

ESTOS SON TUS DERECHOS, EXÍGELOS...

Un principio básico de la prevención es el de **adaptar el trabajo a la persona**, por eso es fundamental 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.

Esta necesidad se ha de considerar en todo momento por las empresas, y máxime en donde haya, al menos, un trabajador discapacitado.

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

✗ **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.

✗ **Descripción del entorno de trabajo:** Condiciones de accesibilidad a la empresa, y limitaciones de movilidad del trabajador en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.

✗ **Conocer las habilidades y capacidades del trabajador** para determinar las posibles dificultades con las que se ha de enfrentar en su trabajo, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales, las dificultades de movilidad o de percepción y la carga de trabajo.

✗ **Estudio de necesidades:** Con la información recogida de los apartados anteriores se analizan los datos obtenidos y se determinan las situaciones que pueden significar una no adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o al entorno, es decir, qué es lo que dificulta la accesibilidad al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador discapacitado.

✗ **Definición de medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa.** Estas medidas serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador en el entorno del trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener en el desarrollo de las tareas que conlleva su actividad laboral.

Es conveniente facilitar al trabajador 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. con objeto de facilitar su integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores.

DENTRO DEL GABINETE DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-EUSKADI, TE OFRECEMOS:

- Atención Personalizada.
- Oficina Técnica con visitas a las empresas para asesorarte e informarte de los posibles riesgos.
- Toda la Información en seguridad y salud laboral.
- Asesoramiento técnico y legal en materia Preventiva.

UGT-EUSKADIKO LAN OSASUNEKO ETA INGURUMENAKO SAILATIK ESKEINTZEN DIZUEGU:

- Aholkularitza eta laguntza pertsonalizatua.
- ENPRESAK BISITATU: Bertan izan litezkeen arriskuei buruz aholkatzeko eta berri emateko, gure kabinete teknikoaren eskeintzen dizuegu.
- Lan segurtasun eta osasunari buruzko informazio guztia.
- Prebentziozko gaietan aholkularitza tekniko eta legala.

PARA MAS INFORMACIÓN: 902 123 848

UGT - BILBAO

Colón de Larreategui, 46 bis

Teléfono: 944 255 594

salva.aranzueque@ugteuskadi.org

UGT - DONOSTIA

Catalina Erauso, 7 Bajo

Teléfono: 943 445 403

mar.esnaola@ugteuskadi.org

UGT - VITORIA

San Antonio, 45 bajo

Teléfono: 945 150 028

amaia.calleja@ugteuskadi.org

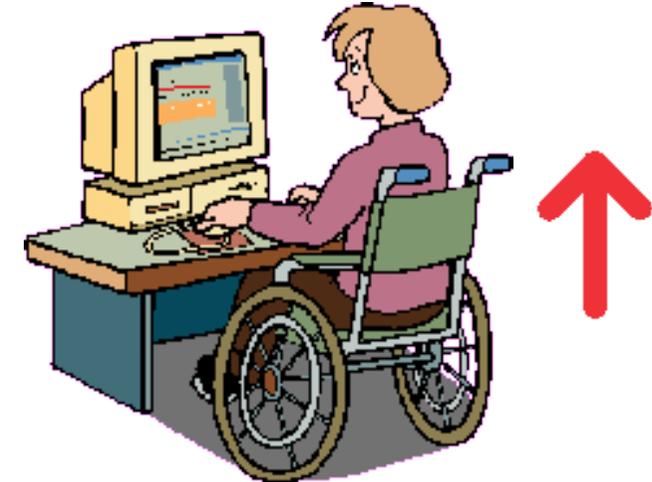


Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente
de UGT-Euskadi
UGT-Euskadiko lan osasuneko eta
ingurumeneko saila



OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako
Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud
Laborales

TRABAJADORES DISCAPACITADOS



MINUSBALIATU LANGILEA

Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente



RECOMENDACIONES DE ACCESIBILIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

MOBILIARIO

Alineado en lateral y fuera del itinerario peatonal

Evitar elementos móviles, muy bajos o difícilmente detectables.

