

Aspectos clave de la seguridad y salud laboral para facilitar el acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad

Isidro Martín Sánchez

Subdirección Técnica. INSST

La búsqueda y la obtención de un empleo estable, convenientemente remunerado y su permanencia en él constituyen para toda la población activa y, en particular, para las personas con discapacidad un importante reto. Pero esta incorporación al mercado laboral debe hacerse en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, sin menoscabar la calidad del empleo, y que dignifiquen las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, garantizando en todo momento los principios rectores recogidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación de la Constitución Española de 1978, los sucesivos gobiernos han venido adoptando diversas normativas de diferente rango, desde la Ley 45/2002, de 13 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, hasta 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, con el objetivo de fomentar

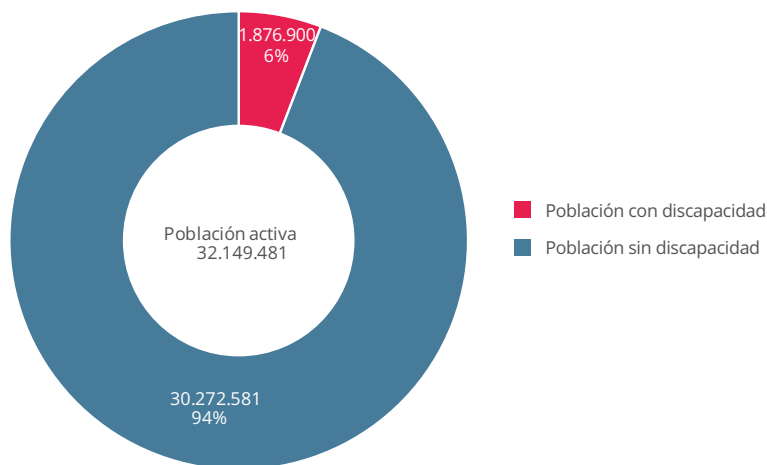
la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario o, cuando esto no fuera posible, en el empleo protegido a través de los centros especiales de empleo.

Estas disposiciones normativas han servido de base para que numerosas organizaciones, públicas y privadas, hayan forjado un conjunto de herramientas para simplificar y facilitar una integración real y efectiva de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en las empresas españolas.

Úrsula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, en la actual Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, indica:

“Las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de unas buenas condiciones en el lugar de trabajo, a vivir de forma independiente, a beneficiarse de la igualdad de oportunidades y a participar plenamente en la vida de su comunidad. Todas ellas tienen derecho a vivir una vida sin obstáculos. Y es nuestra obligación, como comunidad, garantizar su plena participación en la

Gráfica 1 Población con discapacidad frente a la población activa



Fuente: INE

sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD

El informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)”, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es la principal fuente de información para analizar las condiciones de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. En su última edición, publicada en diciembre del 2020, se muestran los datos consolidados correspondientes al año 2019 y se recoge que en España residen 1.876.900 personas con una discapacidad administrativamente reconocida en edad activa (entre 16 y 64 años), lo que representa un 6% de la población española en edad de trabajar, como se muestra en la Gráfica 1.

A la vista del informe se observa que, de las 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, 638.600 se encontraban en activo a finales del año 2019, siendo mayor el porcentaje de hombres activos que el de mujeres. Por grupos de edad, como se observa en la Tabla 1, el colectivo de hombres con edades comprendidas entre los 45 y 64 años presenta mayor tasa de actividad. Por nivel de estudios se comprueba cómo, al igual que las personas sin discapacidad, aquellas con al menos la formación secundaria acceden con mayor facilidad al mercado laboral.

En lo relativo a la población ocupada con discapacidad (485.900 personas), se observan en la Tabla 2 las mismas diferencias en cuanto a sexo, edad y nivel educativo que las señaladas para los activos, en comparación con las personas trabajadoras sin discapacidad.

Tabla 1 Porcentaje de población activa con edades entre los 16 y 64 años, según discapacidad

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
SEXO		
Hombres	53,1	57,8
Mujeres	46,9	42,2
GRUPOS DE EDAD		
16-24	6,7	3,6
25-44	49,1	33,6
45-64	44,1	62,8
NIVEL DE ESTUDIOS		
Sin estudios	0,2	0,5
Primaria	5,8	10,7
Secundaria	52,2	63,7
Superiores	41,7	25,0

Fuente: INE

En la franja de edad comprendida entre los 45 y 64 años (ver Tabla 3), el informe muestra mayor porcentaje de hombres con discapacidad en paro, así como en aquellos con estudios primarios y secundarios. Por el contrario, habría menor porcentaje de parados con estudios superiores y de personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años.

