



ÁMBITO DE APLICACIÓN: LUGARES DE TRABAJO PARA TODOS

La accesibilidad universal se aplica para que todas las personas accedan al centro y al puesto de trabajo en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En consecuencia, el ámbito de aplicación es universal y de sus ventajas se benefician todos los trabajadores.

Los ajustes razonables son medidas de discriminación positiva en la línea de conseguir la igualdad de oportunidades. En el ámbito laboral son un derecho de las personas con discapacidad, condicionado a que no supongan una carga excesiva al empresario, y abarcan tanto el acceso a todas las instalaciones como a facilitar el desempeño de las tareas. Pueden identificarse al abordar la adaptación del puesto de trabajo al trabajador, según prescribe el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es conocida la disposición legal que protege a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, cuyos términos se encuentran fijados en el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En dicha disposición se encuentran incluidos en la protección aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

En la normativa desarrollada a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también se hace referencia a las personas con discapacidad. En concreto el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En el artículo 4, se cita la necesidad de evaluar el puesto en el que se vaya a incorporar un trabajador, cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Pero procede realizar una puntualización sobre dos conceptos no excluyentes pero que conviene aclarar si el tema a tratar es la accesibilidad:

- El trabajador especialmente sensible a determinados riesgos es un trabajador que presenta una característica personal o estado biológico que le genera una mayor susceptibilidad ante determinado riesgo laboral, en detrimento de su salud (por ejemplo a un producto químico). Es decir, este trabajador no presenta problemas en el propio acceso, su problema se genera por su estancia en el lugar de trabajo en donde se encuentra presente dicho riesgo.

- En cambio, el trabajador con discapacidad puede encontrar problemas en el acceso al lugar de trabajo o en el desempeño de las tareas laborales. Ya sea por problemas de movilidad, de percepción sensorial o cognitiva.



“ Se considera un trabajador con discapacidad a aquella persona que, debido a su situación de discapacidad, puede tener dificultades en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo o en el acceso a las instalaciones o servicios de la empresa. ”