesores de empleo para personas con discapacidad y organizaciones voluntarias (como USEL) proporcionan asesoramiento y apoyo personalizado para ayudar a las personas a volver a trabajar.

Para más información  
[www.delni.gov.uk](http://www.delni.gov.uk)

### C) Disability Living Foundation

Disability Living Foundation es la organización benéfica líder de Reino Unido en asesoramiento e información sobre tecnologías y equipos de asistencia para posibilitar la independencia en el día a día. La organización publica la única base de datos completa del país sobre equipos para personas con discapacidad. En este documento, llamado "Hamilton Directory", podemos encontrar información sobre productos, proveedores y fabricantes, y está disponible en tres formatos: impreso, CD-ROM e Internet.

Para más información  
<http://www.dlf.org.uk/>

### D) AbilityNet

AbilityNet es una organización benéfica de Reino Unido que trabaja para permitir a adultos y niños con discapacidades disfrutar de las tecnologías informáticas. Proporciona una serie de servicios, como asesoramiento e información gratuita sobre cualquier aspecto del uso del ordenador para aquellos con requisitos especiales. La organización también lleva a cabo evaluaciones en casas particulares y oficinas, examina la accesibilidad y manejabilidad del software y proporciona equipos informáticos adaptados.

Para más información  
[www.abilitynet.org.uk](http://www.abilitynet.org.uk)

## **ANEXO 1.- LEGISLACIÓN SOBRE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### ***A. LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO: LOS PLANES NACIONALES DE EMPLEO.***

#### **1) La Estrategia Europea de Empleo**

La **Estrategia Europea de Empleo**, definida en el Tratado de Ámsterdam, insta a los Estados miembros a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria con objetivos claros y bien definidos. Esto ha propiciado la elaboración de los Planes de Empleo anuales en cada país miembro de la Unión Europea. Cada Estado miembro está obligado a presentar acciones y a fijar los objetivos con respecto a la mejora del Empleo y al apoyo de los grupos de población más afectados por el desempleo, entre los cuales figuran las personas con discapacidad.

La nueva Estrategia elaborada tiene como metas:

- Alcanzar el pleno empleo.
- Mejorar la calidad y productividad en el trabajo, con la consiguiente mejora de los puestos de trabajo.
- Reducir las diferencias existentes en el acceso al mercado de trabajo.

El colectivo de trabajadores discapacitados está por tanto incluido en este nuevo impulso de la Estrategia Europea de Empleo, pues expresamente se promueve la adaptabilidad en el mercado de trabajo, la lucha contra la discriminación laboral y la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo.

Recientemente en Bruselas, los ministros de Empleo de la UE han elaborado un paquete de medidas para la elaboración de las políticas de empleo de los Estados Miembros, con las que cada uno de ellos elaborará sus planes nacionales de empleo (2004).

#### **2) Los Planes Nacionales de Empleo**

En función de las directrices emanadas la UE, España elabora su correspondiente Plan de Empleo, y posteriormente las Comunidades Autónomas establecerán sus propios programas para incentivar el empleo.

En el caso de **España** ha existido una mención explícita a las personas con discapacidad en los tres Planes de empleo realizados hasta el año 2000, pero se echaba en falta la introducción de objetivos cuantitativos, susceptibles de seguimiento y que contribuyeran a perfilar una política más eficaz con respecto a este colectivo. En ese sentido se manifestó el [Foro Europeo de la Discapacidad \(EDF\)](#) al reclamar que los Planes de Empleo de los Estados Miembros deben incluir objetivos específicos para las personas con discapacidad dentro de todas las directrices de dichos planes.

El Plan Nacional de Empleo para el año 2003 responde a las indicaciones de la UE para fomentar la permanencia de los ciudadanos en el mercado laboral, invertir en capital humano y en formación permanente, con una correcta integración de todos en el mercado laboral español.

El Plan Nacional de Empleo para el año 2003 al igual que la Estrategia Europea de Empleo, tiene en cuenta a los trabajadores discapacitados, y así destina 38,7 millones de euros en acciones para la inserción de estos trabajadores. Además entre otras medidas destaca la modificación de la normativa de los Centros Especiales de Empleo, la asignación de subvenciones para financiar el empleo con apoyo de personas con minusvalía severa y el fomento del autoempleo.

## Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar el empleo de las personas con discapacidad: [II Plan de Empleo MTAS – CERMI 2002 – 2004](#)

Fruto de los esfuerzos de todas las organizaciones del sector, el Estado español firmó en diciembre de 2002 un plan de empleo para las personas con discapacidad que recoge las medidas más urgentes de entre las planteadas en el plan de acción específico para las personas con discapacidad (2003-2007) del [CERMI](#).

Uno de los principales objetivos del Plan se encuentra en la inserción de trabajadores discapacitados en el mercado laboral ordinario. En caso de no ser posible, se insertarán en el mercado de trabajo protegido.

Otro de los objetivos es la mejora de la calidad y estabilidad del empleo de los trabajadores con discapacidad. Para todo ello se cuenta con el respaldo económico de los Fondos Estructurales para el periodo 2000 – 2006.

Los acuerdos adoptados entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el [CERMI](#). son:

### En el campo de la intermediación laboral

- Impulsar la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad: *CERMI-Asociación Discapacidad FSC* para aquellas comunidades autónomas donde no se hayan transferido las correspondientes competencias.
- Fomentar la inserción de mujeres con discapacidad en los distintos programas que desarrolle el *INEM* o el *CERMI-Asociación Discapacidad FSC*, en aquellas comunidades autónomas donde no se hayan transferido las competencias.

### En el campo de la formación e inserción laboral

- Adoptar las medidas oportunas para la plena participación de personas discapacitadas en las distintas actividades formativas, teniendo en cuenta sus necesidades específicas.
- Adaptación de puestos de trabajo para que alumnos discapacitados realicen prácticas no laborales en empresas.
- Trato preferente a alumnos con discapacidad en la firma de convenios de formación, con compromiso de contratación.
- Atención a las personas con discapacidad en los programas experimentales a nivel estatal.

### Contratación e inserción laboral

En los contratos para la formación para determinados trabajadores discapacitados (personas con retraso mental, con enfermedad mental y con problemas de conducta social) se puede dedicar, previo informe de los equipos especializados, el 15% de la jornada laboral a acciones de formación teórica, rehabilitación, ajuste personal y social y rehabilitación funcional.

### Transición al empleo ordinario

Regulación de los *Enclaves laborales*: consiste en la prestación de servicios de un colectivo de trabajadores discapacitados de un Centro Especial de Empleo, en una empresa ordinaria. Estos trabajadores se desplazan temporalmente en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios entre el Centro Especial de Empleo y la empresa ordinaria. Se persiguen los siguientes objetivos:

- Compromiso de contratación de la empresa ordinaria.
- Facilitar un entorno real de trabajo plenamente competitivo.
- Facilitar el cumplimiento de la obligación de destinar el 2% de los puestos de trabajo de las empresas a trabajadores discapacitados.
- Impulso de los Centros Especiales de Empleo en el desarrollo de trabajo para discapacitados. Se pretende el traslado de trabajadores desde los Centros Especiales de Empleo a las empresas ordinarias, medida que facilita seguir generando nuevos puestos para trabajadores discapacitados.

### Unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo

- Se promueve la fórmula del *empleo con apoyo* para los discapacitados que presenten especiales dificultades de inserción laboral.
- El empleo con apoyo está destinado únicamente para aquellos trabajadores con un grado de discapacidad mayor al 65%.
- Se contará en estos casos con personal de apoyo especializado cuya misión será la de detectar necesidades de apoyo, desarrollar programas de formación, definir puestos de trabajo de calidad, y la realización de acciones de acompañamiento que posibiliten la autonomía e independencia de estos trabajadores.

### En materia de Seguridad Social y Derechos Laborales

Se aprueban:

- Incentivos para las empresas en materia de Seguridad Social que contraten trabajadores con discapacidad.
- Incentivos a los trabajadores autónomos en materia de Seguridad Social.
- El derecho de excedencia para el cuidado de familiares discapacitados.

### Adecuación del entorno laboral

A través del *Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012* y del *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003 – 2007*, se incluyen ayudas en investigación de productos, ayudas financieras a programas de empleo, ayudas técnicas de adaptación de puestos y lugares de trabajo, y asesoramiento a empresarios y trabajadores.

No existe un Plan Nacional de Acción para el Empleo específico para **Irlanda del Norte**, aunque sí se incluyen planes relacionados con el mercado laboral en el documento "Proyecto de Prioridades y Presupuestos 2004-07" emitido por el Secretario de Estado, así como en el "Acuerdo para la Prestación de Servicios 2003-2004" del Departamento de Trabajo y Formación de Irlanda del Norte. Irlanda del Norte contribuye, junto con Escocia y Gales, al Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino Unido. El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino Unido aporta un marco propicio para el desarrollo de estrategias económicas regionales y locales. Esto reafirma la filosofía que otorga a los gobiernos locales la capacidad de encontrar respuestas locales que se ajusten a las necesidades y circunstancias de sus respectivas áreas.

En Irlanda del Norte, los principales asuntos relacionados con la Estrategia Europea para el Empleo –tales como empleabilidad, cobertura de necesidades formativas, iniciativa empresarial, e igualdad de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo el "mainstreaming" de la discapacidad— son atendidos a través de programas gubernamentales y de proyectos que desarrollan con fondos europeos. Por su parte, Irlanda del Norte aporta información sobre la



implementación de dichos programas y proyectos, contribuyendo así al seguimiento que se realiza de su progreso nacional, basado en las Directrices de Empleo de la Comisión Europea.