En cuanto a las tasas de actividad, empleo y paro (ver Gráfica 2), lo más destacable que se observa en el colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral, tal y como se pone de manifiesto en comparación con el colectivo de personas sin discapacidad.

Discapacidad y mercado laboral según sexo

Al disgregar por sexo (ver Gráfica 3), se observa que las diferencias entre las tasas de ocupación, actividad y empleo son menores entre la población femenina que entre la masculina, al compararlas con la población sin discapacidad.

Discapacidad y mercado laboral según tipología de discapacidad

La participación laboral está muy determinada por el tipo y el grado de la discapacidad (ver Tabla 4).

La tasa de actividad para el grado de discapacidad de menor intensidad, entre el 33% y el 44%, fue del 54,0% en 2019 y disminuyó progresivamente hasta el 12,7% para las personas con un grado superior al 75%.

En cuanto al tipo de discapacidad, las personas con discapacidad auditiva presentan la mayor tasa de actividad (56,8%) mientras que las personas con

Tabla 2 ■ Porcentaje de población ocupada con edades entre los 16 y 64 años, según discapacidad

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
SEXO		
Hombres	54,2	58,1
Mujeres	45,8	41,9
GRUPOS DE EDAD		
16-24	5,3	2,1
25-44	49,5	32,6
45-64	45,2	65,3
NIVEL DE ESTUDIOS		
Sin estudios	0,2	0,6
Primaria	4,9	8,9
Secundaria	50,6	61,4
Superiores	44,3	29,4

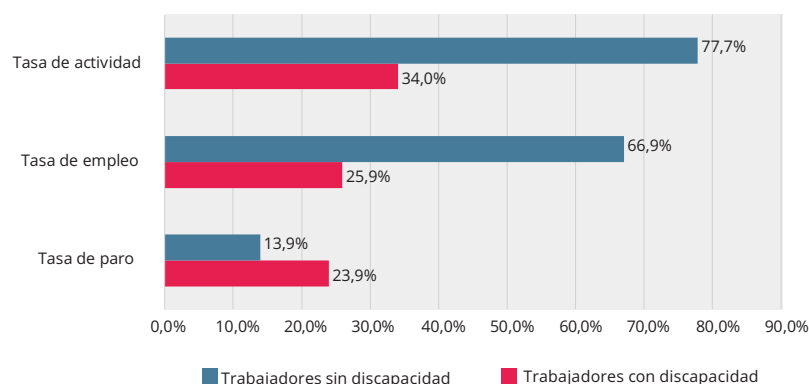
Fuente: INE

Tabla 3 ■ Porcentaje de población en paro con edades entre los 16 y 64 años, según discapacidad

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
SEXO		
Hombres	46,6	56,6
Mujeres	53,4	43,4
GRUPOS DE EDAD		
16-24	15,6	8,5
25-44	46,6	36,8
45-64	37,8	54,7
NIVEL DE ESTUDIOS		
Sin estudios	0,7	0,4
Primaria	11,1	16,6
Secundaria	62,4	71,2
Superiores	25,9	11,9

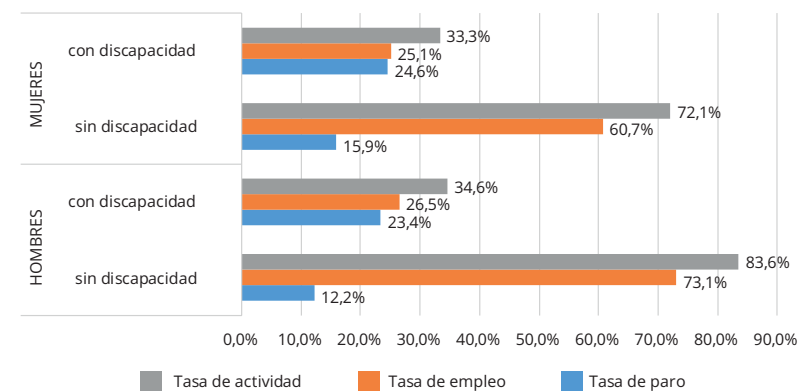
Fuente: INE

Gráfica 2 Tasas de actividad, empleo y paro (año 2019)



