

The logo for the University of La Laguna (ULL) consists of the letters 'ULL' in a stylized, purple, sans-serif font.

Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 2014 - 2015
Convocatoria: Junio 2015

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DISCAPACIDAD OCCUPATIONAL RISK AND DISABILITY

Realizado por el alumno Don Peter Joshúa Melián Bastos

Tutorizado por la Profesora Doña Inmaculada Sandra Fumero Dios.

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Disability means "for that deficiency or loss that may result in a substantial limitation of the active life of those affected" This is a problem that affects a lot of people in our country, therefore, this group needs look all their needs and try they can fend for themselves and have a normal life and not depend on others despite its shortcomings, among those needs is the right of all people to have a job and in the case of this group the adjustments made to the eligible and consequently requires that prevention of occupational hazards is made.

To analyze the problems affecting this group of people have studied and analyzed a series of data and thus has led to a check which may be the reasons that affect them when to join the workforce in certain productive sectors because of its shortcomings.

RESUMEN

La discapacidad se entiende *“por aquella deficiencia o pérdida que puede dar lugar a una limitación sustancial de la vida activa de las personas afectadas”* este es un problema que afecta a una gran cantidad de personas en nuestro país, por tanto, este colectivo necesita que se vean cubiertas todas sus necesidades e intentar que puedan valerse por si solos y tener una vida normal, así como no depender de otras personas a pesar de sus deficiencias, entre esas necesidades se encuentra el derecho que tienen todas las personas a tener un trabajo y en el caso de este colectivo las adaptaciones a los puesto a los que pueden optar y como consecuencia de ello se requiere que se realice una prevención de riesgos laborales.

Para poder analizar la problemática que afecta a este colectivo de personas se han estudiado y analizado una serie de datos y así se ha llevado a una comprobación de cuáles pueden ser los motivos que les afectan a la hora de incorporarse al mundo laboral en determinados sectores productivos debido a sus deficiencias.

INDICE

1. Introducción.....	1 - 4
2. Objeto de Estudio.....	4
3. Conceptualización.....	4 – 10
4. Marco Normativo	
4.1 Ámbito Internacional.....	11 – 12
4.2 Ámbito de la Unión Europea.....	13 – 15
4.3 Ámbito Interno.....	15 – 17
4.4 Negociación Colectiva.....	17 – 20
4.5 Jurisprudencia.....	20 – 21
5. Estudio Descriptivo.....	21 – 29
6. Conclusiones.....	30 – 31
7. Bibliografía.....	31 – 32

1. INTRODUCCIÓN

A principio del siglo XX las personas que tenían algún tipo de discapacidad eran catalogadas como inválidas, que necesitaban de la caridad, cuidados, asistencia para poder vivir. Se entendía que no ejercían ninguna actividad productiva para la sociedad y por ello eran totalmente discriminados. Esta discriminación continuó hasta mediados de siglo, donde las organizaciones internacionales, principalmente las Naciones Unidas (en adelante, ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), empezaron a dictar recomendaciones para la defensa de los discapacitados. A partir de ahí se han ido desarrollando distintas normas jurídicas, recomendaciones para hacer más fácil la vida a este colectivo de personas que se encontraban totalmente desprotegidos.

Es a partir de los años 70 cuando la sociedad se ha dado cuenta de las personas con discapacidad tienen los mismos derechos (trabajo, no ser discriminado, etc.) y es a partir de los años 80 cuando se han desarrollado más intensamente normativas para su protección y desarrollo. Así en España se creó la ley de protección de los discapacitados que era la ley 13/1982, de integración social de los minusválidos, pero con el paso de los años tanto los distintos gobiernos nacionales como la Unión Europea (en adelante

UE) han elaborado normas para la protección de este colectivo de personas, así la UE declaró el año 2003 “*Año Europeo de Personas con Discapacidad*” con ello se intenta dar un impulso a que los países pertenecientes a la UE elaboren internamente normas que protejan a estas personas y así poder atenuar la discriminación que existe entre los discapacitados y los que no lo son. Las distintas deficiencias se pueden dividir en tres grandes grupos que son: Deficiencias físicas, deficiencias mentales y deficiencias sensoriales, de las cuales hablaremos más adelante.

Los distintos tipos de discapacidad pueden ser de nacimiento o que se hayan producido durante la vida de una persona. Dichas deficiencias pueden afectar de distinta manera a la vida de una persona e igualmente para desarrollar una actividad laboral, ya que puede ser una minusvalía que no afecte a dicha actividad, sin embargo hay otras discapacidades que si pueden afectar en gran medida a dicho trabajo. Asimismo en la actualidad con los avances en la tecnología las personas con algún tipo de discapacidad puedan tener una vida mucho más fácil a pesar de sus dificultades como por Ejemplo: coches adaptados a personas discapacitadas, audífonos para los sordos, muchos aparatos y sistemas de comunicación ya tienen incorporado el lenguaje Braille para los ciegos, etc.

Aunque son innegables los avances que se han realizado en este sentido en los últimos 30 años, sigue siendo un grave problema la discriminación que sufre este colectivo de personas en todos los ámbitos de la sociedad, empleo, formación, etc. por este motivo el objetivo de todas las normativas que se han elaborado es la de eliminar estas barreras que todavía existen en la actualidad, aunque cada vez sean menores.

Concretamente en el marco laboral que es el que nos atañe, los trabajadores con discapacidad aunque han ido adquiriendo cada vez más protagonismo, especialmente en las Administraciones Públicas (en adelante, AP) que tienen la obligación de reservar un

porcentaje de puesto de trabajo para discapacitados, también en la preparación de sus edificios para su accesibilidad, como se establece en RD Legislativo 1/2013, por el contrario en las empresas privadas aunque han ido aumentando poco a poco el número de trabajadores sigue siendo una parte ínfima de su personal y hay que decir que estas personas cada vez están mejor preparadas para ocupar puesto importantes dentro de las empresas, pero todavía existen reticencias para concederles dichas oportunidades en detrimento de trabajadores menos cualificados para dichos puestos. En este sentido, se intentan definir las políticas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales como la OIT. Así Luc Demaret establece unos datos en el año 2004 en el trabajo decente de la OIT, que son interesantes para observar la diferencia que existe entre las personas con discapacidad y los que no la tienen. *“En Europa unos 3,5 millones de personas con discapacidad buscan empleo. En la Europa de los 25, el índice de empleo de las personas que tienen alguna discapacidad, como promedio, no supera el 40 por ciento, mientras que en el caso de los demás trabajadores ese índice es del 65 por ciento. Detrás de esos promedios se esconden realidades nacionales todavía más graves”.*

Sería interesante decir que la contratación de personas de este colectivo hace que realicen una gran contribución a las arcas del Estado y ayudar a combatir la pobreza dificultades económicas tanto de ellos como de sus familias. Porque hay que recordar que la no contratación de personas con discapacidad hace que los países tengan un gran gasto, ya que no producen rentas y estos países tienen que abonarles una serie de prestaciones, como así lo establece la OIT.

Asimismo en la confección de puestos de trabajo para este colectivo de personas hay que tener en cuenta el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), igualmente el artículo 15.1.d LPRL, esto se debe a que hay trabajos que este tipo de personas en principio no podrían realizar pero que con algunas modificaciones si pueden.

Con las adaptabilidades de ciertos puestos de trabajo y con las ayudas gubernamentales, principalmente con ayudas a los empresarios (subvenciones) para que contraten a estas personas, esto ha provocado que el número de trabajadores con discapacidades haya aumentado en gran medida, aunque como se comentó anteriormente sigue siendo muy baja esa cantidad de trabajadores en proporción a los trabajadores que no sufren ninguna minusvalía.

La principal norma jurídica en España en materia de discapacidad se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/2013 que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, como analizaremos más adelante.

Igualmente en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales tenemos tendremos en cuenta La Nota Técnica Preventiva 1003 (en adelante, NTP1003) diseños de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad: principios básicos y La Nota Técnica Preventiva 1004 (en adelante, NTP1004) diseños de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad como ya veremos más adelante. En referencia a las NTP hay que tener en cuenta que no tienen carácter obligatorio, excepto si están incluidas en alguna disposición normativa, en caso contrario son guías para una adecuada práctica.

2. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio del presente trabajo fin de grado es analizar como afecta la prevención de riesgos laborales y el empleo a los trabajadores que sufren alguna discapacidad (física, psíquica y sensorial) y una vez analizados los datos, saber cuales

son los problemas y tratar de encontrar una manera de solucionarlos, la manera para analizar dichos datos será a través de la observación de estadísticas sobre edades, actividades, sectores de producción, etc. una vez concluido se realizarán unas conclusiones. En dicho trabajo se conceptualizarán una serie de conceptos que son interesantes para comprender mejor el ámbito de la discapacidad, así como las disposiciones que rigen este ámbito en concreto.

-----Salto de página-----

3. CONCEPTUALIZACIÓN

Para que haya una mejor comprensión del trabajo fin de grado que se está realizando vamos a conceptualizar una serie de términos que se relacionan con la discapacidad o minusvalía y su relación con la prevención de riesgos laborales.

Un primer término a definir es el de persona inválida es como la OIT se refirió la OIT a los discapacitados, dicho concepto viene establecido en un primer momento por La Recomendación núm. 99 de la OIT en su art. 1. b) en el que dice *“que un inválido es toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental.”* Este precepto fue ampliado años más tarde por el Convenio 159 de la OIT en su art. 1.1 *“toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”*.

Asimismo la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), conceptualizó la palabra discapacidad y no persona inválida y estableció que una discapacidad, *“deficiencia o pérdida que puede dar lugar a una limitación sustancial de la vida activa de las personas afectadas”*, junto con esta definición la OMS conceptúa otros dos términos que están íntimamente relacionados con la discapacidad, por un lado tenemos deficiencia, la cual es una lesión que existe o se está desarrollando que limita las funciones corporales de las personas que las sufren y que pueden afectar a distintas partes del organismo. Las deficiencias ya sean mentales, sensoriales o emocionales pueden tener un carácter permanente o temporal. El tercer concepto, es el de minusvalía que es una desventaja que se produce por la aparición de una deficiencia o discapacidad y que hace que las personas que las sufran no tengan una vida normal. Con todo ello se puede decir que según el grado de lesión (deficiencia) que tenga una

persona será mayor o menor la discapacidad que pueda tener, y una vez se establezca los dos anteriores se puede saber cuál es su minusvalía.

