

RJT

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

DIRECTOR

JORGE ROSENBAUM

COORDINADOR

FEDERICO ROSENBAUM

No. 2

Mayo-Agosto
2020

**ADAPTACIONES Y CONDICIONES GENERALES DE
SEGURIDAD A OBSERVAR EN LOS EDIFICIOS Y LOCALES
DESTINADOS A LUGARES DE TRABAJO OCUPADOS POR
TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

**ADAPTATIONS AND GENERAL SAFETY CONDITIONS TO BE
OBSERVED IN BUILDINGS AND PREMISES INTENDED FOR
WORKPLACES OCCUPIED BY DISABLED WORKERS**

Pedro TUSET DEL PINO

*Magistrado de lo Social, Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo Social núm. 11 de
Barcelona (España)*

pedrotuset@gmail.com

Fecha de envío: 30/03/2020

Fecha de aceptación: 15/06/2020

ADAPTACIONES Y CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD A OBSERVAR EN LOS EDIFICIOS Y LOCALES DESTINADOS A LUGARES DE TRABAJO OCUPADOS POR TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Pedro TUSET DEL PINO

Magistrado de lo Social (España)

Resumen: El presente artículo, tras definir el concepto de persona con discapacidad, entra a considerar las obligaciones del empresario en lo concerniente a las condiciones constructivas y a las disposiciones de obligado cumplimiento en relación con los lugares de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad, refiriéndose, además, al régimen sancionador para el supuesto de incumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Palabras clave: Trabajador con discapacidad - Condiciones constructivas en los lugares de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad - Disposiciones mínimas de seguridad

Sumario: 1. Marco normativo general. 2. Definición de la persona con discapacidad. 3. Las obligaciones del empresario en lo concerniente a las condiciones constructivas. 3.1. Condiciones constructivas. 3.2. Orden, limpieza y mantenimiento. 3.3. Condiciones ambientales. 3.4. Iluminación. 3.5. Servicios higiénicos y locales de descanso. 3.6. Locales de primeros auxilios. 4. Disposiciones de obligado cumplimiento en relación con los lugares de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad. 5. Régimen sancionador.

Abstract: This article, after defining the concept of a person with a disability, begins to consider the obligations of the employer with regard to the construction conditions and the provisions that must be complied with in relation to the workplaces occupied by workers with disabilities, referring, furthermore, to the

sanctioning regime for the case of non-compliance with the regulations in force on the subject.

Key words: Disabled worker - Construction conditions in workplaces occupied by disabled workers - Minimum safety provisions

Summary: 1. General regulatory framework. 2. Definition of the person with disability. 3. The obligations of the employer regarding construction conditions. 3.1. Construction conditions. 3.2. Order, cleanliness and maintenance. 3.3. Environmental conditions. 3.4. Lighting. 3.5. Hygiene services and rest áreas. 3.6. First aid facilities. 4. Mandatory provisions regarding workplaces occupied by disabled workers. 5. Penalty regime.

1. Marco normativo general

Si importante es la accesibilidad de la persona con discapacidad a la vivienda habitual y a los edificios públicos y privados, no lo es menos la adaptación de su puesto de trabajo y de la empresa donde lleva a cabo su actividad laboral. Adaptaciones que, en una gran mayoría de casos, son necesarias para una mayor seguridad del trabajador.

España dispone de una amplia y generosa normativa en materia de prevención de riesgos laborales, que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Considerando por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, ya provenga de la falta de medidas adecuadas de prevención o protección en la ejecución del trabajo, bien sea de la falta de adecuación de los medios o instalaciones del centro o puesto de trabajo, deberá valorarse no sólo la exposición del trabajador a tales agentes o causas susceptibles de causarle daños graves a su salud o integridad física, sino, además, contemplar todas aquellas otras circunstancias relacionadas con el trabajo que puedan influir en la magnitud de los riesgos a que pueda estar expuesto.

Partiendo de dichas consideraciones, es obligación del empresario, como norma general, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, planificando la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, para todo lo cual deberá tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas para las cuales hayan sido contratados.

Un colectivo de especial protección es el de aquellos trabajadores que se encuentran afectados, de manera congénita o sobrevenida, por alguna

minusvalía legalmente reconocida que les merma facultades físicas, sensoriales o psíquicas. En tales supuestos, no sólo el método de trabajo, sino el puesto de trabajo y las condiciones físicas y medio ambientales del centro donde realicen su actividad laboral deben ser los adecuados tanto a dicha discapacidad como también a la capacidad residual del trabajador, de modo que se eliminen todos los obstáculos e impedimentos físicos y/o arquitectónicos que impidan un normal desenvolvimiento de quien padece limitaciones funcionales o de movilidad.