Fuente: INE

Gráfica 3 Tasas de actividad, empleo y paro por sexo (año 2019)



Fuente: INE

Tabla 4 Tasa de actividad según el tipo de discapacidad

Tipo discapacidad	Tasa de actividad
Sistema auditivo	56,8
Sistema osteomuscular	47,7
Sistema visual	45,0
Sistema digestivo, metabólico y endocrino	41,5
Otros	41,1
Sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio	31,2
Sistema neuromuscular	30,5
Intelectual	30,3
Trastorno mental	27,8
No consta	17,8
TOTAL	34,0

Fuente: INE

trastorno mental presentan la menor tasa (27,8%).

Características laborales y discapacidad

En 2019, como se puede observar en la Gráfica 4, la mayoría de las personas trabajadoras con discapacidad tenían las siguientes características: eran asalariados, tenían un contrato de trabajo indefinido a jornada completa y pertenecían al sector Servicios.

Así, el 89,5% de las personas con discapacidad que trabajó, lo hizo como asalariado (4,9 puntos más que las personas sin discapacidad) y el 73,1% de los que trabajaban por cuenta ajena tenía un contrato indefinido (0,7 puntos menos que la población sin discapacidad).

El 82,7% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción ligeramente inferior a la de los trabajadores sin discapacidad (2,9 puntos menos).

El 80,9% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,4% de quienes no tenían ningún grado de discapacidad reconocida.

Discapacidad y actividad por comunidades autónomas

Las mayores tasas de actividad (ver Gráfica 5), dentro del colectivo de las personas con discapacidad en el año 2019, se dieron en las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha y Aragón, donde se alcanzaba el 40,0%.

Por su parte, las menores tasas de actividad se registraron en las Islas Canarias (25,8%), Galicia (29,7%) y Andalucía (30,2%).

Por lo que respecta a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, la tasa de actividad alcanzó el 46,3%. No obstante, esta cifra debe interpretarse con cautela, ya que el número de observaciones muestrales sobre las que se basa el informe "El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)", publicado por el INE, es reducido, en comparación con los datos recogidos en las comunidades autónomas.

ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

Evolución del marco legislativo en relación con las personas con discapacidad

En los últimos años, tanto en España como en otros países de la comunidad internacional, las políticas públicas sobre discapacidad han ido paulatinamente abandonando postulados como el de la rehabilitación y el asistencialismo, para adoptar un enfoque basado en los derechos de las personas con discapacidad.

Para ello, se han introducido tres principios básicos para la consecución de la plena inclusión de este colectivo de trabajadores y trabajadoras:

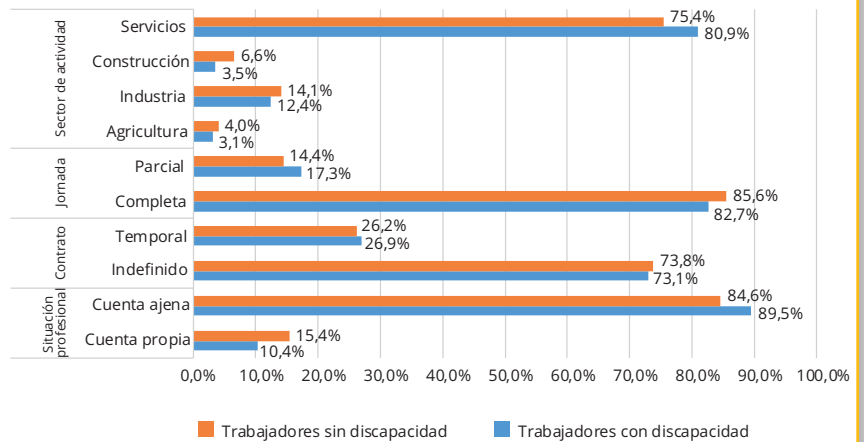
Accesibilidad universal:

Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

Diseño universal o diseño para todas las personas:

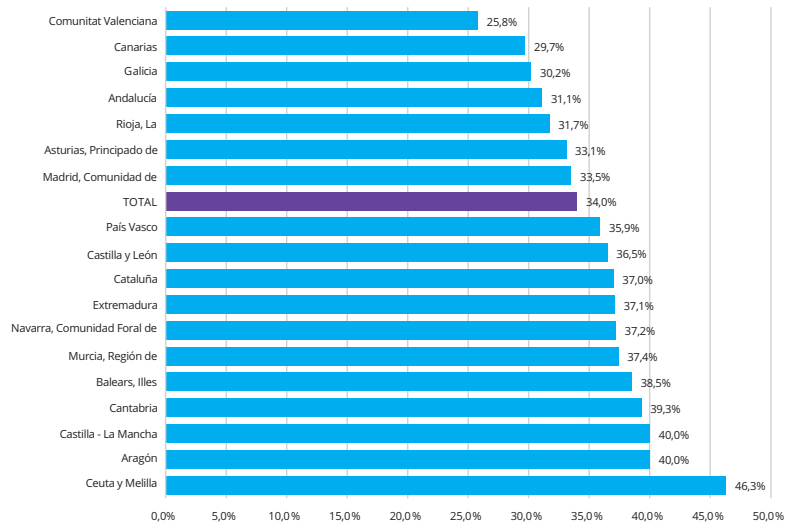
Es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre

Gráfica 4 Distribución según características de ocupación de la población (año 2019)



Fuente: INE

Gráfica 5 Tasas de actividad de las personas con discapacidad por Comunidades Autónomas (año 2019)



Fuente: INE

que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad

de una adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando estas lo necesiten.

Ajustes razonables:

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Estos principios tuvieron su plasmación jurídica, a escala mundial, en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006; en la Directiva Europea 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; y en España, en 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.

Asimismo, ya a nivel nacional se desarrollan de forma específica a través de otras normativas como, por ejemplo, en el Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

La seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo son elementos clave para contribuir a la mejora del empleo y fomentar la integración

de las personas con discapacidad. De hecho, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 25.1:

“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.”

No obstante, se debe puntualizar que, aunque en líneas generales los trabajadores con discapacidad se pueden equiparar con el concepto de “trabajadores especialmente sensibles”, esta analogía no siempre es correcta ya que dependerá de la situación concreta de discapacidad de cada persona, lo que implica, o no, una especial sensibilidad ante los riesgos identificados en el puesto de trabajo.

Asimismo, el artículo 15 de la Ley 31/1995 incluye como uno de los principios de la actividad preventiva: el adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, la elección de equipos y los métodos de trabajo.

En consecuencia, los principios básicos de accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables se integran de manera inequívoca en la filosofía de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en toda su normativa de desarrollo, cobrando especial relevancia, entre otros, los preceptos siguientes:

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

“Artículo 4.- Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

*Para ello, se tendrán en cuenta:
[...]*

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.”

- Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

*“ANEXO I.- Disposiciones mínimas de carácter general relativas a la señalización de seguridad y salud en el lugar de trabajo
[...]*

2. La eficacia de la señalización no deberá resultar disminuida por la concurrencia de señales o por otras circunstancias que dificulten su percepción o comprensión.

La señalización de seguridad y salud en el trabajo no deberá utilizarse para transmitir informaciones o mensajes distintos o adicionales a los que constituyen su objetivo propio. 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.- Condiciones generales de seguridad en los lugares de trabajo [...]"

13. Minusválidos¹.

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."

- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

"Artículo 3.- Obligaciones generales del empresario. [...]"

2. Para la elección de los equipos de trabajo el empresario deberá tener en cuenta los siguientes factores:

c) En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados.

Para implementar estos preceptos se dispone además de normas técnicas tales como:

- UNE 170001-1:2007 Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.

¹ La palabra "minusválidos" obedece al tenor literal recogido en el Real Decreto 486/1997, no correspondiéndose con terminología utilizada en la actualidad.

- UNE 139803: 2012 Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web.

GUÍAS Y HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación, se citan varias guías y herramientas que, sin perder de vista los principios rectores en materia de seguridad y salud en el trabajo, han sido desarrolladas para fomentar la incorporación al empleo de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad.