El Fondo Estructural Europeo es un recurso vital para el Reino Unido en su afán de cumplir con los objetivos trazados por la Estrategia Europea para el Empleo y el Plan Nacional. Todas las actividades del Fondo Estructural del Reino Unido encaminadas al apoyo del mercado laboral y al desarrollo de recursos humanos tienen lugar dentro del "marco político de referencia" del Objetivo 3. El Departamento de Trabajo y Pensiones coordina el "marco político de referencia" conjuntamente con los gobiernos autonómicos y otros agentes. Éste muestra las formas en que el dinero proveniente del Fondo Estructural del Reino Unido contribuirá a la Estrategia Europea para el Empleo, al aumentar el valor de las prioridades e iniciativas propuestas por los Planes Nacionales de Acción para el Empleo. El "marco político" constituye un punto de referencia para cualquier otro documento acerca de las prioridades existentes en cuanto a empleabilidad y recursos humanos. Los planes programados definen los recursos disponibles para cada ámbito político y las medidas en apoyo al Plan Nacional de Acción.

El gobierno del Reino Unido reconoce que históricamente las personas con discapacidad han sufrido la falta de oportunidades laborales, con un porcentaje de empleo mucho menor que el de las personas sin discapacidad. De los 6,9 millones de personas con discapacidad en edad laboral que se calcula que hay en el Reino Unido, sólo el 41% tenían empleo en el Otoño de 2002, comparado con el 80.9% en el caso de las personas sin discapacidad. Los cálculos sitúan el número de personas que reciben subsidio por discapacidad pero quisieran poder trabajar en 175.000. Éstas personas enfrentan un abanico de obstáculos que van desde la falta de seguridad en sí mismos a la falta de formación profesional.

Desde el año 1977, el gobierno del Reino Unido ha puesto en marcha programas de ayuda puntual dirigido a personas que reciben subsidios de discapacidad, con vistas a incrementar sus oportunidades laborales, dedicando mayor apoyo financiero a aquéllos cuya discapacidad sea más significativa. Las medidas incluyen:

- Reformas al Subsidio por Discapacidad, en vigor desde abril de 2002; permite a los subsidiados probar con pequeños trabajos sin perder su subsidio por discapacidad.
- El Nuevo Acuerdo para Personas Discapacitadas, cuyo objetivo es promover que las personas que reciban subsidios por enfermedad y así lo deseen, puedan encontrar empleo. El Programa proporciona una red nacional de agencias de empleo provenientes de una amplia variedad de organizaciones públicas, privadas y de voluntariado, con el fin de ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo seguro.
- Pruebas que determinen la efectividad de los sistemas de continuidad laboral y rehabilitación, para evaluar el impacto de la intervención



temprana en el apoyo brindado a trabajadores en riesgo de perder su empleo por enfermedad o discapacidad.

- Asistencia financiera para ayudar a las personas discapacitadas a cubrir los gastos adicionales en los que incurren en sus puestos de trabajo, a través del Crédito de Impuesto Laboral.
- Facilitar el acceso a la gama existente de programas de empleo especializado.
- Mejorar los incentivos financieros derivados de la incorporación laboral.

La Revisión de Gastos 2002 dispuso 97 millones de libras esterlinas en 3 años para cubrir los gastos de los nuevos programas piloto, los cuales comprobarán la eficacia de realizar entrevistas más dinámicas y más centradas en el trabajo, tomar medidas de rehabilitación, y fijar una paga de regreso al trabajo de 40 libras semanales, durante 52 semanas.

## ***B. LEGISLACIÓN NACIONAL***

### ***España***

#### **1) Ley 13/1982 de 30 Abril, de Integración Social del Minusválido**

Como consecuencia del mandato contenido en el artículo 49 de la Constitución Española, en el que se reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidades a su «completa realización personal e integración social», en el año 1982 se publicó la [Ley 13/1982](#) de 30 Abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI).

La LISMI exige al gobierno una política activa de integración social de las personas con discapacidad (prevención, tratamiento y rehabilitación) a fin de que puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales, si bien la LISMI establece desde el principio una distinción significativa: «completa realización personal y total integración de los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales» y «asistencia y tutela para los disminuidos profundos». Esta distinción supone el reconocimiento de que la plena realización personal sólo es posible para una parte del colectivo, mientras que los «disminuidos profundos» serán destinatarios de medidas protectoras especiales.

Se abren así dos vías de inserción para las personas con discapacidad; una que responde al criterio de rehabilitación y normalización y otra que se basa en políticas de protección especial.

Con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, La Ley contempla el establecimiento de ayudas consistentes en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de



Fundación ONCE

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Discapacidad y Prevención

Subvencionado por:



barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, o el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

También, la Ley establece el imperativo de que en aquellas empresas ya sean de titularidad pública o privada que empleen a más de 50 trabajadores, deben reservar al menos un 2% de los puestos para personas discapacitadas.

La LISMI establece alternativas para el fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad cuando no es posible el acceso al empleo ordinario mediante la fórmula del empleo protegido, para el cual se crean dos figuras:

- **Centro Especial de Empleo:** son aquellos cuyo objetivo principal es la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que son un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal. Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajusta a las de las Empresas ordinarias.
- **Centros Ocupacionales:** con servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social para discapacitados que no pueden integrarse en una empresa o Centro Especial de Empleo.

La LISMI sigue vigente, si bien se han ido publicando normas que complementan su contenido, como es el caso de la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad.

## 2) Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía

Regula el reconocimiento del grado de discapacidad a través de una serie de baremos uniformes para todo el Estado, y que darán lugar a una serie de derechos económicos y sociales.

## 3) Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores

En los casos de que una empresa obligada legalmente a la contratación de trabajadores discapacitados no pueda llevar a cabo estas contrataciones por los



supuestos establecidos en el mencionado Real Decreto, siempre que obtenga la correspondiente declaración de excepcionalidad que certifica la imposibilidad por su parte de cumplir con dicha obligación, puede realizar donaciones o acciones de patrocinio destinado a la inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad, o realizar contratos civiles y mercantiles con Centros Especiales de Empleo o Autónomos discapacitados para el suministro de bienes o prestación de servicios por parte de aquellos.

#### 4) Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

No discriminación, acción positiva y accesibilidad universal constituyen la trama sobre la que se ha dispuesto un conjunto de disposiciones que persiguen con nuevos medios un objetivo ya conocido: garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad.

Con esta Ley, nacida con carácter complementario a la LISMI, se persigue conseguir la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social impulsando políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

#### 5) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad

El enclave laboral se configura como una subcontratación de obras o servicios entre un Centro Especial de Empleo y una empresa ordinaria, mediante la cual, trabajadores del Centro Especial de Empleo se trasladan a la empresa ordinaria para el desempeño de la actividad normal de la misma. La finalidad es clara: crear empleo para personas con discapacidad y mejorar su experiencia profesional.

El RD 290/2004 regula ayudas para la contratación de trabajadores del Centro Especial de Empleo por parte de la empresa ordinaria, tanto para la contratación, bonificaciones en materia de seguridad social y subvenciones para adaptación de puestos y eliminación de barreras.

#### 6) Real Decreto 170/2004, por el que se modifica el Real Decreto de 30 de enero, 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.

Esta norma recoge las subvenciones estatales para contratación, adaptación de puestos, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras, y bonificaciones en materia de seguridad social para promover la contratación de trabajadores discapacitados en empresas ordinarias.

### 7) II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007

El II Plan de Acción nace al servicio de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y a la luz de los nuevos principios que en ella se incorporan, propone Líneas y Medidas que lo que pretenden, en última instancia, es implantar de forma progresiva las nuevas garantías del derecho a la igualdad de oportunidades que se establecen para las personas con discapacidad en el capítulo II de esta Ley.

El contenido del II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007 se organiza en cuatro grandes Áreas:

1. Atención a personas con graves discapacidades.
2. Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.
3. Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios.
4. Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad.

Se establecen en el propio Plan mecanismos de seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas aprobadas y la evaluación general de las políticas propuestas.

### 8) I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012

Bajo el lema "Por un nuevo paradigma, el Diseño para Todos, hacia la plena igualdad de oportunidades" se presenta el I Plan Nacional de Accesibilidad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del IMSERSO, ha desarrollado y tiene previsto implementar entre los años 2004 y 2012.

El Plan Tiene como principales objetivos la equidad interterritorial en entornos, productos y servicios accesibles, así como promover recursos para la mejora de la accesibilidad en España, y se dirige a toda la sociedad ya que beneficiará a su conjunto. El Plan implica a las distintas administraciones así como a los agentes privados, y proveedores de bienes y servicios que han de contemplar e incorporar condiciones de accesibilidad.



### *Irlanda del Norte*

#### Ley de Discriminación por Discapacidad (Disability Discrimination Act) de 1995

Las disposiciones relativas al trabajo de la Ley de Discriminación por Discapacidad establecen que es ilegal que una empresa trate a los empleados discapacitados menos favorablemente que al resto, a menos que exista algún tipo de justificación. La Ley también establece que las empresas están obligadas a realizar los ajustes razonablemente necesarios en las condiciones y entornos laborales para eliminar las dificultades prácticas que sufran los trabajadores con discapacidades.

A efectos de esta Ley, una persona discapacitada se define como alguien con "una afección mental o física, con un considerable efecto negativo a largo plazo en la capacidad de la persona para realizar actividades normales del día a día". La Ley también recoge expresamente aquellos casos de personas que han sufrido discapacidades pero que ya están recuperadas. Se ha publicado un documento orientativo formal sobre "puntos que deben tomarse en cuenta para determinar cuestiones relativas a la definición de discapacidad".

La Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 (artículos dedicados al empleo) es de aplicación en beneficio de candidatos a un empleo, empleados, aprendices y personas autónomas que trabajan para otros.

Todos los empresarios están obligados a cumplir la Ley en la medida de lo posible y en todas las circunstancias contempladas para evitar que una persona discapacitada sufra una "desventaja sustancial en comparación con personas no discapacitadas". La obligación de acometer dichos cambios es de aplicación siempre que (a) cualquier disposición realizada por voluntad del empresario, o (b) cualquier característica física del lugar de trabajo de la empresa ponga al discapacitado en situación de clara desventaja laboral.

La Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 también exige a las compañías y organizaciones que proporcionen bienes, instalaciones y servicios al público que garanticen que éstos son accesibles para personas con discapacidad.

Para más información

[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

## ANEXO 2.- REFERENCIAS LEGISLATIVAS BÁSICAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado se pretende hacer un pequeño repaso de la legislación actualmente existente que hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo de las personas con discapacidad.

### *A. LEGISLACIÓN EUROPEA.*

Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE)

A nivel europeo, es la Directiva Marco la que hace referencia en su artículo 15 a las personas especialmente sensibles, referencia cuya transposición al derecho español se encuentra en el artículo 25 de la Ley de Prevención: "Los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica".

En Irlanda del Norte, las Regulaciones sobre Administración de Salud y Seguridad en el trabajo (NI) 2000 estipula que los empleadores "han de realizar una evaluación apropiada y suficiente de los riesgos a la salud y a la seguridad que afecten a sus trabajadores durante la jornada laboral". Además, el Código de Implementación Aprobado para la Administración de Medidas de Sanidad y Seguridad Laboral sugiere que los empleadores deben detectar, entre sus trabajadores, grupos que se encuentren en situación de especial riesgo, como es el caso de los discapacitados.

Resolución del Consejo de 3 de Junio de 2002 sobre una Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2002-2006).

En esta Resolución se considera que para lograr el objetivo de mejora continua del bienestar en el trabajo, los agentes implicados deben perseguir una serie de objetivos, entre los que se encuentra el tomar en consideración los cambios producidos en la composición de la población activa como consecuencia de, entre otros factores, la feminización del mercado de trabajo, el envejecimiento de la población activa, la evolución demográfica o las circunstancias de los trabajadores discapacitados.

Para poder implantar una cultura de la prevención y la modificación de las conductas, el Consejo estima necesario mejorar el conocimiento de los riesgos de los agentes implicados, mediante la educación, la sensibilización y la anticipación de los nuevos riesgos. En lo referente a la discapacidad, el consejo ve asimismo necesario sensibilizar a los agentes implicados sobre la necesidad de reincorporar al mercado de trabajo a las personas con discapacidad.

### Comunicación de la Comisión [COM (2003) 650 final (Bruselas, 30.10.2003)]: Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un Plan de acción europeo

A través de esta Comunicación, la Comisión presenta un plan de acción plurianual, con vocación de continuidad hasta 2010, cuyos principales objetivos son la integración de la dimensión de la discapacidad en todas las políticas comunitarias pertinentes y la realización de acciones concretas en ámbitos fundamentales con vistas a potenciar la integración de las personas con discapacidad. Dado que el empleo sigue siendo el factor más decisivo para la inclusión social, la primera fase de aplicación del plan de acción de la UE en materia de discapacidad —que se desarrollará en 2004 y 2005— se centrará en crear las condiciones necesarias para promover el empleo de las personas con discapacidad.

Sobre la base de una propuesta de la Comisión, el Consejo adoptó, el 27 de noviembre de 2000, la *Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. Esta Directiva prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por lo que se refiere a la discapacidad, reconoce que “el hecho de no realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo puede constituir un caso de discriminación”. En la práctica, estos «ajustes razonables» incluyen medidas destinadas a adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, por ejemplo adaptando los locales y equipos, así como los modelos de jornada laboral, a fin de facilitar su acceso al empleo. Así las cosas, los Estados miembros tenían de plazo hasta diciembre de 2003 para transponer las disposiciones de esta Directiva en sus respectivos ordenamientos jurídicos, aunque disponen de un plazo adicional de tres años para poner en aplicación sus disposiciones relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad.

En cuanto a los objetivos estratégicos para el futuro contemplados en la Comunicación, el objetivo principal de la Comisión será impulsar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. La Comisión debe velar por la consecución de tres objetivos operativos:

- Asegurar la plena aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias pertinentes y en los procesos existentes (mainstreaming de la discapacidad)
- Mejorar la «accesibilidad para todos».

Asimismo, se señala que *“las personas con discapacidad deberían recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de salud y seguridad en el trabajo”*.

La Comunicación de la Comisión se hace eco de la [Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo](#) que prevé, en los puntos 20 y 15 de sus anexos I y II respectivamente, que *«los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos. Esta disposición se aplicará, en particular, a las puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y puestos de trabajo utilizados u ocupados directamente por trabajadores minusválidos»*. Además, por lo que respecta a los lugares de trabajo en los que se hayan efectuado *«modificaciones, ampliaciones y/o transformaciones después del 31 de diciembre de 1992, el empresario deberá tomar las medidas necesarias para que dichas modificaciones, ampliaciones y/o transformaciones se ajusten a las disposiciones mínimas correspondientes que figuran en el Anexo I»* (artículo 5 de la [Directiva 89/654/CEE](#)). Por su parte, el artículo 8 de la [Directiva Marco 89/391/CEE](#) obliga al empresario, en el momento de la evaluación de los riesgos, a adoptar medidas adecuadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Además, la [Directiva 89/654/CEE](#) incluye, en sus anexos I y II, disposiciones mínimas relativas a los pasillos y las salidas de emergencia, así como medidas de detección y lucha contra incendios.

En la Comunicación se señala expresamente que la Comisión velará por que en las iniciativas comunitarias pertinentes en materia de salud y seguridad se tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

Asimismo, en lo que se refiere a la Accesibilidad del entorno construido, la Comisión:

- Promoverá el principio de diseño para todos en todas las políticas comunitarias pertinentes en materia de accesibilidad del entorno construido.
- y estudiará la definición de normas europeas adecuadas en todos los ámbitos que guardan relación con el entorno construido, por ejemplo la planificación, el diseño, la construcción y el uso de edificios y los procedimientos de seguridad en materia de evacuación de personas con discapacidad.

## ***B. LEGISLACIÓN NACIONAL***

### ***España***

#### **Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

El artículo 25, ya citado, contiene el mandato dirigido a los empresarios para que protejan entre otros, a los trabajadores con discapacidad. Para ello han de evaluar específicamente su situación y en caso de ser necesario adoptar las medidas preventivas correspondientes.

#### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

En desarrollo del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4 el Reglamento indica que en la evaluación inicial de riesgos deben considerarse las características personales o el estado biológico de los trabajadores que sean sensibles a determinados riesgos del puesto.

#### **REAL DECRETO 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo**

En el Anexo I, Punto 2, se dice: "cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias".

#### **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**

Este RD contempla en el apartado 13 del Anexo I que 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.

Como apoyo a lo establecido por el RD 486/1997, el INSHT publicó una **Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo**, en la cual se remite, para garantizar la accesibilidad al medio de las personas con discapacidad, al marco normativo general que tiene su fundamento en el Artículo 49 de la Constitución y posteriormente en la [Ley 13/1982](#) de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

En el desarrollo de dicho marco normativo se ha creado una extensa legislación. Por ejemplo, en muchas Comunidades Autónomas existen leyes de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, en las que se dan disposiciones sobre barreras arquitectónicas urbanísticas y en edificios (accesibilidad, comunicación horizontal, comunicación vertical, etc.). Estas disposiciones pueden servir como guía a la hora del acondicionamiento de los lugares y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos.

Finalmente, la Guía remite a la Información técnica adicional que sobre dicha materia puede obtenerse del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT), Centro que, con ámbito de actuación nacional, depende del IMSERSO.

Como complemento de la Nota Técnica, el INSHT ha publicado la [Nota Técnica de Prevención \(NTP\) nº 490](#), "Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo", con el objetivo de orientar sobre un correcto diseño de los puestos de trabajo de trabajadores discapacitados en oficinas.

Además de la Guía Técnica para lugares de trabajo, se pueden citar las siguientes Guías Técnicas del Instituto que hacen referencia a la discapacidad, atendiendo a ciertos riesgos:

- Riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas. Establece la protección especial a los trabajadores con discapacidad, tal y como se recoge en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización. Se indica que la periodicidad de los exámenes médicos puede variar en función de las necesidades individuales de los trabajadores con discapacidad.
- Relacionados con la Exposición a Agentes Biológicos. Las referencias a la discapacidad se centran en considerar que la realización de la evaluación se considerará el riesgo adicional de trabajadores especialmente sensibles. El riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido.
- Riesgos Presentes en los Lugares de Trabajo Relacionados con Agentes Químicos. La vigilancia de la salud se ha de llevar a cabo en la empresa con una protección especial a los trabajadores con discapacidad, tal y como se recoge en el [artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).

### *Irlanda del Norte*

El siguiente apartado detalla las principales disposiciones estatutarias existentes en Irlanda del Norte relativas a la salud y seguridad en el trabajo. Se deben asignar jurisdicciones específicas en relación a las necesidades particulares de personas discapacitadas en todos los aspectos de los requisitos estatutarios.