Participando de esta preocupación se encuentra la Ergonomía, ciencia que estudia las relaciones entre el hombre y la actividad que realiza y que trata de adaptar las condiciones del trabajo a las características físicas, psicológicas y fisiológicas del trabajador. Adaptación que adquiere mayor importancia cuando se trata de trabajadores con minusvalías ya que es más necesario y a la vez más difícil realizar una adaptación particular del puesto de trabajo para cada trabajador. Todo esto resulta de vital importancia para los denominados centros especiales donde la mayoría de los trabajadores son minusválidos (al menos un 70 por 100 de su plantilla).

El resultado de la ergonomía, esto es, la adaptación del trabajo a la persona, es conseguir un mayor confort y calidad de vida en el trabajo pero al mismo tiempo una mejor calidad del mismo y una mayor productividad, ya que de lo contrario puede conllevar lesiones laborales como lesiones de espalda, microtraumatismos repetitivos, etc. Por todo ello, la evaluación inicial de los riesgos debe ser un pilar fundamental para detectar y evaluar los concretos derivados del puesto de trabajo, que permita corregir o eliminar tanto los riesgos laborales como los de tipo ergonómico, tan importantes para las personas afectadas de minusvalía.

En este marco de actuación, España ha incorporado a su legislación diversos tratados internacionales en materia de salud y seguridad laborales:

a) Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de Junio de 1981, ratificado el 26 de Julio de 1985 y, en particular, el Convenio nº 148, relativo

al medio ambiente de trabajo, de 20 de Junio de 1977, ratificado el 24 de Noviembre de 1980.

b) Tratándose de trabajadores discapacitados, se encuentra vigente el Convenio 159 OIT, aprobado el 20 de junio de 1983, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (ratificado por España el 17 de julio de 1990 y publicado en el BOE el 23 de noviembre de ese mismo año), en cuya Parte II, referida a los “Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas”, se advierte que *tales políticas deberán tener en cuenta de forma especial los principios de accesibilidad e igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores.*

c) Con posterioridad fue adoptada la Recomendación nº 168, cuyo Apartado II referido a la “Readaptación Profesional y Oportunidades de Empleo”, en su ordinal 11, letras a), g) y h) recomienda

“(…) se adopten las medidas apropiadas para adaptar, en la medida de lo posible, los lugares de trabajo, la disposición de las tareas, los útiles, las máquinas y la organización del trabajo de forma que se facilite la formación y el empleo, suprimiendo, por etapas si fuese necesario, las trabas u obstáculos de orden físico o arquitectónico así como en el plano de las comunicaciones, que impiden llegar y acceder a los locales destinados a la formación y al empleo a las personas con discapacidad, así como circular por ellos, la toma en consideración de normas apropiadas en los nuevos edificios e instalaciones públicas”.

Esta misma Recomendación se hace extensible a la promoción de medios de transporte para el traslado hacia y desde los lugares de rehabilitación y de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

d) De igual manera, en el ámbito de la Unión Europea, son diversas las Directivas que introducen criterios de carácter general en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como otros específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. De entre ellas, destaca la Directiva 89/654/CEE, de 30 de noviembre, en

virtud de la cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

Pero dicho lo anterior, se precisaba que este conjunto de convenios y disposiciones se adaptara y traspusiera al ordenamiento legal español, concretando los medios que el empresario debía poner a disposición del trabajador así como las condiciones físicas y medio ambientales que debía reunir el centro y, por extensión el puesto de trabajo, incluyendo las particularidades a observar cuando se tratase de trabajadores con minusvalía declarada, modificando la obsoleta regulación que en materia de seguridad y prevención, condiciones constructivas de los lugares de trabajo, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, etc. se contemplaba en la entonces vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1971.

De esta manera, se procedió a la aprobación de una amplia batería de normas legales de las que destaco, por orden cronológico y entre otras muchas, las siguientes:

a) La Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad, cuyo art. 4.2 faculta al trabajador a solicitar del empresario la realización de aquellas obras que resulten necesarias en el centro de trabajo para adaptarlo a su capacidad física y/o sensorial, suprimiendo las barreras físicas y arquitectónicas que le impidan llevar a cabo con normalidad su actividad laboral por cuenta ajena.

b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (desarrollada por el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, de Reglamento de Servicios de Prevención), cuyo art. 25 obliga al empresario a:

“Garantizar 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.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren en estado o situaciones transitorias que no responda a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

c) El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y el Real Decreto 485/1995, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en los lugares de trabajo, ambas puestas en vigor el 23 de julio de 1997.