La readaptación profesional viene conceptuada en la misma Recomendación anteriormente comentada pero en su art.1.a) en la cual nos establece lo siguiente *“designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios -- especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva -- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado”*. Al igual que el precepto anterior el Convenio 159 lo modifica y establece que el objetivo de *“la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”*.

Accesibilidad se encuentra conceptuada en la estrategia sobre la discapacidad 2010-2020 en su artículo 2.1, donde nos dice que las personas con discapacidad tienen que tener las mismas posibilidades de acceso a transportes, tecnologías, etc. que el resto de la población, mientras que la NTP 1004 va mas allá de lo establecido por la estrategia europea y dice que se deben de diseñar entornos virtuales, tecnológicos para que no hayan obstáculos y este colectivo de personas tengan una mayor independencia, ya no solo laboralmente si no en su vida cotidiana.

Un concepto importante es el de discriminación, ya que se trata de una exclusión (en nuestro caso laboral) para un determinado colectivo de personas por motivos de raza, condición sexual, religión y entre ellas por ser discapacitado en sus distintas vertientes, ello va en contra al derecho a la igualdad de oportunidades, por lo tanto está prohibido y es ilegal. Asimismo el Convenio 111 OIT en su art. 1.1 nos establece otra definición de discriminación: *“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen*

social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados". En relación con esta definición, podemos conceptualizar la igualdad de oportunidades, que significa que debe existir una igualdad en el acceso y de oportunidades para el trabajo y la formación para todas las personas, como establece el art. 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

La comunicación con este colectivo de personas, nos referimos al lenguaje, visualización de textos (Braille), comunicaciones táctiles, sistemas auditivos, etc. que hace que estas personas tengan menos problemas a la hora de comunicarse entre ellos mismos y con el resto de las personas y que su vida sea más fácil. Así se estableció en el art. 2 de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el año 2006.

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el art. 2 se añaden dos conceptos interesantes relacionados con la confección de los puestos de trabajo para personas discapacitadas, que son ajuste razonable y diseño universal. El primero de ellos aborda la necesidad de la reestructuración física en los puestos de trabajo para mejorar su adaptabilidad y eficacia para que puedan ser utilizados por personas con discapacidad, y así promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. El segundo concepto, "diseño para todos", trata la necesidad de hacer que todos los productos o servicios puedan ser utilizados de manera universal por todos los trabajadores, tanto personas capaces como incapaces, sin necesidad de reestructuración alguna del puesto o servicio a utilizar.

Cuando hablamos de las entidades de personas con discapacidades, nos referimos aquellas instituciones que se encargan de ayudar y representar a este colectivo de personas y defender sus derechos. Dichas organizaciones pueden estar integradas por los propios discapacitados o por organizaciones que están al servicio de este colectivo.

Según el Art. 2.1 del R.D. 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, entendemos por lugar de trabajo, el área del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acudir en razón de su trabajo.

En el mundo laboral cuando se habla de adaptación al puesto de trabajo, significa que se debe buscar al personal que mejor se adapte al puesto que se quiere cubrir, con ello nos referimos a los que mejores aptitudes tienen para realizar el trabajo, adaptarse a la maquinarias, entornos laborales, horarios, etc. a las necesidades de las personas, en nuestro caso dichos trabajadores serían los discapacitados. En relación con la diseño del puesto de trabajo, es cuando hay que adaptar un puesto de trabajo a las personas que lo van a cubrir, para que estas se sientan cómodas, para ello se debería realizar un análisis y una serie de programas detallados de los distintos puestos y de las personas que los van a cubrir y así eliminar las barreras que obstaculizan a los discapacitados para estar en igualdad de oportunidades de cara al empleo de aquellos que no sufren ninguna deficiencia. Otro concepto que se encuentra relacionado con los anteriormente descritos es entorno de trabajo en el que abarca las instalaciones, circunstancias y factores ambientales en las que se realiza el trabajo y que puede afectar a los trabajadores.

El concepto de Prevención viene establecido en La Ley Prevención de Riesgos

laborales y dice en su art. 4.1 *“el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*. Relacionado con la prevención hay que tener en cuenta el riesgo laboral que es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado por el trabajo (EJ: caerse por una escalera), mientras que el daño derivado del trabajo es aquella enfermedad o daño que sufre un trabajador por motivos relacionados con el trabajo (EJ: al caerse por una escalera, el trabajador pueda sufrir algún daño corporal, romperse un pierna, sufrir un esguince, etc.).

En el informe realizado por el Consejo Económico y Social de España (en adelante, CES) en el año 2003 estableció que el concepto de discapacidad se puede dividir en tres grandes grupos, discapacidad física, discapacidad mental y discapacidad sensorial. En el primero de ellos lo podemos definir como aquellas anomalías que afectan al aparato locomotor así como a las extremidades (cabeza, piernas, brazos, etc.). Igualmente se incluirá las que afecten al sistema nervioso (paraplejías, parálisis de las extremidades), y también dentro de las discapacidades físicas hay que incluir a las alteraciones viscerales en ella podemos incluir los problemas respiratorios, digestivos, metabólicos, etc. en este punto el artículo de Santos Guerras diferencia tres tipos de discapacidad física la motórica que son aquellas personas que utilizan para desplazarse una silla de ruedas, la discapacidad para caminar son aquellos que utilizan muletas y la discapacidad de agarre o manipulación que afecta aquellas personas que han sufrido alguna amputación de sus extremidades. En dicho artículo también realiza una serie de valoraciones, concretamente 23, a estas se les atribuye un código, que van desde 00 Riesgos Genérico, 01 Caídas de personas a distinto nivel, 02 Caídas de personas a mismo nivel, etc., así hasta la 23.

La segunda división serían las discapacidades mentales que como su propio nombre indica son las anomalías que afectan al cerebro y entre ellas podemos destacar

el retraso mental, el retraso madurativo, las demencias (alzheimer) y por último los trastornos mentales donde incluimos la esquizofrenia, el autismo y una muy importante que afecta al empleo y que en los últimos años se ha convertido en una de las enfermedades profesionales de mayor crecimiento y mayor impacto en el empleo, como es la depresión, la cual es definida por la OMS como *“el trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración”*, en el entorno laboral se puede llegar a este trastorno a través del estrés al que puede estar sometido una persona durante su jornada laboral y durante un largo período de tiempo.

Por último el tercer tipo de discapacidad es la discapacidad sensorial, en ella podemos incluir la que afecta principalmente a los sentidos, es decir, a la vista, el oído, el lenguaje, etc. y como ejemplos podemos incluir la ceguera, las deficiencias auditivas (hipoacusia) la cual está recogida en la NTP 287. Hipoacusia laboral por exposición a ruido. En ella se establece que los trabajadores que se encuentren expuestos a ruidos durante un largo periodo de tiempo (años), puede llegar a sufrir esta deficiencia ya que se produce una disminución de la audición. Hay muchos factores que pueden producir esta deficiencia, los que se pueden relacionar con el trabajo son: la intensidad del ruido al que se expone el trabajador, la frecuencia con que se expone y la duración del tiempo.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales hay que tener en cuenta al preparador laboral, el cual se encuentra definido en la NTP 1004 la cual establece que aparte de ser la persona que acompaña al discapacitado a la empresa en caso de tener el trabajador dificultades en el aprendizaje y ayudarlo con la relación con sus compañeros, también tiene otras funciones muy importante como son la detección de necesidades y posibles obstáculos para la inserción del trabajador y por otro lado la de asesoramiento e información a la empresa sobre dichas necesidades y cuáles pueden ser los procesos

para adaptar los puestos de trabajo.

4. MARCO NORMATIVO

En este apartado abordaremos el ámbito de la discapacidad desde el punto de vista del marco normativo, dicho marco puede dividirse en 4 partes que son: Ámbito Internacional, Ámbito de la Unión Europea, Ámbito Interno, Negociación Colectiva y por último jurisprudencia.

4.1 Ámbito Internacional

Dentro de las normas internacionales en materia de prevención de riesgos laborales, cabe destacar El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de 22 de Junio de 1981. En él se establece la implantación de una política en materia de seguridad y salud de los trabajadores y para ello se aplican una serie de acciones (art.5).

Una de las primeras normas relacionadas con las personas con discapacidad es el Convenio núm.111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. En él se establece la prohibición de la discriminación, en sus distintas vertientes, ya sea por raza, sexo, religión, discapacidad, etc. así como prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. Dicho convenio obligó a los países firmantes adoptar las medidas necesarias para que no se produjera las distintas discriminaciones.

Por lo que respecta la discapacidad con el empleo, la primera norma importante es la Recomendación 99 de la OIT, sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955. Dicha recomendación iba dirigida a la preparación de los inválidos

para los distintos puestos de trabajos que podían realizar, así como la protección de los distintos puestos de trabajo que iban a realizar para que no sufrieran daños. Esta recomendación también incluye a los menores inválidos en la medida que los centros escolares se adaptaran a las necesidades de este colectivo y pudieran obtener la misma formación que el resto de los menores.

Por lo que respecta a los discapacitados hay que tener en cuenta tanto el Convenio 159 así como la Recomendación 168 ambas de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de 20 de Junio de 1983, en ambas la finalidad principal es la de *“la readaptación profesional, permita que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”*.

Dentro de la OIT, podemos mencionar la Recomendación de la Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, el cual fue celebrado en Ginebra en el año 2002. En dicha recomendación se intenta dar una guía de cómo debe ser el lugar de trabajo, formación, contratación, etc. para que sea más seguro dicho lugar para estas personas, la formación que deben de tener, entre otros aspectos.

Debemos tener en cuenta La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Nueva York 13 de Diciembre de 2006 y ratificado, así en su artículo 1 se establece cual es el objetivo de la convención que la de *“asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad”*. En lo relativo al trabajo se establece su regulación en su Art. 27, en dicho artículo se reconocen los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en las mismas condiciones que aquellas que no tienen ninguna

minusvalía, a elegir un empleo, con todo ello los países que han ratificado dicha Convención tenido que amoldar sus legislaciones a este colectivo de personas entre dichas normas podemos destacar las siguientes:

- Prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en lo consistente al empleo (selección, contratación y empleo), y muy importante unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Que puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales.
- Acceso a programas vocacionales, formación, etc.
- Contratación de personas con discapacidad en el sector público.

