

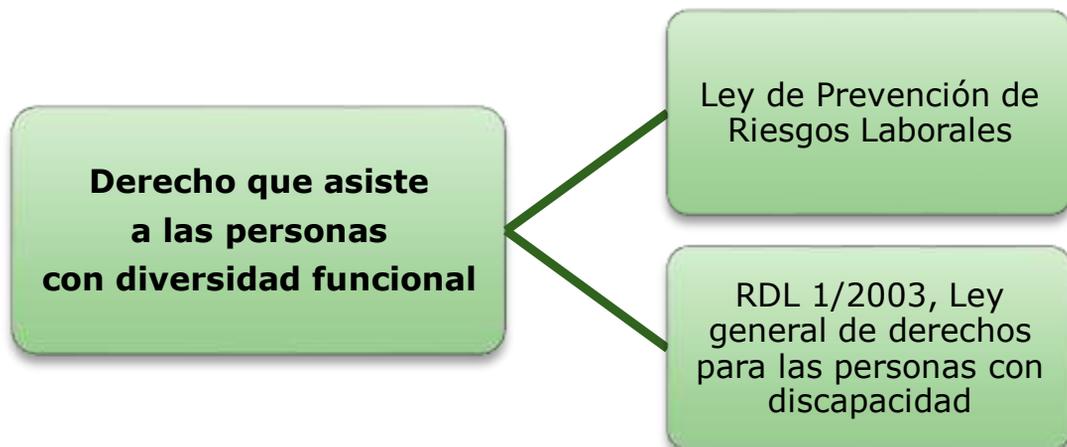
# **Trabajador@s con diversidad funcional y Salud Laboral**

**Respuestas y soluciones prácticas.**



## ¿Qué se entiende por persona con discapacidad (término legal)<sup>1</sup>?

Desde la perspectiva legal, y según la [LGDPD](#)<sup>2</sup>, son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.



## ¿Se debe garantizar de manera específica la protección de las personas con diversidad funcional?

Sin duda alguna, [el artículo 25 de la LPRL establece que:](#)

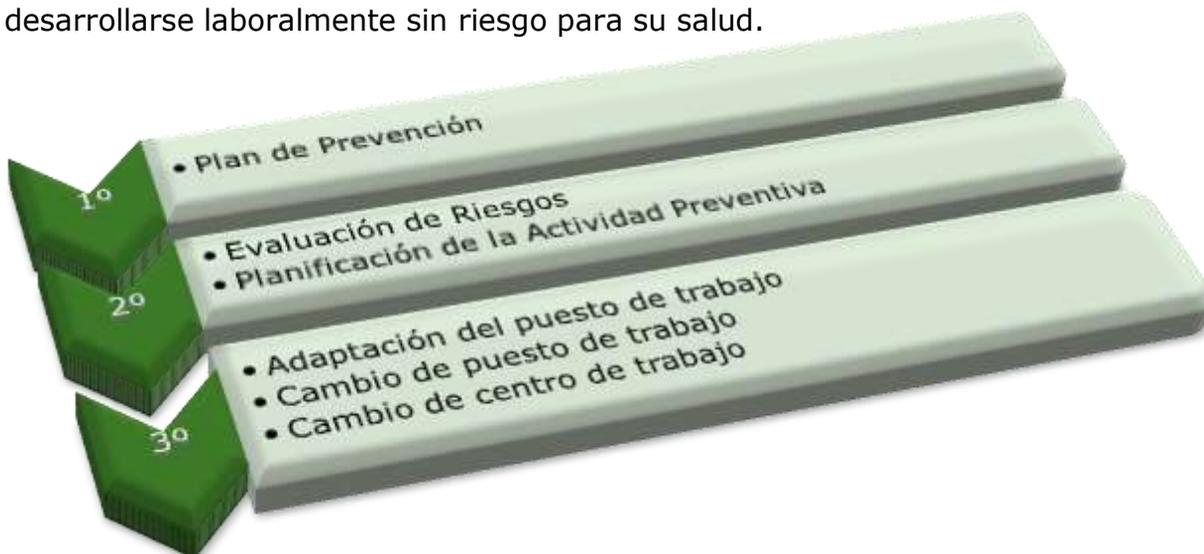
**La empresa tiene la obligación de proteger a los trabajador@s, teniendo en cuenta sus características personales, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.**

(1) **Término obsoleto en la legislación, actualmente se denominan personas con diversidad funcional.**

(2) Ley General de Derechos de las personas con discapacidad

## ¿Cómo garantiza la empresa la protección de un trabajad@r con diversidad funcional?

A través de la adopción de medidas necesarias en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador; sino fuese posible se buscará un puesto en el pueda desarrollarse laboralmente sin riesgo para su salud.