El perímetro del elemento mobiliario debe prolongarse hasta el suelo.

Mobiliario prohibido: aquel que cuente con salientes pronunciados no protegidos y/o que induzca a equivocación en su uso

Extintores: Empotrados, sin salir de la vertical de la pared en la que se encuentren situados.

Mesa escritorio para trabajadores en sillas de ruedas:

Altura mesa: 75 cm. (ajustes simples entre 70 y 76 cm.)

Tamaño: Longitud: 139 – 170 cm / Profundidad: 62 – 82 cm

Espacio libre debajo mesa: Altura libre: ≥ 72 cm / Anchura libre: > 86 cm

Profundidad a la altura de rodillas: mayor o igual 60 cm.

Profundidad a la altura de pies: mayor o igual 75 cm.

Mesa ordenador para trabajadores en silla de ruedas

Altura de trabajo: Fijo: entre 74-75 cm / Regulable: entre 66-80 cm

Tamaño superficie de trabajo: Longitud > 160 cm. / Profundidad > 5 cm.

Tamaño del plano del teclado (mesas con planos distintos para el teclado y el monitor) Longitud: > 120 cm / Profundidad: > 45 cm.

Dimensiones de unidades de almacenamiento para usuarios con sillas de ruedas

Espacio debajo del mueble: Altura ≥ 30 cm. / Profundidad ≥ 22 cm.

Tamaño de los cajones: Altura ≥ 35 cm. / Profundidad ≥ 40 cm.

Colgadura de los tiradores $\geq 10 \times 4$ cm.

Armarios: Altura tirador en puertas: 86 cm.

Archivadores: Altura del mueble ≥ 110 cm / Altura del cajón > 100 cm

Altura del tirador más alto: 95 cm. / Longitud del cajón: ≥ 100 cm

Sillas

Ajustable a las características antropométricas del usuario. Bordes redondeados.

Altura del asiento: entre 40 y 52 cm de altura

Regulable 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 ser inferior a 5 cm.

Respaldo regulable y con zona de apoyo a la zona lumbar

Reposabrazos forrado o de material blando

Reposapiés

Necesario cuando las extremidades inferiores no descansan en el suelo o para conseguir que el ángulo pie - pantorrilla sea de 90°

Anchura ≥ 45 cm. / Profundidad mayor o igual a 35 cm.

Inclinación, con respecto a la horizontal, regulable entre 5 y 15°

REFERENCIAS LEGISLATIVAS BÁSICAS DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 25)

Contiene el mandato dirigido a los empresarios para que protejan a los trabajadores con discapacidad. Para ello han de evaluar específicamente su situación y en caso de ser necesario adoptar las medidas preventivas correspondientes.

R. D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (artículo 4)

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.

R. D. 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (Anexo I, punto 2)

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 (Anexo I, apartado 13)

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 éstos puedan usarlos.

Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Se fundamenta en los derechos que el artículo 49 de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias.

LEY 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Tiene por objeto garantizar la accesibilidad del entorno urbano, de los espacios públicos, de los edificios, de los medios de transporte y de los sistemas de comunicación para su uso y disfrute de forma autónoma por todas las personas y en particular por aquellas con movilidad reducida, dificultades

de comunicación o cualquier otra limitación psíquica o sensorial, de carácter temporal o permanente.

Y a nivel Europeo...

- ✓ 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)
- ✓ Resolución del Consejo de 3 de Junio de 2002 sobre una Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2002-2006).
- ✓ 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
- ✓ Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad

Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Utilización de lugares de trabajo

Se remite, al marco normativo de la Constitución y de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Manipulación Manual de Cargas.

Establece la protección especial a los trabajadores con discapacidad, de acuerdo con el artículo 25 de la LPRL.

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.

Exposición a agentes biológicos

Considera que en la realización de la evaluación se considerará el riesgo adicional de trabajadores especialmente sensibles, en función de sus características personales o estado biológico conocido.

Riesgos 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, de acuerdo con el artículo 25 de la LPRL.