4.2 Ámbito de la Unión Europea

En esta primera norma debemos tener en cuenta La Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), 12 de Junio 1989, en ella se establecen objetivos sobre la prevención de riesgos laborales y la protección sobre seguridad y salud de los trabajadores. Aunque no se haga una referencia concreta a los trabajadores discapacitados en su artículo 15, se deja entrever que podrían estar incluidos al decir grupos especialmente sensibles.

Hay que tener en cuenta La Recomendación R(92)6 sobre la elaboración de una política coherente en materia de personas discapacitadas del Consejo de Europa, cuyo objetivo es que todas las personas con discapacidad obtengan ayudas para que puedan vivir con dignidad y poder realizar una vida normal. Esta Recomendación viene a sustituir a la Resolución AP (84)3 sobre la coherencia de las políticas para la readaptación de las personas discapacitadas adoptadas en el marco del Acuerdo Parcial del Área de Sanidad Pública y Social. Dentro del ámbito de aplicación de dicha

Recomendación tenemos el empleo, donde nos viene a decir que hay que ayudar a los discapacitados a que tengan una capacitación laboral que se desarrollará en el ámbito laboral y en caso de que las personas con alguna minusvalía que les impidiera una actividad laboral normal se les encuadraría en un sistema de empleo protegido.

Debemos de hablar de la Carta Social Europea (revisada) 1996, en ella se establece que se deben de seguir una serie de principios. Concretando el núm. 15 el cual trata sobre los discapacitados *“Toda persona minusválida tiene derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad”*.

Por otro lado, hay que hacer referencia a La Directiva 2000/78/CE, de 27 de Noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Dicha directiva fue creada para hacer frente a la discriminación en el ámbito laboral ya sea por razones de religión, sexo, discapacidad, etc.

Dentro del año 2003, que fue declarado como Año Europeo de las Personas con Discapacidad, el Consejo de Europa redactó La Recomendación 1592 (2003)¹ con el título de Hacia la inclusión plena de las personas con discapacidad. En ella se hace un llamamiento a los países que no son integrantes en el acuerdo que se incorporen, además de indicación a los propios órganos del Consejo de Europa que establezcan iniciativas a favor de este colectivo, como puede ser facilidad de entrada en sus edificios, programas de inclusión social, realización de cursos de formación profesional, etc. entre ellas en el ámbito laboral se establece que haya un cupo mínimo para estas personas en empresas con más de 50 trabajadores, igualmente para las Administraciones Públicas y unas subvenciones para fomentar la contratación de las personas con discapacidad.

Otra Recomendación importante es la Rec. (2006) del Comité de Ministros a los

Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015. Con dicha recomendación se insta a los países integrantes en la Unión Europea para que realicen sus propias normas y planes en relación con los discapacitados, con este Plan de Acción se ayudará a dichos Estados para que puedan llevarlas a cabo a través de Recomendaciones, consejos. Una de las líneas claves de acción concretamente la núm. 5 es la de empleo y orientación y formación profesional. En ella se intenta que las personas con discapacidades no se encuentren discriminadas, mejorar la situación laboral de dichas personas, que encuentren el trabajo adecuado a sus características, etc. todas estas medidas son aplicables tanto a los empresarios privados como públicos.

Otra norma comunitaria es La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, cuyo objetivo es capacitar a los discapacitados para que puedan hacer valer sus derechos y poder participar en la economía y la sociedad.

Hay que tener en cuenta los 8 ámbitos de actuación se que se establecen en dicha estrategia y entre los que se encuentran la accesibilidad, educación y formación, igualdad en ella la UE se compromete hacer frente a la discriminación a través de dos vías por un lado la aplicación de la normativa que existe en este sentido y por otro lado con políticas de fomento a la no discriminación principalmente en el trabajo. Igualmente apoyará a los países miembros en sus políticas de igualdad. En el ámbito del empleo la UE trata a través de la estrategia que haya un trabajo para los discapacitados pero que dicho empleo sea de calidad, para lograr este objetivo ayudará a los países miembros a que realicen políticas destinadas a fomentar el trabajo de las personas con discapacidad, que haya intercambio de información entre los distintos países etc. La UE pone especial atención a los jóvenes con discapacidad para que una vez terminen su educación consigan un empleo digno.

4.3 Ámbito Interno.

La primera norma a la que hay que hacer referencia es a la propia Constitución Española (en adelante, CE) de 1978, en su artículo 40.2., se establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, con ello se refleja la importancia y fortaleza que tiene la prevención de riesgos laborales en nuestro ordenamiento jurídico. También podemos incluir el art. 35.1. La principal norma en lo relativo a la prevención de riesgos laborales es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de Noviembre. Que en su artículo art. 25 *“protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”*, deja a las claras que las personas con minusvalías se encuentran protegidas en sus relaciones laborales por dicha ley. Igualmente el art. 15 cuando dice que hay que adaptar el puesto al trabajador, este apartado es muy importante ya que nos establece que no todos los trabajos pueden ser ocupados por este colectivo, pero los que si se pueden tienen que ser objeto de adaptación para que los puedan llevar a cabo.

----- Salto de página -----

También en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) se hace referencia a los trabajadores con discapacidad, concretamente en su artículo 4.2 c) en el que se nos dice que no puede existir discriminación por estar discapacitado. Este art. Está directamente relacionado con el derecho fundamental del art. 14 de la CE.

En relación con los discapacitados hay que tener en cuenta como principal norma el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Dicha ley tiene con fin principal el de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como los derechos de los discapacitados. Dicha disposición se crea para refundir en un solo texto una serie de leyes, así en su disposición derogatoria única, deroga las siguientes normas jurídicas:

- Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social y de las personas con discapacidad.
- Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales en el entorno de los minusválidos debemos referirnos a dos Notas Técnicas de Prevención, como son la NTP 1003 de diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos. En ella nos define lo que es deficiencia y cuáles son sus tipos (físicas, sensoriales y psíquicas) y por otro lado nos define lo que es discapacidad y la relación que pueden tener ambos con el trabajo.

La otra Nota Técnica a la que hay que hacer referencia es la NTP 1004 de diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad. En ella se establece que estrategia se debe seguir para facilitar tanto el acceso como la posterior adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad. En dicha NTP se hace referencia los criterios DALCO (Deambulaci3n, Aprehensi3n, Localizaci3n y Comunicaci3n), sobre criterios para facilitar la accesibilidad al entorno. Los criterios DALCO fueron establecidos por la norma UNE 170001-1:2007. En ella se dan una serie de pautas que se deben de cumplir en lugares, entornos, procesos, productos, etc. para que puedan ser usados por todas las personas y especialmente los discapacitados con total seguridad.

As3 por Deambulaci3n se entiende, que se pueda acceder a cualquier lugar de una forma independiente, para ello se debe de realizar dise1os de recorridos que lo permitan. La Aprehensi3n hace referencia a las distancias que deben de existir entre las maquinarias para que puedan ser utilizadas por todos y con la m3s completa seguridad, por otro lado la Localizaci3n se trata de que se pueda encontrar los materiales, elementos necesarios para realizar los trabajos con la mayor facilidad posible, por todas las personas que trabajan en el lugar y por 3ltimo tenemos la Comunicaci3n, implica que en todo trabajo se debe de tener un intercambio de informaci3n entre todos los trabajadores, para que se pueda realizar las actividades con mayor facilidad, evitar que se produzcan accidentes, etc., esta comunicaci3n puede ser efectuada de distintos modos, a trav3s medios inform3ticos, telem3ticos, personales.

4.4. Negociaci3n Colectiva

En relaci3n con la negociaci3n colectiva, la primera norma a la que debemos acudir es la propia CE en su art. 37 donde se establece *“La ley garantizar3 el derecho a la negociaci3n colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y*

empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Con este precepto constitucional establecemos la importancia que tiene la negociación colectiva para las relaciones laborales así también lo estableció el Tribunal Constitucional (en adelante, TC), con la sentencia 58/1985, de 30 de abril, en dicha sentencia se reitera la fuerza vinculante que tienen los Convenios Colectivos. Igualmente hay que hacer referencia al Art. 35.1 de nuestra Carta Magna en el se establece que todos los españoles tienen derecho y el deber de trabajar y a la libre elección de oficio sin que pueda existir discriminación. Asimismo en el art. 28.1 de la CE se menciona como derecho fundamental la Libertad Sindical, y para desarrollar este precepto se elaboró la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

La LPRL no hace mucha mención a la negociación colectiva, excepto en su art. 2.2 que nos dice *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*. Con ello podemos deducir que lo que establece el art. 25 sobre las condiciones laborales de los discapacitados puede ser mejorada a través de la negociación colectiva. En este caso vamos hacer mención al Convenio Colectivo (en adelante, CC) de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados, en el presente CC se establece que quedan afectadas por él todas aquellas empresas comprendidas en lo expuesto anteriormente, asimismo en su art. 9 establece que en dichas empresas se debe reservar un cupo no inferior de uno cada quince puestos de trabajo para personas que sufran alguna discapacidad o minusvalía, siempre que no perjudique al personal contratado.

Por lo que respecta a la seguridad e higiene, en el art. 34 se dispone que dichas empresas deban realizar una evaluación de riesgos específica para aquellos puestos de

trabajo que van hacer ocupados por personas con características especiales, concretamente en relación con el carácter psicosocial. Esto quiere decir que se deben adaptar los puestos de trabajo en relación con el tipo de discapacidad que sufra el trabajador en concreto.

En este sentido se debe realizar una mención al programa MORE (movilizar, organizar, representar y evaluar), el cual fue realizado por el Grupo de Trabajo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la central sindical canadiense CLC. En ella se dan una serie de instrumentos para que sean utilizados por los grupos sindicales del mundo, con respecto a la protección de las personas con discapacidad. Entre los instrumentos que se utilizan están:

- **Movilizar:** a través de este primer instrumento se intenta que todas las partes se pongan de acuerdo para realizar normas que favorezcan a las personas con discapacidad.
- **Organizar:** una vez se encuentren movilizados hay que organizarlos para intentar que no queden puntos sin analizar y que participen todos (sindicatos, gobiernos, discapacitados).
- **Representar:** se intenta que todos los que colaboran con el progreso de estas personas se encuentren representadas a la hora de elaborar esas normas que benefician a este colectivo.
- **Educar:** el objetivo es elaborar programas de educación sobre los derechos que tienen los discapacitados dentro la empresa. Ese trabajo debe ser principalmente elaborado por los sindicatos.