#### Decreto de Salud y Seguridad en el Trabajo (Health and Safety at Work Order) de 1978, Irlanda del Norte

Este decreto exige a las empresas:

- Garantizar dentro de unos límites practicables la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados en su puesto de trabajo
- Garantizar dentro de unos límites razonables unas instalaciones y sistemas seguros en el lugar de trabajo
- Proporcionar los medios necesarios para el manejo, almacenamiento y transporte de artículos y sustancias
- Facilitar información, instrucciones, formación y supervisión
- Mantener la seguridad del lugar de trabajo con accesos y salidas seguros
- Proporcionar instalaciones y disposiciones adecuadas
- Preparar y comunicar una política de salud y seguridad por escrito
- Designar representantes de seguridad y reunirse con ellos, además de establecer una comisión
- Incluir en los puntos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 a “no empleados” autorizados a acceder al lugar de trabajo
- Diseñar, fabricar e instalar ascensores para discapacitados cuyo uso resulte inherentemente seguro
- Obligaciones generales para empleados:
  - Cuidar razonablemente de ellos mismos y de otros que puedan resultar afectados por determinados actos u omisiones
  - Cooperar con la empresa cumpliendo los requisitos o deberes establecidos en los estatutos
  - No interferir con elementos facilitados o hacer un uso erróneo de los mismos según lo legalmente dispuesto
- Cooperar con los encargados de hacer cumplir las normas relevantes

#### Disposiciones relativas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Management of Health and Safety at Work Regulations) de 2000, Irlanda del Norte

Este documento exige a las empresas:

1. Valorar de forma adecuada y suficiente (con las revisiones necesarias) los riesgos para la salud y la seguridad de:
  - Sus empleados mientras trabajan
  - Otros afectados por acciones corporativasCon el fin de identificar las medidas necesarias para cumplir con la legislación pertinente, guardar registro de:
  - Datos significativos
  - Cualquier grupo de empleados identificado como especialmente expuesto a peligros
2. Realizar las disposiciones necesarias para planificar, organizar, controlar, vigilar y revisar con efectividad medidas preventivas y de protección.
3. Proteger a los empleados mediante controles sanitarios acordes al riesgo identificado
4. Designar una o más personas competentes como ayuda para acometer las medidas necesarias y cumplir así con la legislación pertinente
5. Establecer procedimientos que haya que seguir en caso de emergencia
6. Garantizar que cualquier evaluación de riesgo toma en cuenta la salud y seguridad de embarazadas o madres recientes
7. Realizar consultas de acuerdo a lo establecido en las Disposiciones sobre representantes y comités de seguridad (Safety Representative and Safety Committees Regulations, versión modificada) de 1977
8. Informar a los empleados de los riesgos identificados, las medidas preventivas precisas y los procedimientos de emergencia
9. Cooperar y coordinar las actividades de terceros que trabajen en las instalaciones de la compañía con arreglo a la actividad empresarial
10. Considerar las capacidades de cada empleado (formación, conocimientos y experiencia) en lo referente a salud y seguridad a la hora de asignar tareas
11. Impartir formación para integrar a nuevos empleados, transferir o modificar responsabilidades, introducir nuevos equipos o cambios en los procesos actuales o cambiar cualquier sistema de trabajo.
12. Los empleados deberán:
  - No utilizar maquinaria, equipos, sustancias, transportes o dispositivos de producción distintos a los establecidos por orden del empresario
  - Informar a su encargado o representante de cualquier situación laboral que represente un peligro serio o inminente.
  - Comunicar cualquier deficiencia en disposiciones de salud y seguridad.
13. Asegurarse de que cualquier agencia que suministre trabajadores temporales conoce la cualificación o habilidades especiales requeridas para trabajar sin riesgos o cualquier control sanitario que sea necesario realizar al empleado

### Disposiciones sobre facilitación y uso del equipos de trabajo (Provision and Use of Work Equipment Regulations) de 1999

Por equipo de trabajo se entiende cualquier maquinaria, aplicación, aparato, herramienta o instalación (por ejemplo, una serie de máquinas interconectadas) que se utilice en el trabajo. El concepto lo abarca todo, desde una herramienta manual hasta las más sofisticadas de una fábrica. Este documento establece cómo se deben utilizar, mantener, reparar e inspeccionar estos quipos, así como los datos de los que hay que guardar registro. También especifica que se debe poner a disposición de las personas que usen, supervisen o gestionen estos equipos la información y formación necesaria, además de los métodos y condiciones de utilización y posibles riesgos.

### Reglamento sobre operaciones de manipulación manual (Manual Handling Operations Regulation) de 1992

Manipulación manual significa cualquier transporte o sujeción de una carga a mano o utilizando la fuerza corporal de forma directa o indirecta. Incluye acciones como levantar, bajar, empujar, llevar o mover. Las empresas deben intentar evitar que los empleados realicen manipulaciones manuales en la medida de lo posible, dado el riesgo de lesiones que conllevan, o:

Mecanizar o automatizar el proceso si es razonablemente posible

Realizar una evaluación de dichas manipulaciones manuales

Adoptar medidas para reducir el riesgo al mínimo nivel razonablemente posible

Los empresarios también están obligados a revisar la evaluación periódicamente o si existen motivos para pensar que es necesario. Por su parte, los empleados deben utilizar sin reservas cualquier sistema de trabajo que se les facilite.

### Disposiciones sobre ruido en el trabajo (Noise at Work Regulations) de 1989

Este documento establece que las empresas deben evaluar y registrar los niveles de ruido existentes en el lugar de trabajo, y repetir dichas evaluaciones siempre que sea necesario. El ruido debe reducirse al nivel mínimo razonablemente posible. Si, aun así, el nivel de ruido está por encima de 85dB(A) y por debajo de 90dB(A), los empleados deberán contar con una protección auditiva adecuada. Si el ruido supera los 90dB(A):

- Los empleados irán equipados con la protección auditiva adecuada

- Dicha protección deberá cumplir con las directivas pertinentes de la CE
- La empresa deberá delimitar una "zona de protección auditiva" identificada con las señales de advertencia homologadas
- Los empleados no estarán autorizados a entrar en dichas zonas sin la correspondiente protección auditiva

La empresa debe asegurarse de que estos elementos se utilizan y conservan de forma adecuada. Además, tendrá que facilitar información, instrucciones y formación a su plantilla y otras personas acerca de:

- El riesgo de lesión auditiva
- Las medidas que el empleado puede tomar para minimizar el riesgo
- Cómo conseguir la protección auditiva
- El deber legal de los empleados

Para más información:

Toda la legislación sobre salud y seguridad está disponible en la librería TSO bookshop, en Arthur Street, Belfast. Teléfono: 028 9023 8451 o en [www.tso.co.uk](http://www.tso.co.uk)

o

[http://www.hseni.gov.uk/legislation.cfm?Folder\\_ID=22&Uploaded\\_In=0&Parent\\_Id=0](http://www.hseni.gov.uk/legislation.cfm?Folder_ID=22&Uploaded_In=0&Parent_Id=0)

## ANEXO 3.- AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y OTRAS DISPONIBLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### *España*

En España, la Administración del Estado y las Administraciones de las Comunidades autónomas ponen a disposición del empresario una serie de subvenciones y recursos en materia de prevención de riesgos laborales, algunas específicas para trabajadores con discapacidades. Entre estas ayudas destacan las destinadas a adaptaciones de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas y otras materias en prevención de riesgos laborales.

En este capítulo se relacionan tanto las ayudas citadas para trabajadores discapacitados como otras disponibles en materia de prevención a nivel general, de acuerdo con la siguiente clasificación:

- A.** Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo.
- B.** Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo de trabajadores discapacitados en empresas ordinarias.
- C.** Ayudas para la adaptación de equipos de trabajo y otras inversiones.
- D.** Subvenciones para la contratación de Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.
- E.** Ayudas para la realización de acciones informativas y divulgativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales destinadas a trabajadores.
- F.** Recursos ajenos disponibles para la realización de acciones de formación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales.

### ***A. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS EN CEE´s.***

Con carácter general, las Comunidades Autónomas conceden para la adaptación de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (centros de trabajo cuya plantilla está compuesta en más de un 70% por personas con discapacidad) una ayuda máxima de 1803,04 € por puesto de trabajo, sin que en ningún caso se pueda superar el coste real que se justifique por la adaptación o eliminación de barreras que se realice. Excepto Andalucía, la subvención para estas dos actuaciones está vinculada al número de puestos de trabajo ocupados por personal discapacitado, pudiendo alcanzar hasta el 80% del coste de la inversión.

<b>AYUDAS DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS PARA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.</b>	
<b>CCAA</b>	<b>NORMATIVA</b>
<b>Andalucía</b>	Orden 4 de octubre de 2002 por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. (BOJA 12/11/2002)
<b>Aragón</b>	Orden 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajadores autónomos. (BOE 21/11/1998)
<b>Asturias</b>	Resolución 30 de marzo de 2001, de la Consejería de Trabajo y Promoción de empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas para el apoyo a Centros Especiales de Empleo y minusválidos desempleados que deseen constituirse autónomos. (BOPA de 25/04/2001)
<b>Baleares</b>	Resolución de 24 de marzo de 2003, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas destinadas al fomento de la integración laboral de discapacitados en Centros Especiales y trabajadores autónomos.
<b>Canarias</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>Cantabria</b>	Orden 11 de febrero de 2004, por la que se regula y aprueba la concesión de ayudas destinadas al fomento de la economía social y facilitar la integración laboral de los discapacitados.
<b>Castilla La Mancha</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>Castilla y León</b>	Orden EYE/1680/2003 de 15 de diciembre de 2003, por la que se convocan las ayudas económicas cofinanciadas en sus programas cuarto y quinto por el Fondo social Europeo contenidas en el Plan Regional de Empleo para personas con discapacidad para el año 2004 (BOCYL 22/12/2003)
<b>Cataluña</b>	Orden BES/29/2004 de 2 de febrero de 2004, de convocatoria pública para la concesión de subvenciones para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas con disminución (DOGC 01/03/2004)
<b>Extremadura</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>Galicia</b>	Orden del 16 de mayo de 2003, de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales



### AYUDAS DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS PARA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

CCAA	NORMATIVA
<b>La Rioja</b>	Resolución de 26 de junio de 2000, ayudas al programa de fomento de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y empresas normalizadas.
<b>Madrid</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>Murcia</b>	Orden de 5 de abril de 2004 por la que se aprueban los programas destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, enclaves laborales, empleo con apoyo y ayudas previas a la jubilación para el año 2004 (BORM 16/04/2004)
<b>Navarra</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>País Vasco</b>	Orden 16 de octubre de 1998 (BOE 21/11/1998)
<b>Valencia</b>	Orden de 30 de diciembre de 2003 por la que se convoca y regula la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad para el ejercicio de 2004.