Entre dichas disposiciones mínimas destacan las referentes a la seguridad estructural, espacios de trabajo y zonas peligrosas, suelos, aberturas y desniveles, tabiques, ventanas, baños y vías de circulación, condiciones ambientales y luminosas, servicios higiénicos, locales de descanso y locales de primeros auxilios, todas ellas de aplicación a los edificios y locales destinados a lugares de trabajo.

2. Definición de la persona con discapacidad

Son diversas las definiciones que pueden encontrarse en torno a la acepción de minusválido o persona con discapacidad.

a) El Programa de Acción Mundial para los Impedidos, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982, después de trazar la distinción existente con la deficiencia y la incapacidad propiamente dicha, define la minusvalidez como aquella:

“incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en la medida que limita o impide el cumplimiento de una función que es

normal para esta persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales ... que le impide el acceso a los varios sistemas de la sociedad que están a disposición de los otros ciudadanos ... y de participar en la vida de la comunidad en un pie de igualdad con los otros“. El apartado 21 de la Resolución mencionada advierte que “una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que hacen falta para los actos fundamentales de la vida, incluida la vida familiar, la educación, la ocupación, la vivienda, la seguridad financiera y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades relaciones íntimas y sexuales, el acceso a instalaciones religiosas, las públicas, la libertad de movimientos y el estilo general de la vida diaria“.

b) Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo se decanta por el término discapacitado, entendiendo por persona discapacitada toda aquella las posibilidades de la cual de obtener y conservar una ocupación adecuada y de progresar quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida (artículo 1 del Convenio 159, sobre readaptación profesional y la ocupación de personas inválidas).

c) Así mismo, el sistema de clasificación propuesto por la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalideces (“Classification of Impairments, Disabilities and Hándicaps –ICIDH-“) adoptado en Ginebra el 1980, distingue tres niveles diferenciados de clasificación de las consecuencias permanentes de la dolencia según el nivel al cual afecten: a) Deficiencia. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. El concepto de deficiencia se refiere, pues, a las consecuencias permanentes a nivel orgánico de las dolencias y accidentes; b) Discapacidad. Es decir, toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. El concepto de discapacidad se refiere, pues, a las consecuencias permanentes de las

dolencias y accidentes en el ámbito personal; c) Minusvalidez. Referida a toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrentes. El concepto de minusvalidez, de este modo, se relaciona con las consecuencias permanentes de las dolencias y accidentes en el ámbito social.

d) Esta clasificación fue objeto de una posterior reforma aprobada el 22 de mayo de 2001, con el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, bajo las siglas CIF, en la cual se hace mención a: a) Funcionamiento. Como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano; b) Discapacidad. Como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano; c) Salud. Como el elemento clave que relaciona los dos anteriores.

e) En España, se entiende por minusválido a toda persona las posibilidades de integración educativa, laboral o social de la cual se encuentren disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales (artículo 7 de la Ley de integración social de los minusválidos, de 7 d 'abril de 1982).

f) Por su parte, el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (modificado por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), señala que:

“Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar

con varias barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva a la sociedad, en igualdad de condiciones con los otros”.

Las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial, contempladas en esta Ley serán de aplicación a las personas con discapacidad, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad. En todo caso, las administraciones públicas tienen que velar para evitar cualquier forma de discriminación que afecte o pueda afectar las personas con discapacidad.

Sin embargo, a los efectos de esta Ley, tienen la consideración de personas con discapacidad aquellas a quien se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considera que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad se tiene que realizar en los términos establecidos reglamentariamente y tiene validez en todo el territorio nacional.”

Hay que precisar que la condición de persona con discapacidad en un 33% no deriva automáticamente de la circunstancia que tenga reconocida una incapacidad permanente en los grados mencionados, fuera del ámbito propio de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, independientemente de que, tanto los procesos de discapacitación como de invalidez permanente, obedecen a procedimientos y finalidades diversas.