En dicho programa establece que el papel que tienen los delegados sindicales es muy relevante ya que son los responsables de que se cumplan los derechos de los discapacitados dentro de las empresas y en sus lugares de trabajo. Asimismo se hace una adaptación sobre un estudio realizado por el sociólogo Jean-Luc Blaise en el año

2003 y que fue encargado por la confederación sindical francesa (CFDT). En ella establece una serie de puntos los cuales fueron adaptados por la OIT a nivel internacional. Entre ellos se puede destacar que no se debe tener miedo de contratar personas con alguna deficiencia, que se instaure cupos de contratación para personas con discapacidad (Ej. Se reserva un cupo para discapacitados en las oposiciones) y uno muy importante es que los comités de salud de las empresas deben realizar propuestas para se realicen ajustes en los puestos de trabajo y en las tareas, así como, diseñar un programa de accesibilidad para que los discapacitados puedan transitar sin problemas por su lugar de trabajo.

4.5 Jurisprudencia.

Por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales y la discapacidad, se puede hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social) Sentencia núm. 323/2001 de 24 de abril AS/2001/2119, en Recurso de Suplicación 275/2001, en el cual una trabajadora del Instituto Nacional de Salud (en adelante, INSALUD) presenta una demanda contra el mismo, puesto que en base a una minusvalía fue trasladada a otro puesto de trabajo de carácter provisional acorde a su discapacidad, por lo que la litigante presenta una demanda para que dicho puesto sea de carácter definitivo, alegando dolencias que le impiden realizar otros puestos de trabajo.

Dicha demanda fue desestimada en primera instancia y recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia. El mismo asienta en segunda instancia dentro de los fundamentos jurídicos, el art. 25 de la Ley 31/1995 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el mismo reza *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos*

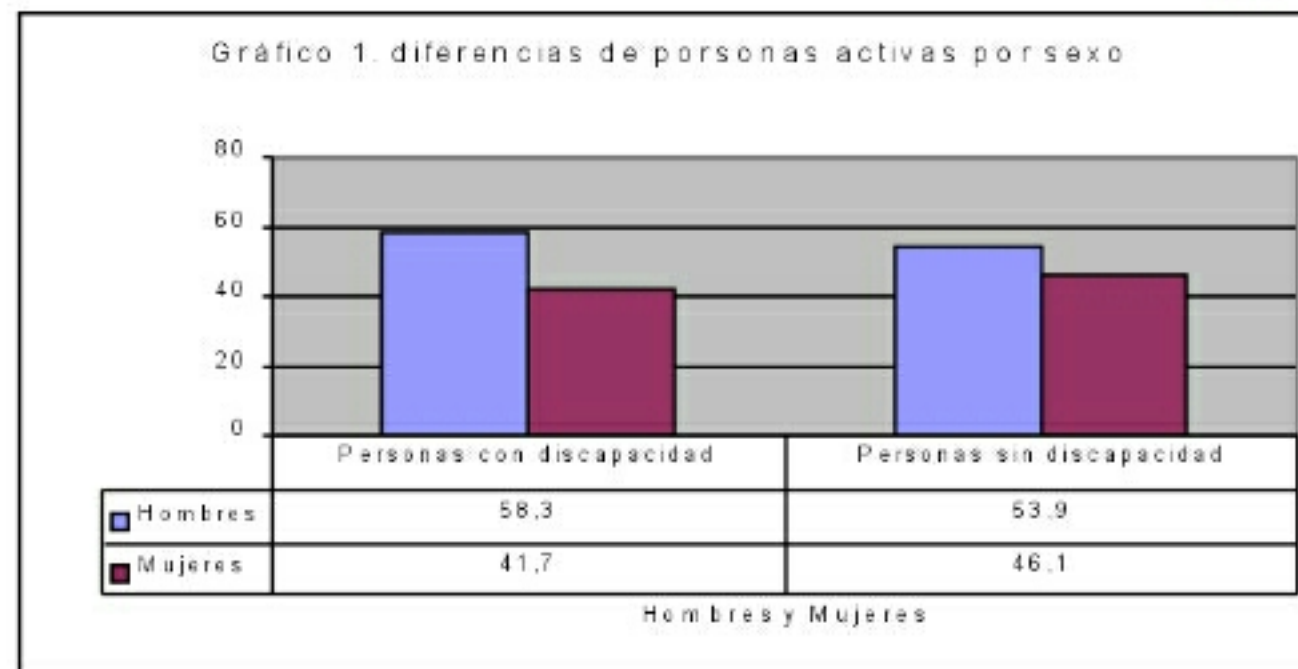
derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

Finalmente se resuelve que el INSALUD actuó de forma correcta con lo que establece dicho artículo. Pero en el mismo no se desprende ningún precepto jurídico de que la reubicación a otro puesto de trabajo, en base a una minusvalía deba ser de carácter definido.

5. ESTUDIO DESCRIPTIVO

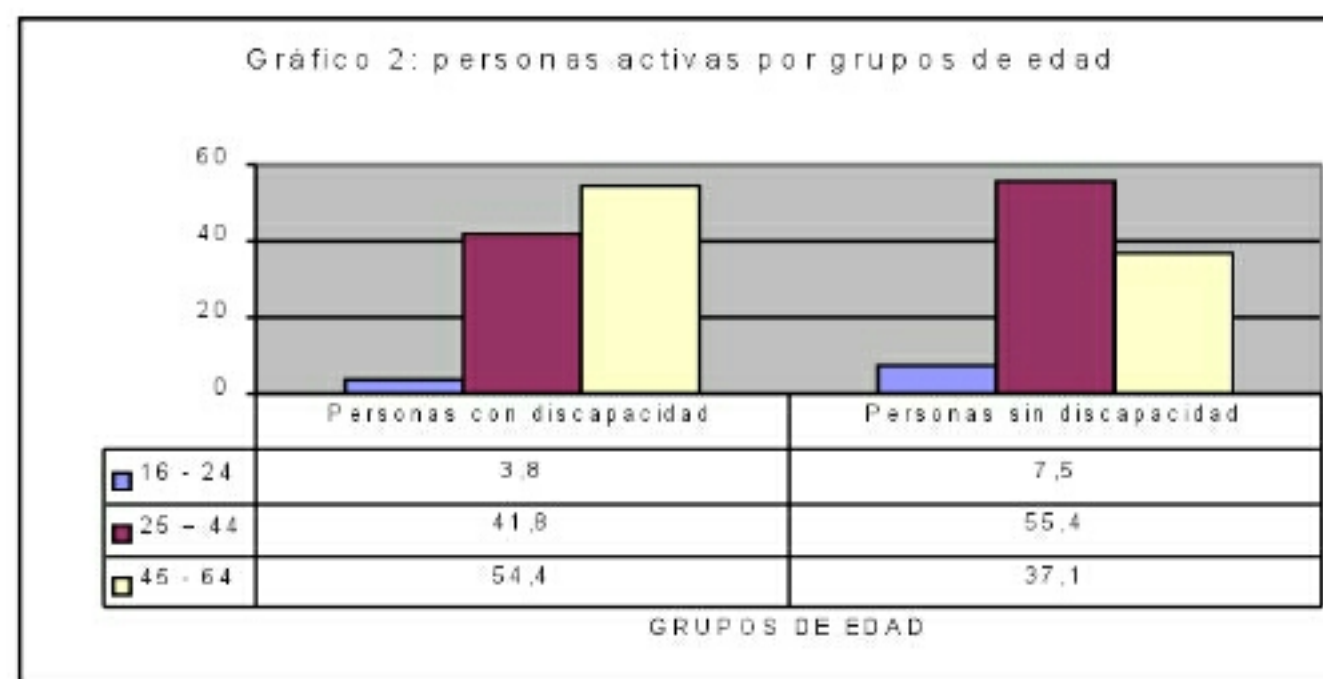
A continuación se va a realizar un análisis de los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) referidos a los discapacitados y su relación con el trabajo. Dichos datos se encuadran en el año 2013 y fueron obtenidos de diferentes fuentes, como la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA), Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS), también de la base de datos estatal de personas con discapacidad (en adelante, BEPD).

En primer lugar, se analizará la proporción que existe en hombres y mujeres con discapacidad respecto a los que no la tienen, asimismo se puede hacer la misma comparativa con distintos grupos de edades.



Fuente: INE, datos 2013.

Como se puede observar en el (gráfico 1) la diferencia entre hombres es bastante llamativa ya que hay más hombres activos con alguna discapacidad (58,3%) que los que no la tienen (53,9%), mientras que en las mujeres es totalmente contrario ya que las mujeres sin discapacidad (46,1%) son más activas a la hora de buscar trabajo que las que tienen alguna discapacidad (41,7%).