Se han clasificado en base a los tres principios básicos que anteriormente se han citado para la consecución de la plena inclusión de este colectivo:

- Accesibilidad universal.
- Adaptación de puesto de trabajo.
- Ajustes razonables.

(Los títulos de las referencias incluyen los enlaces a los recursos para ampliar la información)

Accesibilidad universal

- La accesibilidad global de los centros de trabajo. Estudio piloto de 30 sedes de empresas. Fundación KONECTA (2007).
- [Accesibilidad Universal y Diseño para todos. Arquitectura y Urbanismo. Fundación ONCE y Fundación Arquitectura COAM.](#) Fundación ONCE (2011).
- [Guía de accesibilidad para empresas.](#) Fundación Adecco (2011).
- [Hacia una oficina universal y accesible. Entornos de oficina accesibles para](#)

[todas las personas.](#) Fundación ONCE y otros (2012).

- [Guía de buenas prácticas empresariales en accesibilidad.](#) AESPLA (2015).
- [Observatorio de la Accesibilidad Universal en los centros de trabajo en España 2015.](#) Fundación ONCE e ILUNION (2015).

Adaptación de puestos de trabajo

- ADAPSEC. Adaptación de puestos de trabajo del sector de limpieza para personas con discapacidad. IBV (2006).
- [Tecnologías de apoyo al desarrollo socio-laboral de personas con discapacidad.](#) ErgoHobe (2008).
- [Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia.](#) CEAPAT (2009).
- [Guía de catalogación, evaluación de riesgos y adaptación de los puestos de trabajo en el sector de la hostelería.](#) Proyecto PREVINEM- Prevención, integración y empleo para personas con diversidad funcional en el sector de la hostelería (2010).
- Aplicación APTRA - Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas. Technosite y Fundación ONCE (2010).
- [TUTOR-DIS -Aplicación para mejorar la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual.](#) IBV y AFEM (2010).
- Guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. ErgoHobe (2013).
- [Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona.](#) Lantegi Batuak (2019).

- [Catálogo de Productos de apoyo](#). CEAPAT (2019).
- [ADAPTyAR - Portal de la adaptación de puestos de trabajo y discapacidad y ajustes razonables](#). IBV y Ministerio de Sanidad (CEAPAT).
- [EASTIN -Red Mundial de Información en productos de apoyo](#).

Ajustes razonables

- [Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad- Estudio de fuentes secundarias](#). Fundación Largo Caballero (2008).
- [La configuración jurídica de los ajustes razonables](#). L. Cayo Pérez Bueno (2011).
- [La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español](#). Tesis doctoral. D. Gutiérrez Colominas (2018).

Otros recursos

- [Colección de manuales en prevención de riesgos laborales en Lectura Fácil](#). Plena inclusión (2006 - 2010).
- [BANCADIS - Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras](#). IBV (2009).
- [La prevención de riesgos laborales en los centros especiales de empleo](#). IRSST (2010).
- [Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones](#). IRSST y Fundación Prevent (2012).
- [Prevención de riesgos laborales. Conceptos básicos, derechos y obligaciones](#)

en prevención en lectura fácil. Plena inclusión (2013).

- [Guía para la elaboración de contenidos formativos para trabajadores con discapacidad intelectual](#). IRSST y Fundación Prevent (2013).
- [Guía Jurídico-Práctica sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de las personas trabajadoras con discapacidad](#). Full audit (2014).
- [PSICODISC.- Cuestionario para la evaluación de factores psicosociales para personas con discapacidad en el ámbito laboral](#). Fundación ONCE, ILUNION e INSHT (2014).
- [Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad](#). INAP (2015).
- [T@PIL- Tecnologías de apoyo para la inserción laboral. Guía completa](#). Federación Nacional Aspaym (2017).
- [Tecnología y discapacidad](#). Fundación Adecco (2017).
- [ECA-TIC- Aplicación para facilitar el empleo con apoyo](#). Fundación ONCE (2018).
- [Guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual](#). INSST (2018).
- [Prevención de riesgos laborales. Guía general en lectura fácil](#). Fundación ONCE (2019).
- [Prevención de riesgos laborales en lectura fácil. Lavandería](#). Fundación ONCE (2019).
- [Prevención de riesgos laborales en lectura fácil. Logística](#). Fundación ONCE (2019).

