

Riesgos Laborales en los Centros Especiales de Empleo



Riesgos Laborales en los Centros Especiales de Empleo

PRIMERA EDICIÓN: Noviembre de 2024

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA: Secretaría de Salud laboral de CCOO de Madrid

COLABORA: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

Depósito Legal: M-26200-2024

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión.

Índice

Ideas previas	5
Conceptos básicos sobre personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo	6
1. ¿Qué es una persona con discapacidad?	6
2. ¿Por qué no es correcto decir personas con “diversidad funcional”?	7
3. ¿Cómo pueden ejercer su derecho al trabajo las personas con discapacidad?	8
4. ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?	9
5. ¿Quién puede trabajar en un (CEE)?	10
6. ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en la Comunidad de Madrid?	10
7. ¿Cuál es la normativa laboral principal con la que se regulan los CEE?	14
8. ¿Qué materias están reservadas en el Convenio Colectivo general de los CEE?	15
Lo que necesitas saber sobre la Seguridad y Salud Laboral en los CEE	18
9. ¿Afecta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los CEE?	18
10. ¿Están protegidas las personas con discapacidad por la LPRL?	19
11. ¿Qué obligaciones sobre seguridad y salud tiene un CEE?	20
12. ¿Qué riesgos laborales pueden existir en un CEE?	23
13. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar un CEE?	25
14. ¿Puede un CEE tener delegados y delegadas de prevención?	25
15. ¿Qué es el Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad?	27
Reflexiones	27





Ideas previas

Todavía no es fácil ser una persona con discapacidad en muchas áreas de la vida, a pesar de los avances que se van consiguiendo poco a poco.

Sin ir más lejos, siendo el lenguaje una importante forma de inclusión, es sorprendente que hasta el pasado 18 de enero de 2024 no se aprobase la reforma del artículo 49 de la Constitución española para suprimir el término de “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, socialmente desfasado e inaceptable a todos los niveles, y cuya definición ya había sido eliminada en 2020 del diccionario de la RAE¹.

La reforma del nuevo texto constitucional amplía los derechos de las personas con discapacidad y reconoce que podrán ejercerlos en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. También establece que los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social² de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles, y fomentarán la participación de sus organizaciones. Y que se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y de los menores con discapacidad.

El trabajo es un derecho fundamental para todas las personas y debe ser realizado en condiciones dignas y seguras. De hecho, la seguridad y la salud laboral es otro de los derechos fundamentales por lo que, en todos los centros de trabajo, incluidos los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, se debe garantizar un entorno seguro y saludable para todas y todos, con más razón, para las personas con discapacidad que trabajan en ellos. El empleo, en su caso, es un elemento esencial para conseguir su inclusión en la sociedad y una de las principales formas de promover su independencia y debe garantizar la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

La salud laboral en los CEE es un tema crucial que debe ser abordado con seriedad y compromiso. Las personas trabajadoras con discapacidad son un colectivo numeroso, vulnerable y protegido por una normativa que persigue eliminar las condiciones de exclusión social y laboral que han venido sufriendo históricamente, mejorando la calidad del empleo y dignificando sus condiciones de tra-

¹ RAE: Real Academia Española.

² Por esto de la fuerza del lenguaje hay que hablar de **inclusión social y/o laboral** y no de integración, pues esta última redundante en la diferenciación y exclusión que se pretende eliminar.





bajo para combatir activamente dicha discriminación. Aunque la realidad que nos encontramos día a día no siempre sea así.

En el mundo laboral las personas con discapacidad no solo han de enfrentarse a un amplio abanico de riesgos en cualquiera de los sectores productivos en los que desarrollan su actividad diaria, sino que también han de hacer frente a las dificultades de accesibilidad en el entorno empresarial y a la posible adaptación de sus puestos de trabajo.



Si quieres conocer cómo debe ser la gestión preventiva en un Centro Especial de Empleo y cuáles son los riesgos a los que puede estar expuesta una persona con discapacidad vamos a intentar explicártelo, contestando una serie de preguntas fundamentales.



Lo que tienes que saber sobre personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo



1. ¿Qué es una persona con discapacidad?

Una **persona con discapacidad** es aquella que presenta una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, previsiblemente permanente que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás³.