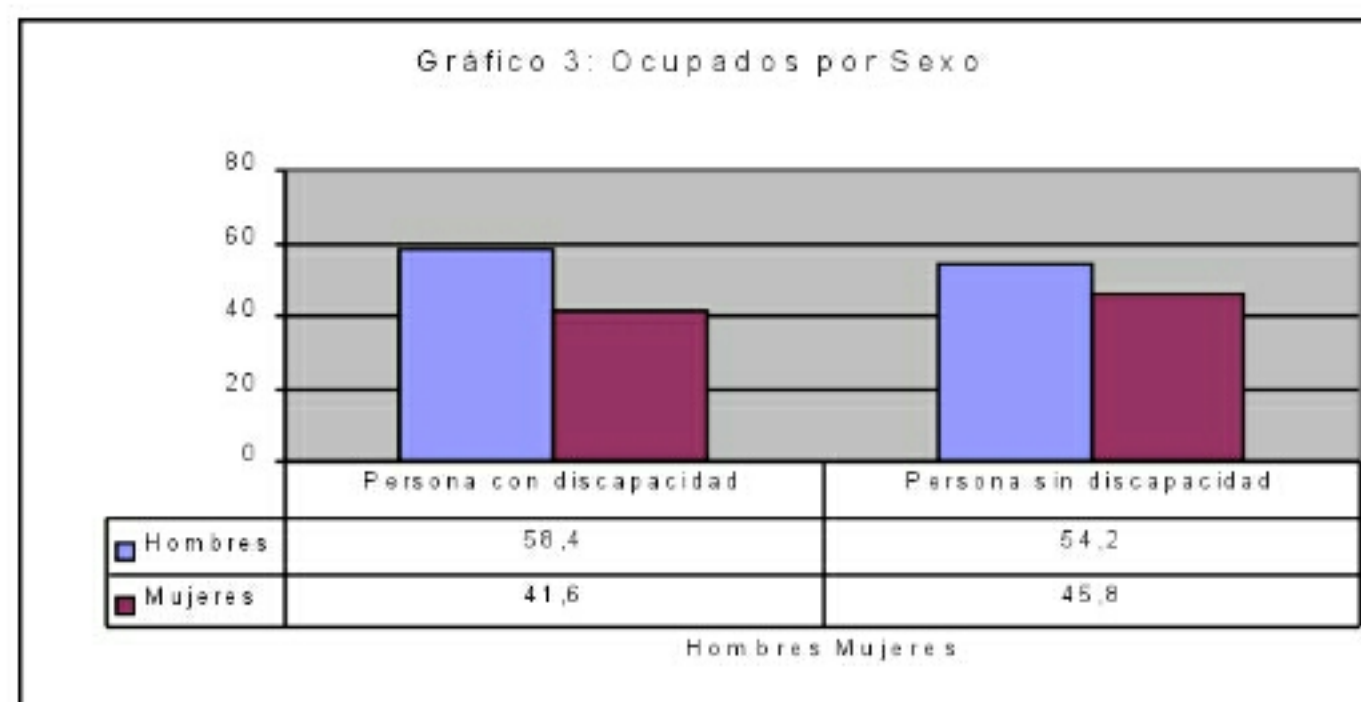


Fuente: INE, datos 2013.

Por lo que respecta al (gráfico 2), se puede observar que hay bastante disparidad entre los distintos grupos de edad. En el primero de ellos (16-24), hay diferencia entre los que tienen discapacidad con los que no tienen dicha disparidad asciende al 3,7%,

esto puede ser debido a que normalmente los discapacitados están al cuidado de sus padres por tanto se retrasa bastante la entrada en el mundo laboral de este grupo. Analizando los del segundo grupo (25-44), la diferencia es aún mayor entre los dos colectivos de personas dicha diferencia es de un 13,6%, mientras que en el tercer grupo de edades (45-64) se produce un vuelco en las estadísticas ya que son las personas con discapacidad las que se encuentran más activas en busca de un trabajo (54,4%) mientras que los que no tienen ninguna discapacidad cuentan con un (37,1%).

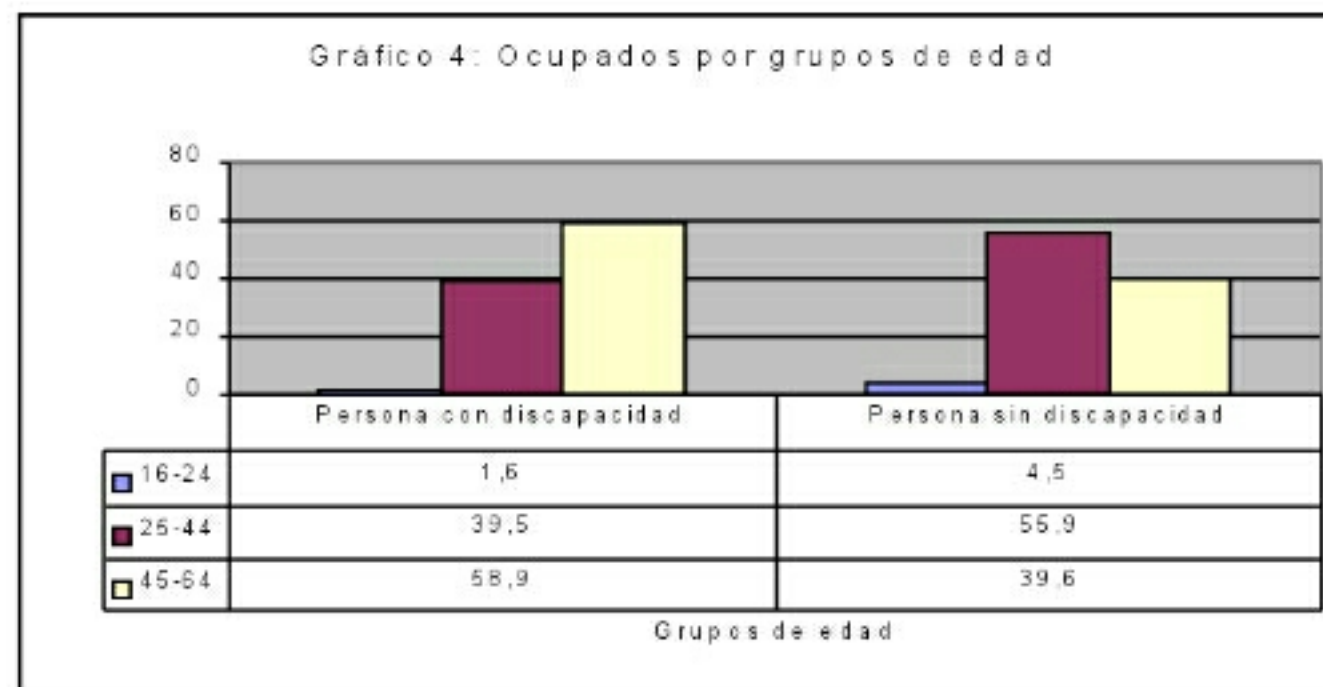
En los siguientes (gráficos 3,4 y 5) se compara a las personas que se encuentran ocupadas, tanto discapacitados como los que no lo están. En el primero gráfico los agruparemos por sexo y en el segundo por grupo de edades, pero en este caso se analizará un tercer gráfico que será sobre la duración de los contratos laborales, dichos contratos se encuentran entre los que son inferior a 6 meses hasta los superiores a 3 años.



Fuente: INE, datos 2013.

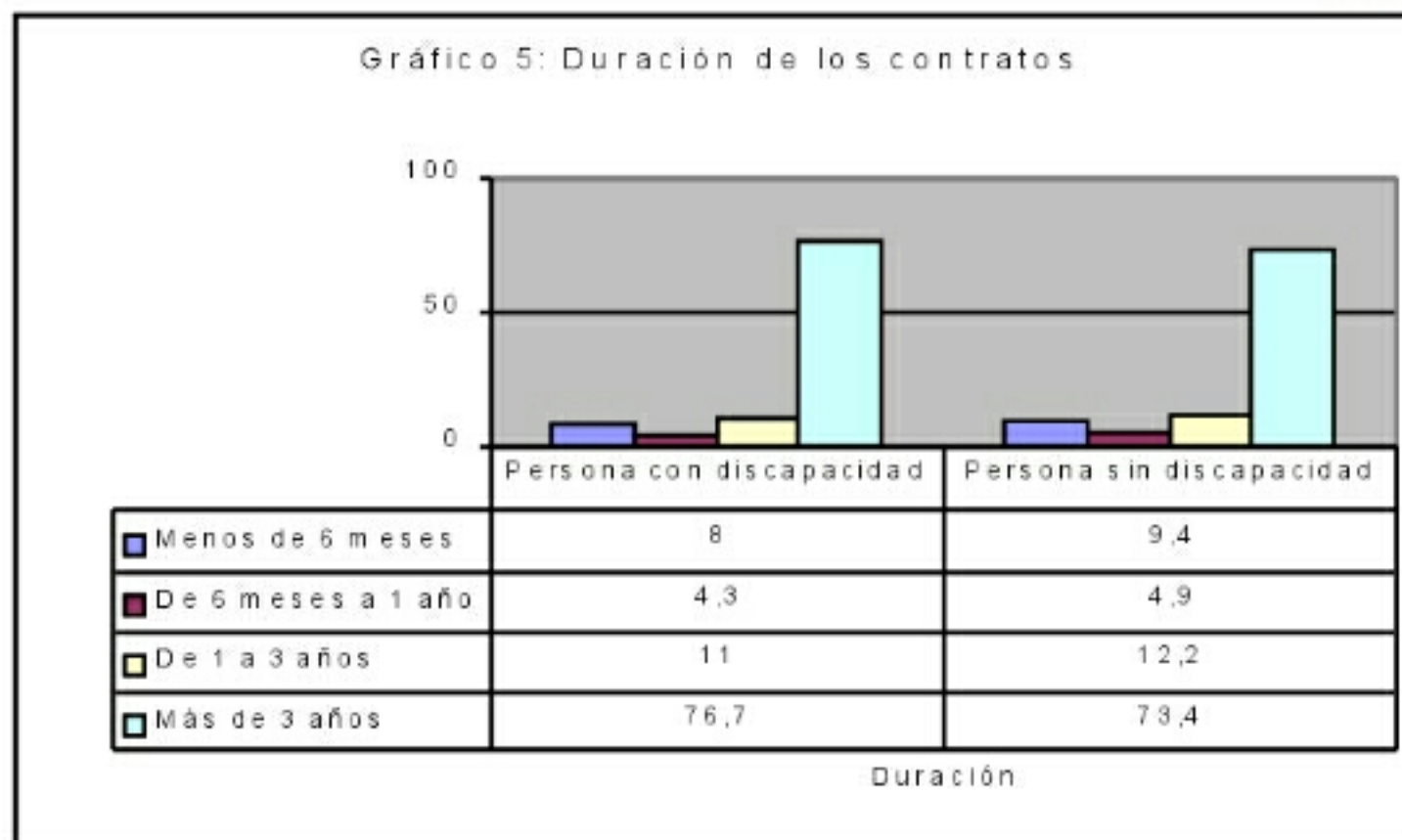
El (gráfico 3) nos indica la distribución de personas ocupadas por sexo. Observamos que hay una mayor cantidad de hombres discapacitados trabajando

(58,4%), en proporción a la cantidad de trabajadores que aquellos que no tienen ninguna minusvalía (54,2%), por el contrario las mujeres es mayor la cantidad de trabajadoras no disminuidas (45,8%), que aquellas que sufre alguna discapacidad (41,6%). Esta tendencia se puede observar en el gráfico número 1 de personas activas.



Fuente: INE, datos 2013.