**Nota:** Periódicamente se actualizan estas órdenes, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones aprobadas en cada Comunidad Autónoma.

### **B. AYUDAS PARA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE DISCAPACITADOS EN EMPRESAS ORDINARIAS.**

Las subvenciones destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo en empresas ordinarias se regulan en el *R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica 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*. La interpretación que se ha propiciado desde el INEM hacia todas las CCAA, ha sido la de vincular directamente este tipo de ayudas con la contratación indefinida de trabajadores minusválidos, si bien recientemente se ha conseguido la modificación de las condiciones de aplicación de estas ayudas, pudiendo ser aplicables a contratos temporales de fomento del empleo de discapacitados, o, siempre que su duración sea superior a 12 meses, a contratos en prácticas o de formación o contratos de duración determinada.

También hay mencionar el *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*. Si la empresa ordinaria que tiene el enclave contrata indefinidamente un trabajador del Centro Especial de Empleo, esta podrá solicitar una serie de subvenciones entre las cuales figura la adaptación del puesto de trabajo.

<b>AYUDAS DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS PARA EMPRESAS ORDINARIAS</b>		
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>CUANTIA</b>
<b>Asturias</b>	Resolución de 6 de marzo de 2003 por la que se establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad (BOPA 03/04/2003). Adaptación del RD 170/2004.	900 euros por cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso la ayuda rebasen el 50% del coste real de la adaptación o eliminación de barreras.
<b>Resto de Comunidades Autónomas</b>	REAL DECRETO 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica 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	901,52 euros por trabajador contratado indefinido o conversión a indefinidos de temporales

**Nota:** Periódicamente se actualizan estas órdenes, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones aprobadas en cada Comunidad Autónoma

### C. AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y OTRAS INVERSIONES

Al menos ocho CCAA tienen convocatorias de ayudas para la adaptación de equipos de trabajo y otras inversiones relacionadas con la PRL. Se subvencionan, principalmente, la implantación de sistemas de gestión de riesgos laborales, la realización de la primera auditoría externa de los sistemas propios, adaptación de equipos, inversiones para adaptación de maquinaria, sistemas para el control de la contaminación, equipos e instalación de señalizaciones en el centro de trabajo, etc.

AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y OTRAS INVERSIONES		
COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA	ACCIÓN SUBVENCIONABLE
<b>Asturias</b>	Resolución 1/03/2002 de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo por la que se aprueba la convocatoria de la concesión de ayudas para la adecuación técnica de los puestos de trabajo en el colectivo de personas con discapacidad, en el marco del Pacto Institucional por el empleo en Asturias (BOPA 19/03/2002).	Asistencia técnica para estudios de adaptación del centro de trabajo para la integración de discapacitados en el ámbito empresarial. Inversión en la adaptación técnica de los puestos de trabajo y en la eliminación de barreras.
<b>Cantabria</b>	Orden de 17 de enero de 2003, por la que se aprueba y regula la convocatoria de ayudas para la implantación de medidas contempladas en la planificación de la actividad preventiva. (BOC 5/02/2003)	Adaptación de equipos de trabajo, implantación de sistemas de gestión de riesgos laborales, costes de la primera auditoría, adopción de medidas preventivas de carácter colectivo, implantación de instalaciones y sistemas para el control de la contaminación química, física y/o biológica en el centro de trabajo, adaptación de lugares de trabajo, otras inversiones que supongan la mejora preventiva de las condiciones de trabajo.
<b>Castilla La Mancha</b>	Orden de 18-04-2001, de la Consejería de Industria y Trabajo, por la que se convoca la concesión de ayudas destinadas a fomentar la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas. (D.O.C.M. n° 52 de 01/05/2001).	Inversiones destinadas a facilitar la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, la mejora de la salud y condiciones laborales de los trabajadores, y a reducir la siniestralidad laboral.

### AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y OTRAS INVERSIONES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA	ACCIÓN SUBVENCIONABLE
<b>Extremadura</b>	Orden de 17 de febrero de 2003, por la que se convoca la concesión de subvenciones para la mejora de las condiciones de trabajo en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.	Equipos e instalaciones para la adecuación de los centros de trabajo, señalización, instalaciones para control de contaminantes de naturaleza química, física y/o biológica, dentro del centro de trabajo, adaptación ergonómica del puesto, sustitución de equipos de trabajo que impliquen riesgos, otras relacionadas con los objetivos que pretendan una mejora efectiva de las condiciones de trabajo.

### AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y OTRAS INVERSIONES (Cont.)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA	ACCIÓN SUBVENCIONABLE
<b>Murcia</b>	Orden de 9 de enero de 2003, de la Consejería de Trabajo y Política Social por la que se desarrollan los programas de subvenciones, ayudas y becas en materia de prevención de riesgos laborales del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, para el año 2003	Coste de realización de la primera auditoría externa de gestión de la actividad preventiva
<b>Navarra</b>	ORDEN FORAL 25/2003, de 6 de marzo, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas a las pequeñas y medianas empresas para inversiones en adaptación de equipos de trabajo	Adaptación de los equipos de trabajo ya existentes en las empresas a las disposiciones mínimas de seguridad y salud. Sustitución de los medios de protección colectiva o los medios auxiliares existentes en la empresa, por otros acordes con normas de seguridad de reciente publicación.
<b>País Vasco</b>	RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2002, del Director General de Osalan, por la que se adapta, para su aplicación durante el ejercicio 2002, la Resolución de 31 de julio de 2000, del mismo órgano, por la que se regula la concesión de subvenciones para la implantación de sistemas empresariales de gestión de riesgos laborales	Subvenciones a empresas o grupos de empresas radicados en la Comunidad autónoma del País Vasco, por sus actuaciones de implantación de sistemas empresariales de gestión de riesgos laborales en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

<b>Valencia</b>	<p>ORDEN de 22 de abril de 2002, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases que regulan las ayudas para el desarrollo de acciones de prevención de riesgos laborales y promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realización de estudios e investigaciones de carácter técnico sobre seguridad y salud en el trabajo y de las interacciones entre productividad, reordenación del tiempo de trabajo y seguridad.</p> <p>Elaboración de manuales y guías prácticas de evaluación y gestión de riesgos laborales y de autoaplicación en las empresas.</p>
	<p>ORDEN de 15 de noviembre de 2002, de la Consellería de Industria, Comercio y Energía, por la que se establecen las ayudas para el desarrollo de las acciones de promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad industrial, para el ejercicio presupuestario 2003.</p>	<p>Realización de estudios, investigaciones, auditorías técnicas y proyectos adaptativos que incrementen la seguridad de máquinas, procesos e instalaciones en industria transformadoras.</p> <p>Elaboración de estudios y/o auditorías globales con carácter horizontal o sectorial de ámbito provincial o de la comunidad autónoma en aspectos relativos a la seguridad industrial.</p>

**Nota:** Periódicamente se actualizan estas órdenes, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones aprobadas en cada Comunidad Autónoma.

### ***D. SUBVENCIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES***

<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES</b>
<b>Cantabria</b>	Orden de 17 de enero de 2003, por la que se aprueba y regula la convocatoria de ayudas para la implantación de medidas contempladas en la planificación de la actividad preventiva	Contratación de técnicos titulados en prevención de riesgos laborales
<b>Castilla y León</b>	Orden de 5/12/02	Realización de contratos indefinidos
<b>Madrid</b>	Orden 961/2002, de 25 de marzo	Contratación indefinida, por parte de las Pymes de la Comunidad de Madrid, de Técnicos en PRL que tengan acreditada la formación necesaria para el desempeño de funciones propias de la actividad preventiva en sus niveles intermedio y superior
<b>Murcia</b>	Orden de 9 de enero de 2003 (BORM de 31/1/03)	Subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores con dedicación exclusiva a actividades preventivas, con Formación de nivel superior o intermedio en prevención de riesgos laborales.

**Nota:** Periódicamente se actualizan estas órdenes, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones aprobadas en cada Comunidad Autónoma

### ***E. AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES INFORMATIVAS Y DIVULGATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA TRABAJADORES.***

Los beneficiarios de estas ayudas son preferentemente asociaciones empresariales, organizaciones sindicales y entidades sin ánimo de lucro. Los proyectos divulgativos deben circunscribirse al ámbito autonómico de cada una de las convocatorias. A nivel europeo existe una convocatoria vigente de similares características, que subvenciona estos proyectos a nivel nacional.

<b>ACCIONES INFORMATIVAS Y DIVULGATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>		
<b>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES</b>
<b>Castilla y León</b>		Acciones de investigación y prospección, estudios y acciones de difusión, sensibilización e intercambio de experiencias
<b>Murcia</b>	Orden de 9 de enero de 2003, de la Consejería de Trabajo y Política Social por la que se desarrollan los programas de subvenciones, ayudas y becas en materia de prevención de riesgos laborales del Instituto de Seguridad y Salud Laboral	Promoción, fomento y difusión en materia de prevención de riesgos laborales.  Coste de realización de la primera auditoría externa de gestión de la actividad preventiva
<b>Navarra</b>	ORDEN FORAL 26/2003, de 6 de marzo, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la realización de acciones específicas de dinamización de la cultura preventiva.	Acciones de dinamización, asesoramiento, información, difusión, concienciación y fomento de la cultura preventiva
<b>Valencia</b>	ORDEN de 22 de abril de 2002, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases que regulan las ayudas para el desarrollo de acciones de prevención de riesgos laborales y promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.	Realización de estudios e investigaciones de carácter técnico sobre seguridad y salud en el trabajo y de las interacciones entre productividad, reordenación del tiempo de trabajo.  Elaboración de manuales y guías prácticas de evaluación y gestión de riesgos laborales y de autoaplicación en el seno de las empresas.