Las políticas de empleo consideran personas con discapacidad a aquellas a las que se les hayan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%; a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez; y a las



³ Artículo 4 del 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.

personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Los grados de discapacidad son las distintas posibilidades dentro de una escala, del nivel de dificultad de una persona para valerse por sí misma y para su inclusión social.

2. ¿Por qué no es correcto decir personas con “diversidad funcional”?⁴

Las **personas con discapacidad** exigen ser llamadas de esta forma y no de otra, rechazando los demás usos habituales como “discapacitados y discapacitadas”, personas con “diversidad funcional” o de “capacidades diferentes”. Aunque se hayan puesto de moda en los últimos años, el propio colectivo y las entidades que le representan, como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) rechazan rotundamente estas expresiones porque son eufemísticas y no tienen reconocimiento ni homologación mundial ni europea.

Desde que se celebre en 2006 la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU, marco referencial político, legislativo, jurídico y terminológico de este colectivo, con el fin de proteger sus derechos y promover el respeto de su dignidad inherente, está amparada la expresión “personas con discapacidad”, y así lo contempla la legislación española desde 2007⁵.

Emplear otros términos para hablar de las **personas con discapacidad** puede causar graves confusiones en el ámbito jurídico y social, incluso implicar retrocesos en la defensa de sus derechos, al ocultar una realidad conocida a la que tienen que hacer frente día a día.

Es necesario visibilizar para actuar.

⁴ Artículo de Servimedia Maldita.es, 2 febrero 2023: Por que hay que llamar “personas con discapacidad” a este colectivo y está mal decir “diversidad funcional”.

⁵ Desde la aprobación de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que incluye en su disposición adicional octava una puntualización sobre que las referencias que en los textos normativos se efectúan a “minusválidos” y a “personas con minusvalía” se entenderán realizadas a “personas con discapacidad”, a partir de su entrada en vigor.



3. ¿Cómo pueden ejercer su derecho al trabajo las personas con discapacidad?

El texto refundido de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*⁶ establece que dichas personas pueden ejercer su derecho al trabajo en:

- a) **Empleo ordinario:** es el que se desarrolla en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. Una de sus metas es facilitar el acceso real y efectivo al empleo de las personas con discapacidad en las empresas. El acceso al empleo público se rige por lo dispuesto en la normativa reguladora en la materia. La cuota de reserva establece que la contratación en empresas con más de 50 trabajadores/as, contará con un número de personas con discapacidad no inferior al 3%. En el caso de ofertas de empleo público será del 7% (un 2% de las plazas deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas, por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad).
- b) **Empleo protegido:** gestionado a través de los **Centros Especiales de Empleo** y de los enclaves laborales. El empleo protegido es una modalidad de relación laboral de carácter especial para que las personas trabajadoras con discapacidad que no están o no se sientan preparadas para trabajar en una empresa ordinaria, puedan desarrollar una actividad profesional en dichos centros. Los enclaves laborales suponen el traslado temporal de las personas con discapacidad desde un CEE a una empresa del mercado ordinario de trabajo, para la realización de obras o servicios relacionados con la actividad principal de la empresa. Se asegura el empleo a la vez que son un medio de inclusión laboral en el empleo ordinario, aunque la persona con discapacidad pueda optar libremente por permanecer en el empleo protegido.
- c) **Empleo autónomo:** Las políticas públicas fomentarán el trabajo autónomo de personas con discapacidad, a través del establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o de entidades de economía social.

⁶ Artículo 37 del 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.

4. ¿Qué es un Centro Especial de Empleo (CEE)?

Un **Centro Especial de Empleo (CEE)** es una empresa pública o privada, con o sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, de bienes o servicios, adecuado a sus características personales y que facilite su inclusión laboral en el mercado ordinario de trabajo. Estos centros deben prestar también los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias, a través de las llamadas unidades de apoyo y los equipos multiprofesionales.

A través de estos servicios de ajuste de personal y social se ayuda a superar las barreras, obstáculos o dificultades que tengan las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo, en la incorporación a su puesto de trabajo, así como en su permanencia y progresión en el mismo. Son también servicios dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Por tanto, los CEE no tienen una sola finalidad puesto que, junto a su finalidad productiva, su fin último y principal es la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos, evitando la existencia de cualquier discriminación en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral⁷.

Los CEE pueden ser creados tanto por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, como por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y capacidad de obrar para ser empresarios/as. En nuestra comunidad es indispensable su calificación e inscripción en el *Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid*⁸.