- [Prevención de riesgos laborales en lectura fácil. Limpieza industrial](#). Fundación ONCE (2019).
- [SOY CAPPAZ- Aplicación para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a incorporarse a la vida laboral](#). Fundación Mapfre (2020).

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS A FUTURO

A lo largo de este artículo se ha evidenciado que las personas con discapacidad presentan mayores dificultades que la población sin discapacidad para acceder al mercado laboral. Según los datos del informe "El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)", elaborado por el INE y correspondiente al año 2019:

- El 34,0% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, un dato casi 44 puntos inferior al de la población sin discapacidad.
- La tasa de paro para este colectivo fue del 23,9%, 10 puntos superior a la de la población sin discapacidad.
- La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9% (41 puntos inferior para las personas sin discapacidad).

Contar con las capacidades y cualificaciones adecuadas es un requisito previo para acceder al mercado laboral y tener éxito en este. Tal y como establece la Agenda de Capacidades Europea, esto requiere estrategias nacionales de capacidades que también deben abarcar las necesidades específicas de las personas con discapacidad. La participación en el mercado laboral es, sin duda, la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otro lado, las políticas públicas sobre discapacidad han ido adoptando progresivamente un enfoque basado en el derecho inalienable de la persona a decidir, a gobernarse por sí misma y a ser incluida en igualdad de condiciones en la sociedad, tanto en el ámbito privado como en el laboral. Para la consecución de esta efectividad de derechos, se introducen tres conceptos cruciales, a saber: la accesibilidad universal, el diseño para todas las personas y los ajustes razonables.

Asimismo, se han enumerado diversos recursos para implementar la accesibilidad y la adaptación de los puestos y centros de trabajo a las necesidades de la población con discapacidad. No obstante, se ha puesto de manifiesto que la institución de los ajustes razonables conlleva en sí misma su propio límite, ya que no todos los ajustes resultan obligados, sino que solo procede imponer aquellos que sean razonables.

No se puede obviar que la crisis sanitaria motivada por la COVID-19 y la consiguiente crisis económica y de empleo supusieron

durante el año 2020 un obstáculo añadido, pues la capacidad de reorganización financiera de las empresas se ha visto comprometida por las graves pérdidas de producción experimentadas y los costes adicionales ocasionados tanto por las medidas de protección de la salud y prevención de contagios como por las limitaciones a la actividad. Todo ello, ha supuesto importantes cambios en las condiciones y las modalidades de trabajo que implicarán conocer, en primer lugar, cómo pueden afectar a las personas con discapacidad para, posteriormente, plantear la necesidad de acometer nuevos ajustes y adaptaciones en los puestos de trabajo.

Por ello, y dada la gran trascendencia que la plena inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad tiene, no solo desde el punto de vista económico sino también social, se considera fundamental continuar trabajando en esta materia.

Las entidades consultadas para la elaboración de este informe han destacado

como líneas de actuación prioritarias las siguientes propuestas:

- El estudio del alcance de los ajustes razonables del puesto de trabajo, partiendo de la jurisprudencia disponible.
- El estudio de los cambios en las condiciones y modalidades de trabajo y cómo afectan a las personas con discapacidad. En particular, en lo relativo al teletrabajo y los riesgos psicosociales.
- El desarrollo de nuevos recursos para facilitar la plena inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

El INSST, de acuerdo con todo lo aquí expuesto, es consciente de la importancia de seguir trabajando en el análisis y desarrollo de nuevas herramientas que faciliten la gestión de la actividad preventiva para el colectivo de personas con discapacidad y, por ello, lo tendrá en consideración en sus futuras líneas de trabajo. ●

■ Referencias bibliográficas ■

Normativa legal relacionada

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.](#)
- [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.](#)
- [Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.](#)
- [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.](#)
- [Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.](#)
- [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)
- [Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.](#)
- [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(2006\).](#)

- [Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.](#)
- [Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.](#)
- [Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.](#)

Normas técnicas

- UNE 170001-1:2007 Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.
- UNE 139803: 2012 Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web.

Otros documentos de interés

- [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\).](#) Instituto Nacional de Estadística 2019.
- [Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030.](#) Comisión Europea.