Nota: Periódicamente se actualizan estas órdenes, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones aprobadas en cada Comunidad Autónoma

### ***F. RECURSOS AJENOS DISPONIBLES PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.***

La mayoría de los Institutos Regionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependientes de las Comunidades Autónomas tienen ofertas formativas gratuitas en materia de PRL. Esta formación consiste en cursos de especialización y acciones formativas básicas; también hay jornadas informativas y elaboración de cuadernillos informativos para trabajadores. Estas acciones pueden solicitarse por las propias empresas.

<b>ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE PRL DE LOS INSTITUTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE</b>		
<b>CCAA</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES</b>
<b>Castilla y León</b>		Formación en PRL presencial o a distancia
<b>Cataluña</b>	Centros de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo	Ofertas formativas en cada uno de los Centros Provinciales
<b>Galicia</b>	Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais	Formación e información a empresas, trabajadores, técnicos y organismos públicas y privados
<b>Madrid</b>	Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	Jornadas informativas dirigidas a trabajadores y empresarios
		Elaboración y edición de cuadernillos informativos dirigidos a colectivos concretos
		Las acciones formativas de carácter gratuito desarrolladas por el Instituto a solicitud de parte interesada.
<b>Murcia</b>	Orden de 9 de enero de 2003 (BORM de 31/1/03)	Promoción, fomento y difusión en materia de PRL, coste de realización de la 1ª auditoría externa de a gestión de la actividad preventiva.
<b>Murcia</b>	Instituto de Seguridad y Salud Laboral (Orden de 9 de enero de 2003)	Becas a alumnos de cursos de formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales y de coordinadores de seguridad en la construcción
		Se subvenciona hasta el 100% del curso con un límite de 1.600 €

**Nota:** Periódicamente se actualizan las convocatorias de ayudas, por lo que se aconseja revisar anualmente las ayudas y subvenciones publicadas por las distintas administraciones públicas.

## *Irlanda del Norte*

Subsidios Laborales en Irlanda del Norte:

En Irlanda del Norte, ni los trabajadores discapacitados ni las organizaciones que les proporcionan empleo tienen acceso a subsidios o subvenciones, ya sean relacionados directamente, o dirigidos a, la Salud, la Seguridad y el Bienestar de los trabajadores. Existen subvenciones dirigidas a reducir la desigualdad laboral entre las personas discapacitadas y aquellas sin discapacidad. Esto puede tener un efecto de valor añadido al reducir los riesgos laborales y promover el bienestar de los trabajadores con discapacidad. Las ayudas otorgadas a través del programa Acceso al Trabajo pueden también permitir mejoras en la productividad personal, la salud y la motivación, así como incrementar la independencia y la autonomía del trabajador discapacitado dentro de su espacio de trabajo.

El programa Acceso al Trabajo (ATW) está disponible a través del Departamento de Empleo y del Servicio de Orientación y Formación del Discapacitado, y está sujeto a las necesidades específicas de la persona discapacitada, al tiempo que es el deber del empleador el realizar ajustes razonables. Este programa ayuda con los costes de contratar empleados complementarios, viajes de ida y vuelta al trabajo, modificaciones pertinentes al puesto de trabajo, asistencia y equipos especiales. El programa está diseñado para personas con problemas crónicos de salud o discapacidades que requieran asistencia especial para poder llevar a cabo su empleo. Para poder disfrutar del programa Acceso al Trabajo (ATW) es necesario reunir los requisitos de discapacidad expuestos en la definición de discapacitado que figura en la Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 (Disability Discrimination Act 1995).

Los miembros de la Consejería de Empleo al Discapacitado son los encargados de evaluar las solicitudes para este programa.

Hay 4 tipos de ayuda disponible:

- Modificación de las instalaciones laborales
- Equipos especiales necesarios para el trabajo
- Apoyo humano en el trabajo, o para acceder al trabajo.
- Coste del desplazamiento al trabajo (ida y vuelta).

### **Modificación de las instalaciones laborales**

Incluye cambios estructurales a los edificios. Las modificaciones pueden incluir adaptaciones en las instalaciones de WC, ascensores en las escaleras, adaptaciones a puertas, rampas de acceso a sillas de rueda, etc. Rampas mecánicas, barras de soporte, etc.

### **Equipos especiales necesarios para el trabajo**

Más conocidas como “asistencia y equipos especiales”, este apartado incluye una amplia variedad de artículos de asistencia, tales como:

Asientos ergonómicos, estaciones de trabajo especiales, teclados, reposamuñecas, reposapiés, superficies inclinadas para la escritura, sujetadores de bolígrafo, sujetadores de documentos, etc.

Equipos informáticos y software, como monitores grandes, lupas especiales, sistemas de activación por voz o síntesis de la voz, escáneres, impresoras, ordenadores portátiles, y sistemas de conversión de Braille.

Dispositivos de ayuda a la comunicación para personas con discapacidad auditiva o del habla, tales como sistemas de alerta de incendio, amplificadores, etc.

Herramientas especiales

### **Apoyo humano en el trabajo, o para acceder al trabajo.**

Los trabajadores de apoyo pueden ser utilizados como:

- Lectores
- Comunicadores en el trabajo
- Asistentes
- Asistentes personales
- Conductores
- Entrenadores laborales

Los niveles de ayuda varían en dependencia de las necesidades de la persona discapacitada.

### **Coste del desplazamiento al trabajo**

Las ayudas de desplazamiento al trabajo cubren los gastos de transporte de ida y vuelta cuando no es posible para la persona discapacitada utilizar el transporte público o conducir. ATW le reintegra a la persona discapacitada las cantidades acordadas para taxis.

## BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

### A. ORGANISMOS PÚBLICOS

#### Organización Mundial de la Salud (OMS)

Organismo de las Naciones Unidas especializado en salud.

Ha elaborado la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.

[www.who.int/es](http://www.who.int/es)

#### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas creada en 1919, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- formación y rehabilitación profesionales
- política de empleo
- administración del trabajo
- legislación del trabajo y relaciones laborales
- condiciones de trabajo
- desarrollo gerencial
- cooperativas
- seguridad social
- estadísticas laborales,
- y seguridad y salud en el trabajo.

En materia de discapacidad destacan, entre otros, el capítulo dedicado a discapacidad y trabajo en su Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, resultado de la Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo que tuvo lugar en Ginebra en octubre 2001.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/books.htm>

### Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia Europea es una organización tripartita de la Unión Europea que reúne a representantes de los tres grupos clave para la toma de decisiones en cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea: gobiernos, empresarios y organizaciones de trabajadores. La Agencia actúa como catalizador para desarrollar, recoger, analizar y difundir información para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en los países miembros de la Unión Europea.

En su página web, la Agencia tiene apartados específicos de información para colectivos prioritarios entre los cuales figura el de personas con discapacidad, creado con ocasión del Año Europeo de las Personas con Discapacidad, celebrado en 2003. En este apartado se pueden localizar todo tipo de recursos, soluciones prácticas, estudios de caso, programas, estrategias e informaciones sobre discapacidad para facilitar la prevención de riesgos asociada a este colectivo.

<http://es.osha.eu.int/>

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/index\\_es.php](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/index_es.php)

[www.sme.osha.eu.int/index\\_es.htm](http://www.sme.osha.eu.int/index_es.htm)

## *España*

### Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

Es una Entidad de la Seguridad Social para la gestión de los Servicios Sociales complementarios de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social en materia de mayores, discapacidad y migraciones.

[www.seg-social.es/imserso/](http://www.seg-social.es/imserso/)

### Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT)

Centro Tecnológico dependiente del IMSERSO dedicado a la potenciación de la accesibilidad y la tecnología aplicada a los distintos tipos de discapacidad, promoviendo ayudas técnicas y el diseño para todos.

[www.ceapat.org](http://www.ceapat.org)

### Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Es el órgano Científico-Técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

[www.mtas.es/insht/](http://www.mtas.es/insht/)

### Instituto Nacional de Empleo (INEM)

Es el Servicio Público de Empleo Estatal.

[www.inem.es](http://www.inem.es)

### Real Patronato sobre Discapacidad

Organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que tiene como misión promover la prevención de deficiencias, la rehabilitación y la inserción social de las personas con discapacidad; facilitar, el intercambio y la colaboración entre las distintas Administraciones públicas, así como entre éstas y el sector privado.

[www.rpd.es](http://www.rpd.es)

## *Irlanda del Norte*

Health and Safety Agency Northern Ireland (Agencia de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte)

Éste es el principal organismo responsable de la promoción y aplicación de estándares de salud y seguridad en el trabajo de Irlanda del Norte.

[www.hseni.gov.uk](http://www.hseni.gov.uk)

Employment Medical Advisory Service (Servicio de asesoramiento médico laboral)

Este servicio forma parte del Organismo de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte (Health and Safety Executive for Northern Ireland), y está integrado por especialistas médicos dispuestos a dar asesoramiento en asuntos médicos relativos al trabajo a un gran número de empresas y personas interesadas, como directivos, entidades representantes de empresarios, juntas de distrito, responsables de salud ambiental y profesionales del sector médico.

[www.hseni.gov.uk](http://www.hseni.gov.uk)

The Department for Employment and Learning (Departamento de Empleo y Aprendizaje)

Es el departamento público de Irlanda del Norte responsable de los servicios de educación, aprendizaje y empleo.

[www.delni.gov.uk](http://www.delni.gov.uk)

### Disablement Advisory Service (Servicio de asesoramiento a discapacitados)

Es una división del Departamento de empleo y aprendizaje (Department for Employment and Learning) y facilita programas, asesoramiento y orientación en materias relativas al empleo y la formación de personas con discapacidades o problemas de salud.