## ¿Cómo se debe hacer la evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos de un puesto de trabajo, debe tener en cuenta las **características individuales de los trabajador@s**. Así, se considerará si tiene algún tipo de diversidad funcional o especial sensibilidad a un determinado trabajo.

En el caso de un trabajad@r con diversidad funcional es **necesario una evaluación específica de los riesgos**, teniendo en cuenta, la naturaleza, alcance de la discapacidad (diversidad funcional) y el entorno de trabajo.

**Se revisará la evaluación de riesgos y se reevaluará el puesto de trabajo**, tanto si se incorpora un nuevo trabajador con diversidad funcional en plantilla, como si, a raíz de un accidente, un trabajador se le reconoce la discapacidad (diversidad funcional).

Se utilizarán **metodologías específicas** para este tipo de evaluaciones como son:

- [ErgoDis / IBV](#)
- [Metodología del INSSBT](#)

## ¿Qué derechos tiene el trabajad@r en cuanto a la vigilancia de la salud?

Estos trabajadores tienen **derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona** y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Además, estas medidas de vigilancia y control de su salud se desarrollarán **causando las menores molestias** al trabajad@r ([Artículo 22 de la LPRL](#)).

### Vigilancia de la Salud

- Derecho a la intimidad y dignidad.
- Cause la menor molestia posible.
- Tener en cuenta características personales.

## ¿Cómo debe realizarse la vigilancia de la salud?

Esta vigilancia de la salud tiene dos objetivos en relación a los trabajadores con diversidad funcional:

1. La identificación de estos trabajador@s



2. El estudio de la compatibilidad del puesto de trabajo con sus características individuales.

Si a partir del estudio de compatibilidad del puesto se detecta un riesgo por parte de la unidad de medicina del trabajo, **se requerirá de una evaluación de riesgos adicional ajustada a dicha especial sensibilidad, tanto si se trata de un trabajador en plantilla al que se le reconoce la diversidad funcional (derivado de un accidente) como si es un trabajador de nueva incorporación.**

Es importante resaltar que **el mero hecho de tener reconocida la discapacidad (diversidad funcional) no presupone que el trabajador sea especialmente sensible** a los factores de riesgo presentes en su puesto de trabajo actual. [Nota Técnica de Prevención 959 \(INSHT\)](#)

## ¿Cómo tiene que ser la formación en materia de seguridad y salud para las personas con diversidad funcional?

No tiene por que impartirse de la misma forma y lugar que para el resto de trabajadores ya que **debe garantizar su comprensión y accesibilidad.**

La empresa tiene que **garantizar que cualquier trabajador** reciba una formación teórica y práctica, suficiente y **adecuada** en materia preventiva.

La formación se centrará en el puesto de trabajo y función de cada trabajador **adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.**



## ¿Se requiere formación en materia de igualdad de trato?

**SÍ. La formación en materia de igualdad de trato es fundamental** para todo el personal que componen la empresa, independientemente del nivel jerárquico que ocupen en la misma.

## ¿Es compatible la Ley de Prevención de Riesgos con la LGDPD?

**SI.** La legislación sobre igualdad de trato y la legislación en materia de seguridad y salud adoptan algunos planteamientos con fines similares que, por tanto, **son compatibles y complementarios.**

**La seguridad y la salud no puede ser excusa para no emplear a personas con diversidad funcional.**



**¿Qué puede hacer un trabajador si la empresa no cumple sus obligaciones?**

- 1. Ponerlo en conocimiento de su representante sindical.**
- 2. Dirigirse a la sede de CCOO** de tu provincia (personal o telefónicamente).
- 3. CCOO te asesorará** e intervendrá, en caso necesario.

Pulsar [aquí](#) para más información.