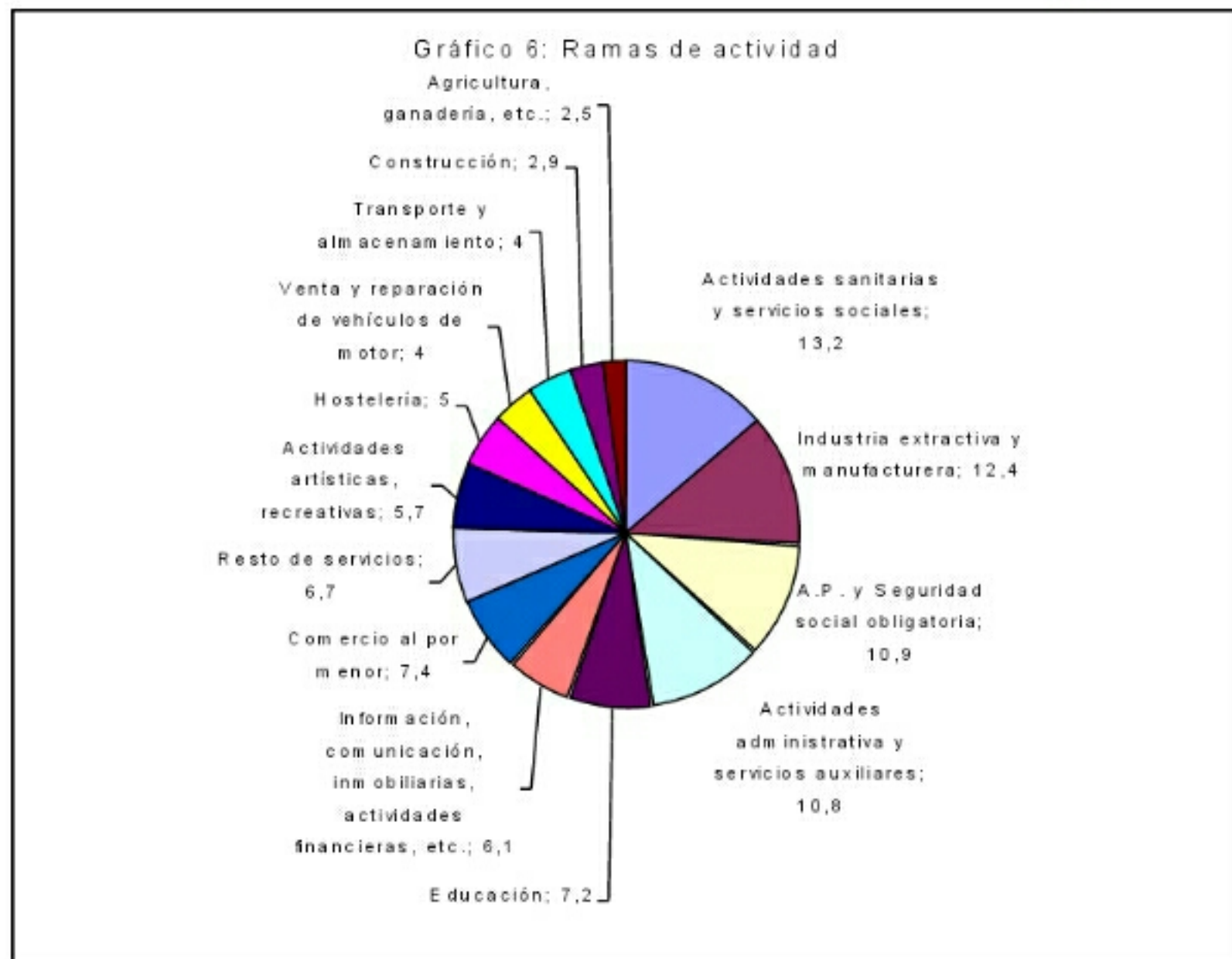
En lo que respecta a los grupos de edad, tal y como se puede observar en el (gráfico 4), el mayor porcentaje de ocupación de personas con discapacidad se encuentra en el rango de edad de 45 a 64 años, por el contrario el menor porcentaje se establece de los 16 a 44 años. Esta variante la podemos observar en el (gráfico 2) de personas activas por grupos de edad. Al igual que en dicho gráfico se puede observar a que las personas con discapacidad se incorporan más tarde al mercado de trabajo.



Fuente: INE, datos 2013.

En el (gráfico 5) se puede observar como varía el porcentaje de la duración de los contratos entre las personas con alguna minusvalía y aquéllas que no cuentan con ninguna, es interesante observar que todos los porcentajes son parecidos. Entre los contratos de menos de 6 meses hasta los 3 años son bajos los porcentajes derivados de la duración del mismo y siempre son más altos los porcentajes de duración de las personas que no tienen ninguna discapacidad. De otro lado, en los contratos de más de 3 años se produce un vuelco, ya que son porcentajes muy altos (76,7%) y hay más cantidad de trabajadores discapacitados mientras que los que no sufren ninguna discapacidad el porcentaje también sufre un gran ascenso (73,4%).

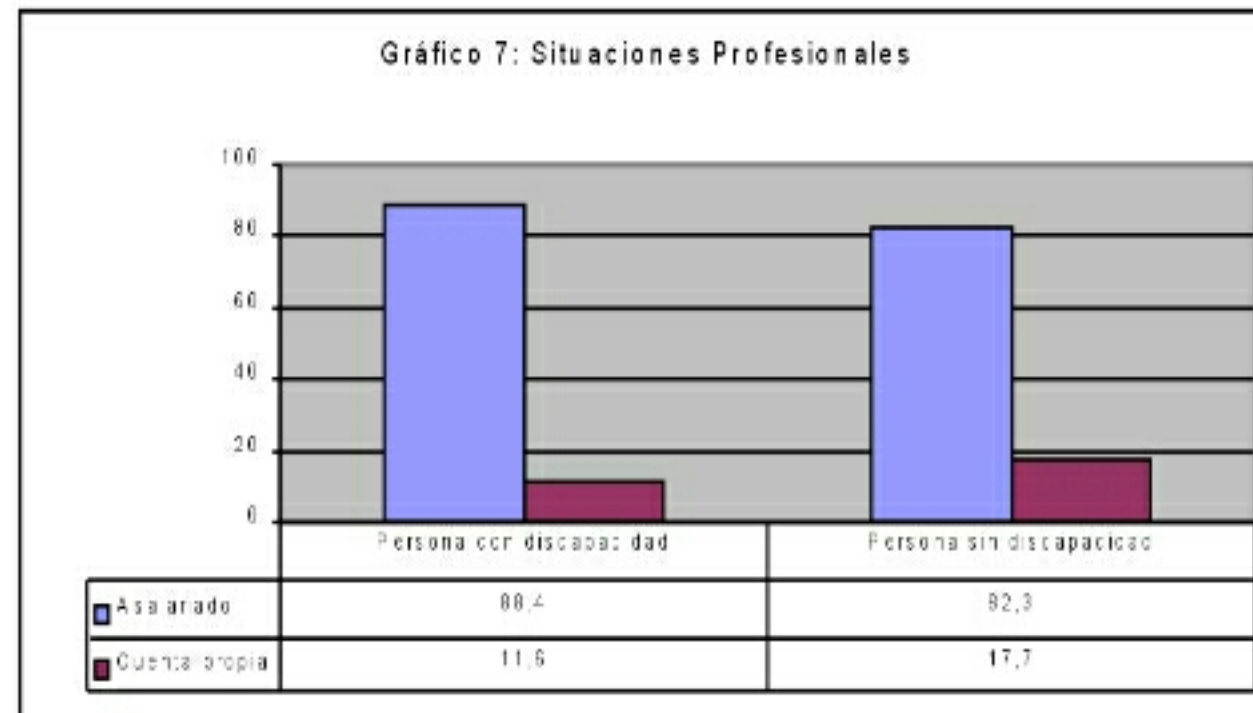
En el siguiente gráfico vamos a diseccionar como se reparten los ocupados discapacitados, entre las distintas ramas de actividad.



Fuente: INE, datos 2013.

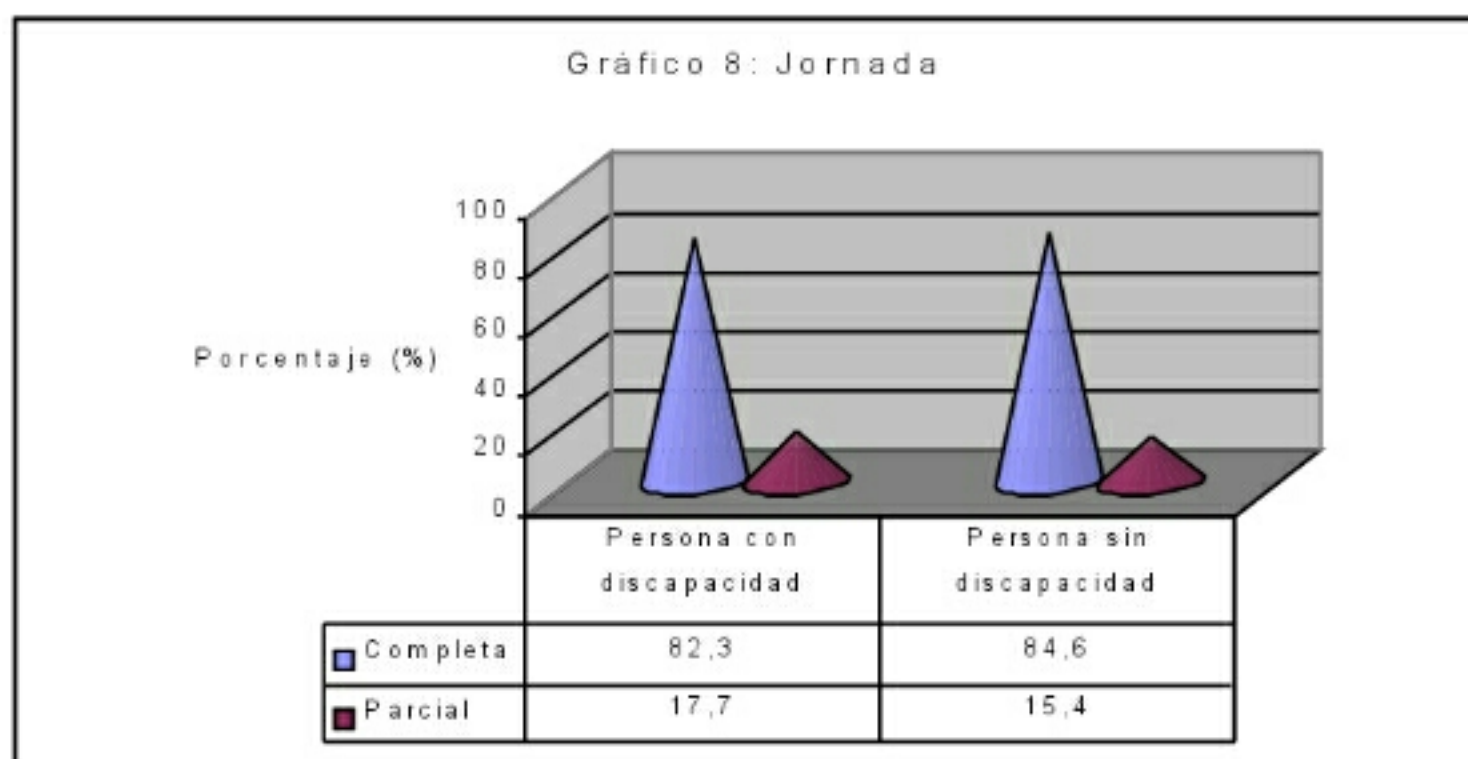
En el (gráfico 6) se puede observar que casi la mitad de los empleados discapacitados se ocupa de tareas eminentemente administrativas (actividades administrativas, A.P., servicios sociales), exceptuando las actividades manufactureras o extractivas. En el resto de las ramas de actividad su cantidad baja mucho, esto es debido a que son actividades donde se requiere tener fuerza o alguna habilidad especial que por sus deficiencias les puede resultar complicado de realizar, esta circunstancia se observa en la construcción, agricultura, ganadería donde no llegan al 3%, aunque estos inconvenientes se podrían paliar de alguna manera adaptando maquinarias, para que algunas personas de este colectivo pudieran realizarlas (EJ: adaptar los vehículos de la agricultura a personas con deficiencias físicas), el resto de este grupo de actividades que no llegan al 10% están incluidos algunos servicios, hostelería, educación, etc., mientras que las que se encuentran en mayor cantidad por personas con discapacidad son aquellos trabajos donde no se requiere gran esfuerzo físico todas ellas superando el