[www.delni.gov.uk](http://www.delni.gov.uk)

## ***B. INSTITUCIONES Y ENTIDADES***

### ***España***

#### Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE)

La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de los ciegos y deficientes visuales de toda España. Una Institución de carácter social y democrático abierta a todos, solidaria con personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera, igualitaria y participativa, que trabaja día a día, codo con codo en colaboración con la Administración Pública a través de los ministerios de Economía, Hacienda, Trabajo y Asuntos Sociales e Interior.

[www.once.es](http://www.once.es)

#### Fundación ONCE

Es la institución en la que cristaliza el compromiso de solidaridad de los ciegos españoles con los demás grupos de personas con discapacidad. La Fundación ONCE desarrolla su actuación para la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad en ámbitos en los que el logro de una efectiva igualdad de oportunidades puede hacer que la integración de este colectivo en la sociedad sea una realidad.

Tiene como principales objetivos la realización de programas de integración laboral, formación y empleo para personas discapacitadas, y la superación de todo tipo de barreras

[www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)

#### Fundosa Grupo

Es la entidad instrumental de la Fundación ONCE, que tiene como único objetivo generar y gestionar empleo para personas con discapacidad, ya sea de forma directa o a través de acuerdos con otros agentes empresariales y económicos.

[www.fundaciononce.es/fundosa](http://www.fundaciononce.es/fundosa)

### Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

CERMI es la plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad, más de tres millones y medio de personas, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

Una plataforma que, animada por la finalidad genérica de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, encauza la representación de estos ciudadanos e instrumenta su participación y la defensa y promoción de sus derechos ante los poderes públicos y la sociedad.

[www.cermi.es](http://www.cermi.es)

Las principales organizaciones miembros del CERMI son:

#### Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE)

Organización no Gubernamental cuyo principal objetivo es la promoción y defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidad física.

[www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)

#### Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS)

Organización cuya finalidad es la defensa de los derechos de las personas con retraso mental y la mejora de su calidad de vida y la de sus familias.

[www.feaps.org](http://www.feaps.org)

#### Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE)

Es una organización sin ánimo de lucro que atiende y canaliza los intereses de las personas sordas y sus familias en España. Tiene como objetivos incentivar el desarrollo y la participación social del colectivo.

[www.cnse.es](http://www.cnse.es)

#### Confederación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS).

Entidad de ámbito nacional y sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses globales de las Asociaciones de Padres de Sordos, tanto a nivel nacional como internacional, ante la Sociedad, las Administraciones y demás instituciones. Su propósito es dar respuesta a las necesidades que se plantean a la familia del discapacitado auditivo y al propio afectado.

[www.fiapas.es](http://www.fiapas.es)

### Federación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE)

La Confederación ASPACE es una entidad sin ánimo de lucro, que agrupa a las principales Asociaciones de Atención a la Parálisis Cerebral de España.

[www.aspace.org](http://www.aspace.org)

### Organización Nacional de Ciegos Españoles

[www.once.es](http://www.once.es)

### Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES)

Organización sin ánimo de lucro que agrupa a asociaciones y federaciones de todo el territorio nacional.

Vela por el cumplimiento de los derechos de las personas afectadas por enfermedades mentales de cualquier tipo con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

[www.feafes.com](http://www.feafes.com)

### Plataforma Representativa de Discapacitados Físicos (PREDIF)

Asociación sin ánimo de lucro y de ámbito estatal que representa y realiza programas a favor de discapacitados físicos gravemente afectados.

[www.predif.org](http://www.predif.org)

### Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down (FEISD)

Organización No Gubernamental (ONG) democrática y sin ánimo de lucro, que agrupa a las Instituciones españolas que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down.

[www.sindromedown.net](http://www.sindromedown.net)

### Consortio Autismo (formado por la Confederación Autismo España y la Federación Española de Padres de Autistas - FESPAU):

#### Confederación Autismo España

Entidad benéfico-social de ámbito estatal y sin fines lucrativos que desempeña su labor en el campo del autismo, diseñando servicios y programas que atiendan al colectivo.

[www.autismoespana.com](http://www.autismoespana.com)

#### Federación Española de Padres de Autistas (FESPAU)

Federación dedicada al fortalecimiento del trabajo en pro de la atención a las personas autistas.

[www.fespau.es](http://www.fespau.es)

### Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER)

Está formada por asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, que se ocupan de la atención a enfermedades de baja incidencia. Busca equiparar los derechos de los afectados por estas enfermedades poco frecuentes a los del resto de ciudadanos, y, mejorar su calidad de vida a través la integración social.

[www.enfermedades-raras.org](http://www.enfermedades-raras.org)

### Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE)

Tiene como objetivos la defensa de los derechos de las personas con Lesión Cerebral, concienciando a la sociedad y a la Administración de los problemas y las necesidades, tanto humanas como sociales, que sufren las personas con Lesión Cerebral.

[www.fedace.org](http://www.fedace.org)

### Centro Español de Documentación sobre Discapacidad

Es una biblioteca especializada y lugar de consulta que ofrece sus servicios a organismos públicos, entidades privadas, profesionales o cualquier persona interesada en el campo de la discapacidad.

[www.cedd.net](http://www.cedd.net)

### Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)

Realiza acciones de investigación, formación especializada y asesoramiento encaminadas a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y otros colectivos.

[www.usal.es/inico/inico.html](http://www.usal.es/inico/inico.html)

### AENOR

Entidad dedicada al desarrollo de normalización y certificación en todos los sectores industriales y de servicios.

Tiene publicadas diversas normas de discapacidad.

[www.aenor.es](http://www.aenor.es)

### Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)

Es un centro de Investigación y Desarrollo (I+D) destinado a la investigación, asesoramiento y desarrollo tecnológico, así como a la formación en Biomecánica.

Entre sus áreas de actuación se encuentra la discapacidad, desarrollando diversos estudios y programas (ErgoDis, Ned/IBV,...).

[www.ibv.org](http://www.ibv.org)

### Telefónica Investigación y Desarrollo (TID)

Empresa dedicada a la investigación y desarrollo en el sector de las telecomunicaciones.

Desarrolla investigaciones relacionadas con el campo de la discapacidad.

[www.tid.es](http://www.tid.es)

### Centro de Transferencia Tecnológica en Informática y Comunicaciones (CETTICO)

Centro perteneciente a la Universidad Politécnica de Madrid. La Sección de Transferencia Informática en Apoyo de las Minusvalías (SETIAM) desarrolla investigaciones que intentan dar respuesta a las necesidades técnicas, de integración y de mejora de la calidad de vida de las personas discapacitadas.

[www.cettico.fi.upm.es/cettico/html/cettico/cettico.html](http://www.cettico.fi.upm.es/cettico/html/cettico/cettico.html)

### Medidas Alternativas

Iniciativa de de la Fundación ONCE destinada a aquellas empresas que de manera excepcional están exentas de la obligatoriedad de reservar el 2% de la plantilla a trabajadores discapacitados y para ello "Medidas Alternativas" ofrece:

- Realizar compra de bienes o servicios a un centro especial de empleo o trabajador autónomo discapacitado.
- Efectuar una donación a una Fundación o Asociación declarada de utilidad pública.

[www.medidasalternativas.com](http://www.medidasalternativas.com)

### Fundación Adecco

Dedicada a la integración las personas con discapacidad mediante asesoramiento de integración laboral y la gestión de oferta y demanda de empleo.

[www.fundacionadecco.es](http://www.fundacionadecco.es)

### Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) es confederación empresarial, máximo representante de la Economía Social en España.

CEPES es una plataforma representativa que, en su calidad de aglutinador de las diversas actuaciones económicas existentes bajo el concepto de Economía Social, integra en su estructura a las 23 confederaciones y entidades más relevantes de la Economía Social en las modalidades en las que tradicionalmente se suele clasificar: Cooperativas; Sociedades Laborales;

Mutualidades; Asociaciones y Fundaciones de carácter empresarial; Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo de discapacitados. CEPES representa los intereses de más de 46.000 empresas españolas.

[www.cepes.es](http://www.cepes.es)

### Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

Organización Profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional, para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y el empresario autónomo. CEPYME está reconocida como Organización Empresarial más representativa en el ámbito estatal.

Entre sus funciones destaca la atención a las necesidades de información, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de las Organizaciones, empresas y empresarios afiliados, estudiando y divulgando cuantos temas puedan afectar a la potenciación de la pequeña y mediana empresa.

[www.cepyme.es](http://www.cepyme.es)

### *Irlanda del Norte*

#### Comisión para la Igualdad de Irlanda del Norte

La Comisión para la Igualdad es una entidad pública independiente, establecida bajo la Ley de Irlanda del Norte de 1998. Las funciones generales de la comisión incluyen:

- Trabajar hacia la eliminación de la discriminación.
- Promover la igualdad de oportunidades y las buenas prácticas.
- Promover la acción positiva
- Promover buenas relaciones entre gente de distintos grupos étnicos y raciales
- Supervisar la implementación y efectividad de las funciones reglamentarias de las autoridades públicas
- Mantener bajo revisión las legislación relacionada con la discapacidad

<http://www.equalityni.org/>

### *USEL (Ulster Supported Employment Ltd)*

USEL es un organismo público no ministerial sin ánimo de lucro y con fines benéficos fundado en 1962 para proporcionar empleo remunerado asistido a personas discapacitadas. Desde entonces, USEL ha crecido hasta convertirse en el mayor generador de empleo para discapacitados de Irlanda del Norte. El



objetivo principal de esta organización es fomentar y apoyar la capacidad de trabajo individual, para lo que apuesta por el desarrollo y progreso personal en entornos laborales remunerados para personas con discapacidades o problemas de salud.

USEL ofrece una serie de programas relacionados con el empleo, y ayuda a cada año a más de 1.000 personas con gran variedad de discapacidades.

[www.usel.co.uk](http://www.usel.co.uk)

### Royal National Institute for the Blind

RNIB es la organización con más socios en Reino Unido, y ofrece abogados, ayuda, empleo, formación y asesoramiento a más de 2 millones de personas con problemas de visión.