Criterio este que ha sido confirmado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia, entre otras, de 22-7-2008 (rec. núm. 726/2008, Ponente Sr. Gullón Rodríguez), al establecer en su fundamento de derecho cuarto que:

“La doctrina unificada de esta Sala... contiene los argumentos necesarios para afirmar que la sentencia hoy recurrida no se ajusta a la misma, teniendo en cuenta ... que no es jurídicamente aceptable la

automaticidad a todos los efectos de la homologación de la incapacidad permanente total que tiene el demandante con el 33% de grado de discapacidad que pidió el demandante y concedió la sentencia recurrida”.

Alineándose con dicho criterio, la Sentencia de la Sala Social del TSJ de Catalunya, de 11-2-2014 (rec. núm. 5230/2013, Ponente Sra. María Macarena Martínez Miranda).

g) La aprobación el 13 de diciembre de 2006 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificado por España el 23 de noviembre de 2007, y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El propósito de dicha Convención es promover, proteger y asegurar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad inherente, incluyendo cómo tales a todas aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con varias barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las otras.

Su art. 1 define a las personas con discapacidad de la siguiente manera: *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Por su parte, el art. 9.1 señala lo siguiente:

“A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en

zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a: a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo”.

h) En el ámbito laboral, se consideran personas minusválidas aquellas que, teniendo reconocida una minusvalidez en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de esto, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior al porcentaje mencionado, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los llamados centros especiales de ocupación. La disminución de la capacidad de trabajo se aprecia posándola en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar calificación profesional (artículo 2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio), el reconocimiento de la minusvalidez es competencia de los equipos de valoración y orientación encuadrados en los centros base de las direcciones provinciales del IMSERSO en Ceuta-Melilla o, bien, de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas a las cuales hayan sido transferidas las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalidez (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalidez y Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 2 de noviembre de 2000, por la cual se determina la composición, organización y funciones de los equipos de valoración y orientación).

i) Finalmente, hay que destacar el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba lo Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuyo art. 2 a) entiende por discapacidad “...una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Por su parte, su art. 4, apartados 1 y 2, señala que:

“1. Su 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.
2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o grande invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Las normas que regulan los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos.”

j) Por último el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha tenido ocasión de delimitar la definición de persona con discapacidad, en el marco de los despidos acontecidos mediando una baja médica por incapacidad temporal y la posible vulneración del derecho a la salud y a la condición de minusvalía del trabajador afectado.

En concreto, la sentencia del TJUE de fecha 1-12-2016 dictada en el asunto C- 395/15, con ocasión de resolver una cuestión prejudicial planteada por el Auto de 14-7-2015 del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, afirma lo siguiente:

“El Tribunal de Justicia recuerda que el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de la Convención de la ONU sobre discapacidad, debe entenderse referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Entiende el Tribunal de Justicia que para determinar si cabe considerar al

trabajador despedido como una «persona con discapacidad» con arreglo a la Directiva 2000/78, hay que analizar si esa limitación de su capacidad, es «duradera», remitiéndose a la jurisprudencia del propio Tribunal para la determinación del término “duradero”, y concluyendo que tal concepto debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme para todos los Estados Miembros, pero correspondiendo al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter «duradero», ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico, razonando que el régimen jurídico de incapacidad temporal ni excluye ni predetermina la concurrencia de una limitación “duradera”

A tal efecto, el Tribunal de Justicia declara que entre los indicios que permiten considerar que la limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona. Y, por último, que al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales”.

3. Las obligaciones del empresario en lo concerniente a las condiciones constructivas

Como regla general, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que los riesgos se reduzcan al mínimo.

Lo anterior supone que al momento de contratar una construcción o de comprar o alquilar un local, nave industrial o edificio con la finalidad de explotar en ellos una actividad industrial, deberá el empresario velar porque dichos lugares de trabajo cumplan con las disposiciones mínimas de

seguridad en orden a su seguridad estructural, de medios y condiciones de todo tipo que garanticen la seguridad de los trabajadores que desarrollen en los mismos su actividad.

Entre tales disposiciones merecen ser destacadas las siguientes:

3.1. Condiciones constructivas

El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo deberán ofrecer la necesaria seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos, o caídas de materiales sobre trabajadores.

El diseño y las características constructivas de este tipo de locales deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial en caso de incendio, y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.

A tales efectos, los edificios y locales deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización, así como con respecto a todos sus elementos, estructurales y de servicios, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas. En cuanto a los espacios y zonas peligrosas, sus dimensiones deberán permitir que los trabajadores realicen sus trabajos sin riesgos para su seguridad y en condiciones ergonómicas aceptables.