10%, incluso llegando al 13,2% en actividades sanitarias y servicios sociales.



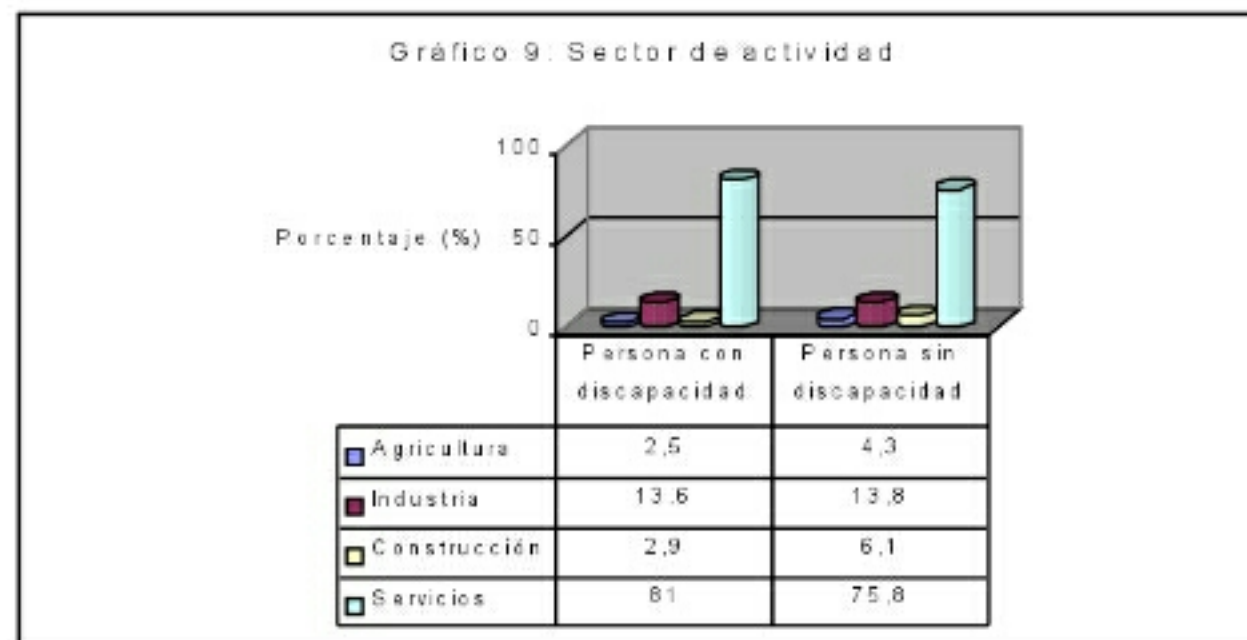
Fuente: INE, datos 2013.

El (gráfico 7) refleja en que proporción la población hay una mayor cantidad de asalariados con alguna discapacidad que asciende al 88,4% que los que no la tienen 82,3%, sin embargo a la hora de emprender se produce un vuelco ya que es la persona minusválida 11,6% el que menos se decanta por esta situación profesional al contrario ocurre con las personas que no sufren ninguna discapacidad cuyo porcentaje asciende hasta el 17,7%.



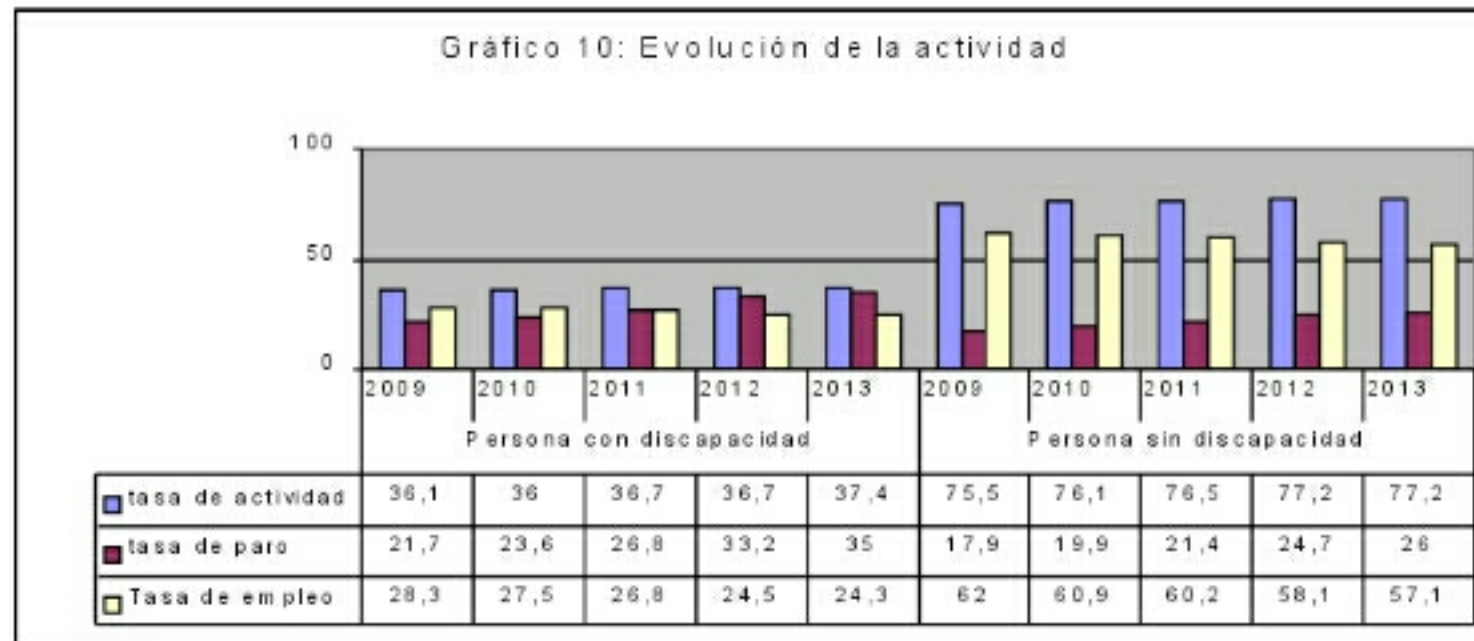
Fuente: INE, datos 2013.

En cuanto al (gráfico 8) se puede observar que la jornada de trabajo es bastante similar entre los discapacitados y no discapacitados pero que hay muchísima diferencia entre la jornada de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, donde estas últimas tienen un papel muy bajo en la jornada ordinaria de trabajo. Esto es consecuencia que España ha sido un país donde tradicionalmente los contratos que se realizan han sido a tiempo completo, esta tendencia está cambiando, debido a la crisis y las reformas laborales.