[www.rnib.org.uk](http://www.rnib.org.uk)

### Royal National Institute for Deaf People (RNID)

RNID proporciona abogados, información, aprendizaje de métodos de trabajo y comunicación, y sirve como catalizador de investigaciones médicas y tecnológicas para mejorar la calidad de vida de las personas sordas.

[www.rnid.org](http://www.rnid.org)

### Action Mental Health

Ofrece servicios de rehabilitación, formación, desarrollo personal y programas de empleo para personas en proceso de recuperación de enfermedades mentales o con dificultades de aprendizaje.

[www.aactionmentalhealth.org.uk](http://www.aactionmentalhealth.org.uk)

### Orchardville Society

Ofrece formación, empleo y servicios de ocio para personas con dificultades de aprendizaje.

<http://www.orchardville.com/>

### Disability Action

Es una organización de socios y proporciona información, políticas, ayuda al empleo y la formación, transporte, acceso y servicios de de formación.

[www.disabilityaction.org](http://www.disabilityaction.org)

### Centre for Independent Living (Centro de vida independiente)

Facilita información, asesoramiento y formación, además de ayuda para la independencia y pagos directos del servicio sanitario (Health Service Direct Payments) para el cuidado personal.

Email; [cilbelfast@nicva.org](mailto:cilbelfast@nicva.org)

### **OTRAS WEB DE INTERÉS SOBRE DISCAPACIDAD**

#### Discapnet

Portal de Internet dedicado a la discapacidad en sus diversos contenidos.

[www.discapnet.com](http://www.discapnet.com)

#### Solidaridad Digital

Diario dedicado a la actualidad sobre la discapacidad.

<http://solidaridaddigital.discapnet.es>

#### Servicio de Información sobre Discapacidad

Servicio documental de con todo tipo de información relacionada con la discapacidad.

<http://sid.usal.es/>

#### MERCADIS

Proyecto destinado al intercambio de información relacionada con trabajo y discapacidad. Pueden consultarse demandas y ofertas de empleo.

[www.mercadis.com](http://www.mercadis.com)

#### BBC

Contiene una serie de vínculos sobre temas actuales relacionados con la discapacidad-

[www.bbc.co.uk/society](http://www.bbc.co.uk/society)

#### Consejo Británico de las Personas Discapacitadas (BCODP)

Organización nacional del movimiento mundial de las personas discapacitadas en el Reino Unido, creada en 1981 por personas con discapacidad para promover la igualdad y la participación de todos en la sociedad británica.

[www.bcodp.org.uk](http://www.bcodp.org.uk)

#### Disability.gov

Es la Unidad de Políticas para la Discapacidad del Gobierno del Reino Unido, que forma parte del Departamento de Trabajo y Pensiones. Esta unidad aporta información sobre los derechos de los discapacitados, y sobre la legislación vigente al respecto en el Reino Unido. También brinda información sobre una



amplia variedad de beneficios y servicios para las personas enfermas o discapacitadas.

[www.disability.gov.uk](http://www.disability.gov.uk)

### Yourable.com

Brinda información, productos, y servicios a las personas discapacitadas.

[www.yourable.com](http://www.yourable.com)

### DisabilityNow

Es un boletín informativo sobre el tema de la discapacidad, producido por Scope.

[www.disabilitynow.org.uk](http://www.disabilitynow.org.uk)

### Scope

Es una organización de discapacitados del Reino Unido, cuyo enfoque son las personas que sufren parálisis cerebral.

[www.scope.org.uk](http://www.scope.org.uk)

### Radar

Favorece que las personas con discapacidad puedan lograr hacer valer sus derechos y cumplir sus expectativas personales.

<http://www.radar.org.uk/>

## **C. BIBLIOGRAFÍA**

***Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual***  
*(Accessibility for the Blind and Visually Impaired)*

ONCE (Spanish National Organisation for the Blind) – Madrid 2003.

***Accesibilidad en el medio físico para personas con ceguera o deficiencia visual***

*(Accessibility in the Physical Environment for the Blind and Visually Impaired)*

ONCE (Spanish National Organisation for the Blind) - Madrid 1994.

***Adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad: repercusiones económicas y sociales***

*(Adaptation of Work Posts for Disabled People: Economic and Social Repercussions)*

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO (Ministry for Employment and Social Affairs, Spanish Institute of Migration and Social Services) – 2002.

***Boletín factores humanos – Asociación Española de Ergonomía***

*(Human Factors Bulletin – Spanish Ergonomics Association)*

Revista publicada cada cuatro meses (Magazine published every four months)  
Telefónica I+D.

***Curso básico sobre Accesibilidad (con seguridad) al medio físico***

*(Basic Course on Accessibility (with Safety) to the Physical Environment)*

Real Patronato sobre Discapacidad (Royal Committee on Disabilities) – Madrid 2002.

***Diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad***

*(Design of Work Posts for People with Disabilities)*

IMSERSO (Spanish Institute of Migration and Social Services) – Madrid 1998.

***Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999***

*(Survey on Disabilities, Impairments and Health 1999)*

INE, Fundación ONCE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Spanish National Institute of Statistics, ONCE Foundation, Ministry of Employment and Social Affairs) – Madrid 2000.

***Ergonomía y discapacidad***

*(Ergonomics and Disability)*

IMSERSO/Instituto de Biomecánica de Valencia (Spanish Institute of Migration and Social Services/Institute of Biomechanics of Valencia) – 1997.

### ***Ergonomía y mueble de oficina***

*(Ergonomics and Office Furniture)*

FAMO, IBV (Institute of Biomechanics of Valencia).

### ***Evaluating the Impact of Access to Work: A Case Study Approach- P. Thornton A. Corden 2000***

*(Evaluación del impacto del programa Acceso al Trabajo: Estudio de casos particulares)*

*University of York – Disability Services Research (Universidad de York – Servicio de Investigación sobre la Discapacidad).*

### ***Fundosa Accesibilidad: Catálogo de ayudas técnicas***

*(Fundosa Accessibility: Technical Aid Catalogue)*

Fundosa Accesibilidad.

### ***Guía técnica de accesibilidad en la edificación 2001***

*(Technical Guide on Accessibility in Construction 2001)*

Ministerio de Fomento (Ministry of Public Works) – 2002.

### ***Hansard record 478w [132790] - 17 Nov 2003 Response of Minister Jane Kennedy to MLA R Beggs to progression made on National Employment Plan***

*(Informe Hansard 478w [132790] – 17 de Nov, 2003. Respuesta de la Ministra Jane Kennedy al miembro de la Asamblea Legislativa R. Beggs, acerca del progreso alcanzado en el Plan Nacional para el Empleo).*

### ***La inserción laboral de las personas con discapacidades***

*(Occupational Insertion of Disabled People)*

IOÉ Collective. Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada and Walter Actis. La Caixa Foundation.

### ***Libro Blanco I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores***

*(White Paper R&D&I for Disabled People and the Elderly)*

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Ciencia y Tecnología y CERMI (Ministry for Employment and Social Affairs, Ministry of Science and Technology and Spanish Committee of Disabled Representatives) – 2003.

### ***“NED/IBV”***

*(Scales for the Assessment of Disability)*

IBV (Institute of Biomechanics of Valencia).

### ***NORMA UNE 41500: Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño***



*(UNE 41500 STANDARD: Accessibility in Construction and Urban Planning. General Design Criteria)*

AENOR, 2001.

### ***Northern Ireland Programme for Building sustainable Prosperity- EU Structural Funds2003-2006***

*(Programa para una Prosperidad Sostenible en Irlanda del Norte – Fondo Estructural de la Unión Europea 2003-2006)*

Department of Finance and Personnel (Departamento de Finanzas y Recursos Humanos)

### ***Nuevas formas de empleo para personas con discapacidad: servicios integrados para el empleo y empresas de trabajo temporal***

**(New Forms of Employment for Disabled People: Integrated Services for Employment and Temporary Employment Agencies)**

PROMI (Association for the Promotion of Disability) – Cordoba 1998.

### ***Safety Representatives and Safety Committees***

*(Representantes de Seguridad y Comités de Seguridad)*

Health & Safety Executive NI ref: HSENI 02 03 C.( Comité de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte, ref: HSENI 02 03 C)

### ***Tecnología y discapacidad visual. Necesidades tecnológicas y aplicación en la vida diaria de las personas con ceguera y deficiencia visual***

*(Technology and Visual Impairment. Technological Needs and Application in the Everyday Life of the Blind and Visually Impaired)*

ONCE (Spanish National Organisation for the Blind) – 2004.

### ***The Legal Framework of Health and Safety at Work in Northern Ireland***

*(Marco legal de sanidad y seguridad laboral en Irlanda del Norte (The Legal Framework of Health and Safety at Work in Northern Ireland)*

Health & Safety Executive NI ref: 73HSA 95 (Comité de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte, ref: 73HSA 95).

### ***UK Employment Action Plan 2003***

***(Plan de Acción del Reino Unido para el Empleo 2003)***

DWP Department for Work and Pensions (Departamento de Trabajo y Pensiones).

***UK Employment Action Plan 2003 – Annexes (A Report on the principle measures undertaken by the UK to implement its employment policy in line with Article 128(3) of the EU Treaty***



*(Plan de Acción del Reino Unido Para el Empleo 2003 – Anexos (Informe sobre las principales medidas llevadas a cabo por el Reino Unido para implementar su política de empleo en la línea del Artículo 128 (3) de el Tratado de la UE).*

***Department for Work and Pensions (Departamento de Trabajo y Pensiones)– 2003.***

### ***Valoración de las situaciones de minusvalía***

*(Evaluation of Situations of Impairment)*

IMERSO (Spanish Institute of Migration and Social Services) – 2000.