En cuanto a los suelos de los locales de trabajo, deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas. Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario, disponer de acceso a la abertura, y barandillas.

Por lo que respecta a los tabiques, los transparentes o traslúcidos y, en especial, los tabiques acristalados situados en los locales o en las proximidades de los puestos de trabajo y vías de circulación, deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales seguros, o bien estar

separados de dichos puestos y vías, para impedir que los trabajadores puedan golpearse con los mismos o lesionarse en caso de rotura.

Tratándose de ventanas, los trabajadores deberán poder realizar de forma segura las operaciones de abertura, cierre, ajuste y fijación de las mismas, vanos de iluminación cenital y dispositivos de ventilación; además, cuando estén abiertos, no deberán colocarse de tal forma que puedan constituir un riesgo para los trabajadores.

Por su parte, las vías de circulación de los lugares de trabajo, tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos, incluidas las puertas, pasillos, escaleras fijas, rampas y muelles de carga, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades, respetando las distancias y anchuras que expresamente se exigen.

En cuanto a las puertas y portones, las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra roturas. Las puertas y portones de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona que se accede. Las puertas correderas deberán ir provistas de un sistema de seguridad que impida salirse de los carriles y caer. Si las puertas y portones fueran mecánicos deberán funcionar sin riesgo para los trabajadores, mediante dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, y podrán abrirse de forma manual, salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia. Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquellos.

Finalmente, los portones destinados básicamente a la circulación de vehículos deberán poder ser utilizados por los peatones sin riesgos para su seguridad, o bien deberán disponer en su proximidad inmediata de puertas destinadas a tal fin, expeditas y claramente señalizadas.

También existe un capítulo especial dedicado a las rampas, escaleras fijas, de servicio y escalas fijas con especial consideración a su anchura

mínima, porcentaje de pendiente, dimensiones de los peldaños, dimensiones de huellas y contrahuellas, altura máxima entre los descansos de las escaleras, condiciones de funcionamiento y dispositivos de seguridad en su utilización.

Por lo que se refiere a las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación y las puertas que den acceso a ellas, deberá garantizarse que permanezcan expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad, facilitando en caso de peligro que los trabajadores puedan evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.

Especial mención se hace a las condiciones de protección contra incendios, de modo que según las dimensiones y el uso de los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes, los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir incendios y, si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma. Todos estos dispositivos serán de fácil acceso y manipulación y estarán debidamente señalizados.

Con respecto a la instalación eléctrica de los lugares de trabajo, no deberá entrañar riesgos de incendio o explosión, mientras que los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos. La instalación eléctrica deberá tener en cuenta la tensión, los factores externos condicionantes y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación

3.2. Orden, limpieza y mantenimiento

Como regla general, las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer

libres de obstáculos permitiendo que sea posible utilizarlas sin dificultades en cualquier momento.

Todos los lugares de trabajo, instalaciones y respectivos equipos deberán limpiarse periódicamente, sin que tales operaciones de limpieza entrañen peligro alguno.

3.3. Condiciones ambientales

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, razón por la cual deberán evitarse las temperaturas y humedades externas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En cuanto a la temperatura en los locales de trabajo cerrados y tratándose de trabajos sedentarios propios de oficinas o similares, la temperatura estará comprendida entre los 17° y 27°; si se realizan trabajos ligeros, la temperatura estará comprendida entre los 14° y 25°; y si los lugares de trabajo son al aire libre o en aquellos que no puedan ser cerrados por la actividad desarrollada, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

El empresario velará, igualmente, por las condiciones de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios, ajustándose al uso específico de cada uno de ellos.

3.4. Iluminación

La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de cada actividad que se efectúe en ella, evitando los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

dependientes de las condiciones de visibilidad y de las exigencias visuales de las tareas a desarrollar.

Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán iluminación natural, complementada con otra artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas.

Se establecen los niveles mínimos de iluminación por zonas de trabajo, evitando, en todo caso, los riesgos eléctricos, de incendio o de explosión. A título de ejemplo, en las zonas de bajas exigencias visuales deberá haber un nivel mínimo de iluminación de 100 lux, y de 1.000 lux cuando las exigencias visuales sean muy altas, en tanto que en las áreas o locales de uso habitual será de 100 lux y de 50 lux en las vías de circulación de uso habitual.

3.5. Servicios higiénicos y locales de descanso

Se establece toda una serie de disposiciones mínimas que contemplan desde la disponibilidad de agua potable, a la existencia de vestuarios, duchas, lavabos y retretes.