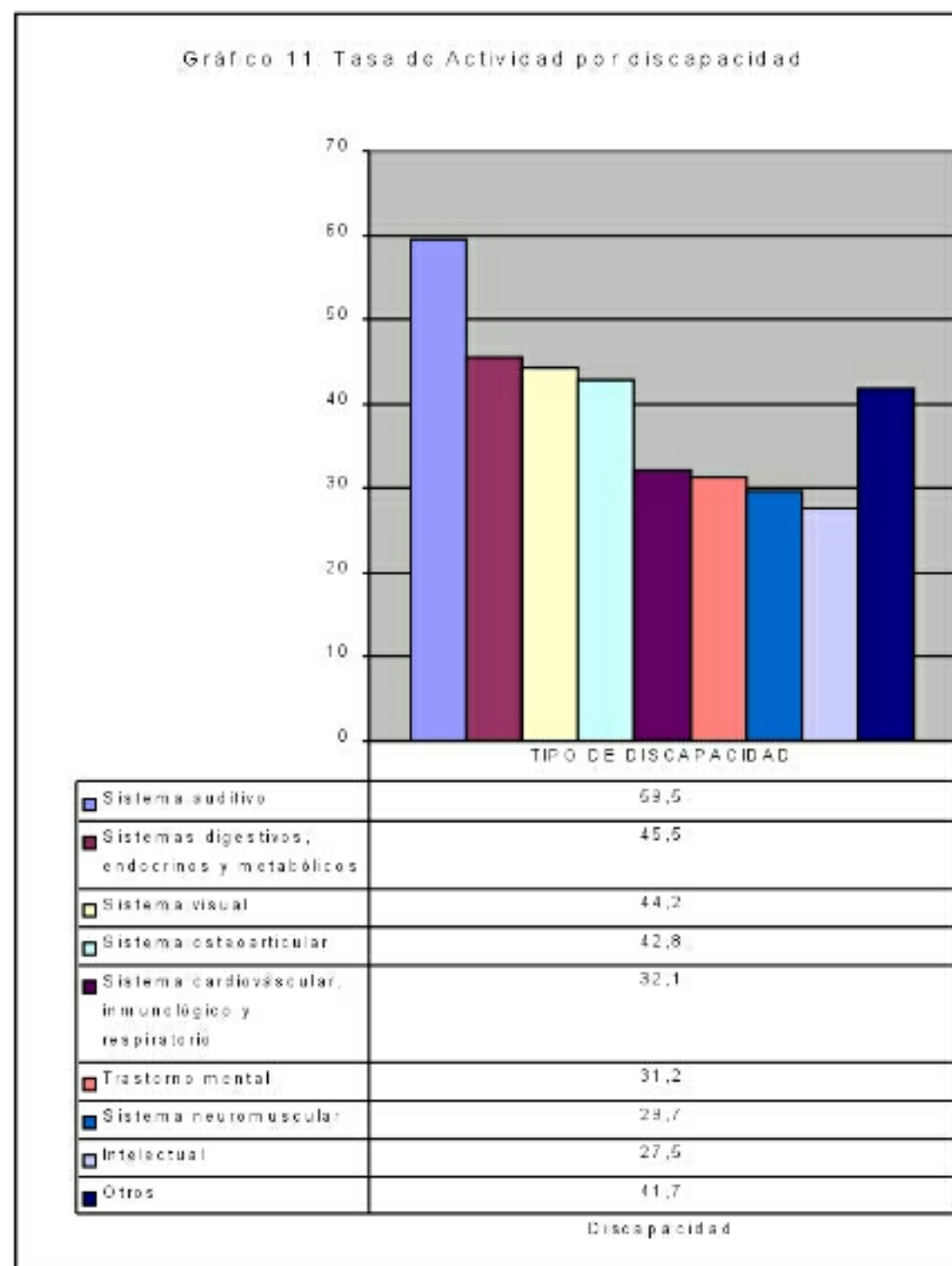
Fuente: INE, datos 2013.

Se puede observar en el (gráfico 9) como dentro del sector de actividad el más predominante es el sector servicios (81% discapacitados y 75,8% sin discapacidad), mientras que en los demás sectores (agricultura, industria y construcción) los rangos porcentuales son mucho más bajos. En relación con este gráfico (gráfico 6) el cual nos amplía la información, donde se puede observar, como dentro del sector servicio las ramas con una mayor actividad con las de tareas administrativas (A.P (10,9%). actividades administrativas en general (10,8%), actividades sanitarias, etc.), mientras que otras como puede ser la hostelería (5%) u otros servicios (6,7%), son bajos esto es debido a que en estas actividades se requiere un mayor esfuerzo físico, lo que resulta de mayor dificultad a las personas que sufren alguna deficiencia principalmente física.



Fuente: INE, datos 2013.

Como se puede observar en el (gráfico 10) la evolución de la actividad desde el año 2009 hasta el 2013 es muy significativo, ya que tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo de las personas con discapacidad es infinitamente inferior a aquellas personas que no sufren ninguna minusvalía, sin embargo la tasa de paro es superior los minusválidos respecto a los que no lo son. Englobando los datos en el periodo de tiempo que abarca desde el año 2009 al 2013, la tasa de actividad aumento 0,6% y un 2,1%, por tanto hay una mayor actividad en el colectivo de personas que no tienen discapacidad, mientras que la tasa de paro aumento 13,3% en trabajadores con discapacidad mientras los que no tienen minusvalía subió un 8,1%, esto quiere decir que hay mucha diferencia más de un 5% entre ambos colectivos, por otro lado aunque la tasa de empleo descendió en ambos grupos de personas es interesante observar que el colectivo que no tiene ninguna discapacidad bajo un 4,9%, mientras que los que tienen alguna discapacidad un 3,8%.



Fuente: INE, datos 2013.

En el (gráfico 11), se puede observar cual es la tasa de actividad que existe entre las distintas discapacidades estudiadas. Lo más relevante es que el mayor porcentaje de tasa de actividad corresponde a las personas con alguna discapacidad en el sistema auditivo (59,5%), mientras que los minusválidos, digestivo, visual, osteoarticular y otros. superan el 40% concretamente (digestivo (45,5), visual (44,2) y osteoarticular

(42,8), por último el grupo de los que sufren enfermedades cardiovasculares, inmunológicos, respiratorios, trastornos mentales, intelectual, etc. oscila entre el 27,5 y el 32,1. Lo que se puede deducir de estos datos es que los discapacitados más contratados son los que tienen minusvalías físicas, mientras que los que tienen una tasa de actividad inferior son los minusválidos sensoriales y mentales.

6. CONCLUSIONES

Tras realizar el trabajo, se puede concluir que aunque los discapacitados en sus diferentes variaciones de deficiencias, han ido cada vez adquiriendo más importancia en el mundo gracias en gran parte a las organizaciones internacionales (UE, OMS, etc.) y en el medio laboral la OIT, con todos los Convenios y Recomendaciones que han promulgado. Asimismo los distintos países también han puesto su granito de arena para defender a este colectivo de personas, y entre todos ellos han ido eliminando barreras que impedían a todas estas personas poder vivir por si mismas a través de distintas normas jurídicas.

A pesar de todo ello, siguen existiendo grandes diferencias en todos los aspectos de la vida, entre las personas con alguna minusvalía y aquellas que no tienen. En el ámbito laboral como se ha observado en los gráficos anteriormente analizados, los trabajadores con discapacidad en la mayoría de los trabajos son muy inferiores (gráficos 1 al 4), a pesar de que se encuentran muy preparadas. Esto es debido a que las personas con minusvalía entran más tarde en el mundo laboral o directamente no entran, a las reticencias de los empresarios a la hora de contratarlos, etc., aunque esta tendencia va cambiando, principalmente por las normativas y ayudas que se están implantando (obligación de reserva de un cupo en las A.P., bonificaciones a los empresarios).

En este sentido el paro de este colectivo de personas es mucho más alto que los demás, como se puede observar (gráfico 10) partiendo de la base que con la entrada en la crisis y la reforma laboral del año 2011 y demás normas adoptadas por el gobierno todos los trabajadores se vieron afectados.

En otros aspectos analizados, en las distintas ramas y sectores de actividad (gráficos 6 y 9), está claro que hay sectores donde la participación de estas personas es ínfima, lógicamente es debido a que se encuentran en desventaja con los demás como puede ser en la construcción agricultura, etc., sin embargo se debería buscar una situación a este problema, para que estas personas pudieran acceder a estos sectores productivos y no dedicarse casi exclusivamente a la rama de servicios que es donde se encuentran contratados la mayor parte de ellos.

Aunque se haya avanzado muchísimo en la mejora de la calidad de vida del colectivo de discapacitados, no es suficiente y en los últimos años en España se ha retrocedido en vez de avanzar, con las reformas normativas que se han realizado (ley de dependencia, reforma laboral). Con todo ello, estas personas cada vez se encuentran más desprotegidas y en peligro de exclusión social, por tanto en vez de avanzar hacia el siglo XXI estamos retrocediendo a mitad del siglo XX, en España.

7. BIBLIOGRAFÍA

- GOÑI SEIN, J. L. (2013).
Las funciones del Convenio Colectivo en el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales.
Editorial Bomarzo, primera edición diciembre 2013 (pags 45 -47).
- BENITEZ, CR., HIDALGO M.C., DOLCET A.M.
Recomendaciones Discapacidad. Guía de Orientación Universidad de las Palmas

de Gran Canaria, 2011.

Servicio de información sobre discapacidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- CABALLERO MARTÍN, E.
Apuntes seminario técnico. “Valoración de riesgos en puesto ocupados por personas con discapacidad”.
Foment Treball Nacional, 4 junio 2013.
- MOMM, W Y GEIECKER, O.
Discapacidad: concepto y definiciones.
Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- MURRAY, B.
“Oportunidades de empleo y formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT”.
OIT, trabajo decente, págs. 1 a 10

-----Salto de página-----

- DUMARET, L.
“Discapacidad: el costo humano de la discriminación”.
OIT, trabajo decente, págs. 11 a 17
- GRAHAM, I.
“Los sindicatos y la discapacidad – el programa MORE”.
OIT, trabajo decente, págs. 25 a 31
- O’REILLY. A
“El derecho de las personas con discapacidad a trabajo decente”.
Documento de trabajo núm. 14 de IFP/SKILLAS, OIT, Ginebra, 2003.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Y DE VAL TENA, Á.
Manual de Derecho de la Protección Social.
Ediciones Laborum S.L., primera edición 2003.
- DIXON WARD, W.
Deterioro auditivo inducido por ruido.
Paparella-shumrich. Oal. Vol. 2 Cap. 35 Edit. Panamericana. 2ª Ed.
- MERLUZZI, F.
Patología de rumore Medicina del Lavoro.
Sartorelli. 1981. Cap. 41. Piccin Editore. Padova.
- SATALOFF J.
Occupational Hearing Loss
Am. Ind. Hyg. As. J47 (11): 681-682. 1986.
- BERGER, E. H., WARD, WD., MORRILL J.C., ROYSSER, L.M.
Noise hearing conservation manual.
4th Edition, AIHA. 1986.
- PYYKKO I., KASMIKIES K., STARCK J., PEKKRINENT., FARKKILA M.
Risk factors in the fenesis of sensorineural hearing loss in finís foresty workers.
British Journal of Industrial Medicine, 1989, 46, 439-446.
- HENRY, SHAWN LAWTON.
Undertanding Web Accesibility. (2002).
- THORNTON, P. (1998).
Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds For Persons

ULL

Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



With Disabilities: pointers for policy and practice.

-----Salto de página-----

- SANTOS GUERRA, J.J.
Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados.
Artículo publicado en la web INSHT 16-200, págs. 18 a 36.
- BLAISE J.
Informe sobre adaptación a los lugares de trabajo para personas discapacitadas.