De esta manera, los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave y capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores para colocar su ropa.

Los locales de aseo, por su parte, dispondrán de espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

Será también obligatorio que haya retretes con descarga automática de agua y papel higiénico, debiendo disponer de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Por lo que se refiere a los locales de descanso, serán obligatorios cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, salvo que se trate

de despachos o lugares de trabajo similares que ofrezcan la posibilidad de descanso equivalentes durante las pausas. Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

3.6. Locales de primeros auxilios

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponerlo los lugares de más de 25 trabajadores cuando así lo determine la Autoridad Laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Estos locales deberán disponer, al menos, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable, debiendo estar próximos a los puestos de trabajo y de fácil acceso para las camillas.

En el resto de los casos que no sea obligado contar con un local de primeros auxilios, los lugares de trabajo dispondrán, como mínimo, de un botiquín portátil con los materiales necesarios para los primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a los que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. Tanto el material como los locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

4. Disposiciones de obligado cumplimiento en relación con los lugares de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad

Como regla general, los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores con discapacidad, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos

atendiendo a su movilidad reducida o a la naturaleza y alcance de su discapacidad.

Sin perjuicio de que los centros de trabajo deban cumplir con las disposiciones mínimas de seguridad a que me he referido en el apartado anterior, pueden distinguirse tres supuestos de adaptación de los locales y puestos de trabajo:

1º. En los contratos de trabajo celebrados entre centros especiales de empleo y trabajadores que tengan la condición legal de minusválidos (lo que se acreditará por medio de la resolución emitida por el Instituto Nacional de Migraciones y Servicios Sociales –IMSERSO- o de las Administraciones habilitadas al efecto en cada una de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas), se hará constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro de empleo ponga a disposición del trabajador discapacitado cuando fuera contratado a domicilio (art. 7.3 c/ del Real Decreto 1368/1985, de 17 Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los que trabajan en centros especiales de empleo).

Para tal fin, se contemplan subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 euros (300.000 pesetas) por puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda rebasar el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación (Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de Octubre de 1998).

2º. Cuando la relación laboral fuera de carácter común e independientemente de la modalidad de contrato de trabajo que se celebre, las empresas que contraten trabajadores minusválidos podrán solicitar del INEM u organismo competente subvenciones por cada trabajador minusválido contratado, destinada a la adaptación de los puestos de trabajo o, previo informe favorable de la Inspección de Trabajo, a la dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales (art. 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el

empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos). Si la empresa no solicitase estas ayudas podrá hacerlo el propio trabajador.

3º. Por otra parte, los trabajadores con discapacidad por cuenta ajena podrán solicitar la realización de obras de adecuación en el centro de trabajo donde presten sus servicios, así como la modificación de elementos comunes del mismo que sirvan de paso necesario entre éste y la vía pública, tales como escaleras, ascensores, pasillos, portales o cualquier otro elemento arquitectónico, o las necesarias para la instalación de dispositivos electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior.

En todo caso, se exige la notificación por escrito al propietario, a la comunidad de propietarios o a la mancomunidad de propietarios y al propio empresario sobre la necesidad de ejecutar dichas obras, acompañando al efecto el proyecto técnico detallado de las mismas. En el plazo de 60 días, el propietario, la comunidad de propietarios o el empresario, comunicarán por escrito al solicitante su consentimiento o su oposición razonada a la ejecución de las obras, o proponer las soluciones alternativas pertinentes. Transcurrido dicho plazo sin efectuar la expresada comunicación, se entenderá consentida la ejecución de las obras de adecuación, que podrán iniciarse una vez obtenidas las autorizaciones administrativas precisas (art. 4.2 de la Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad).

5. Régimen sancionador

Todas las disposiciones de seguridad de edificios y locales destinadas al trabajo tienen como elemento común preservar la seguridad y prevenir el riesgo a que, en el desarrollo de su actividad, pueda estar sometido el trabajador.

El incumplimiento de dichas disposiciones puede originar desde el simple requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con

objeto de que el empresario subsane las deficiencias observadas, hasta la paralización inmediata de los trabajos, pasando por la suspensión o cierre del centro de trabajo, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones de seguridad y salud en el trabajo.

Puede asimismo, la Inspección de Trabajo proceder a levantar acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, las que conforme el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, serán calificadas de leves, graves, o muy graves en atención al alcance del incumplimiento y al riesgo laboral producido, con multas que van:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

www.revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com