Actualmente hay 438 registros de CEE en nuestra región y su gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

⁷ Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

⁸ Listado de CEE en la Comunidad de Madrid, a marzo de 2024. https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/empleo/listado_cee_-_noviembre_2024.pdf





5. ¿Quién puede trabajar en un CEE?

En los CEE pueden trabajar **personas con o sin discapacidad**, aunque deben contar en sus plantillas con la mayor cantidad de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por al menos un 70% de personas con discapacidad.

El resto de la plantilla debe incluir al personal técnico y de apoyo, en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas para la prestación de los servicios de ajuste personal y social que reciben las personas trabajadoras con discapacidad.



6. ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en la Comunidad de Madrid?

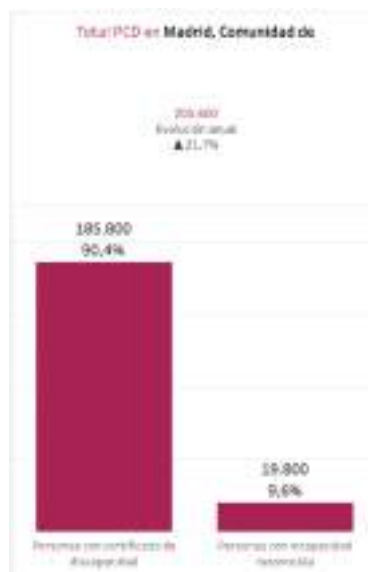
Según datos de ODISMET⁹, en la Comunidad de Madrid existen **205.600 personas con discapacidad** (185.800 personas con certificado de discapacidad, más 19.800 personas con incapacidad reconocida). El crecimiento del número de personas con discapacidad en nuestra comunidad respecto a años anteriores es del 21,7%.

Las personas con certificado de discapacidad reconocido, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, tienen una mayor presencia de **hombres** (52,9%) que de mujeres y del colectivo de edades **entre los 45 y 64 años** (67,28%). Los jóvenes con discapacidad suponen un 7,9%.



⁹ Datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) <https://odismet.es>

Total de personas con discapacidad (PCD) en la Comunidad de Madrid



Fuente: ODISMET

Variables socio-demográficas de las PCD



Fuente: ODISMET.





El 54,6% de las discapacidades registradas son del **tipo físico** y predominan aquellas con grados de discapacidad comprendidos entre el 33% y el 44% (con un 48,1%).



Fuente: ODISMET.

La **tasa de actividad** en la Comunidad de Madrid es del 43,1%, es decir 37,9 puntos porcentuales menos respecto a la media de población sin discapacidad. Su evolución anual se sitúa en el 2,4%.

Del mismo modo, la **tasa de empleo** para las personas con discapacidad se distancia significativamente de la del conjunto de la población en la región (38.3 puntos menos), siendo su valor del 32,3%. Su evolución en función de los últimos datos disponibles se sitúa descendiendo en el 5,8%.

Respecto a la **tasa de paro** se sitúa en el 12,0% mientras que para el caso de las personas con discapacidad es del 23,6%, lo que suponen 11,6 puntos más de desempleo. El crecimiento de la tasa evoluciona al alza hasta el 12,4%.



Fuente: ODISMET.

El 18,9% de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid han alcanzado **estudios de nivel superior**, situándose a 0,2 puntos menos que el **nivel formativo** para el conjunto nacional de las personas con discapacidad y a 24,6 puntos menos respecto a las personas sin discapacidad con estudios superiores.





Según los datos disponibles, el **número de contratos** a personas con discapacidad fue de 3.9401. De ellos 1.9570 fueron contratos específicos a personas con discapacidad, el 49,7%. Los **Centros Especiales de Empleo** sumaron un total de 15.099 contratos, lo que representa el 38,3% del total de contratos realizados a personas con discapacidad.

El **salario medio anual** en la Comunidad de Madrid se fija en 29.684,4 euros brutos. No obstante, en el caso del colectivo de personas con discapacidad, desciende hasta los 22.780,4 euros brutos¹⁰.



Fuente: ODISMET.

7. ¿Cuál es la normativa laboral principal con la que se regulan los CEE?

La gestión de un CEE está sujeta a las **mismas normas** que afectan a cualquier empresa, con ciertas especificaciones desarrolladas en las siguientes normativa,

¹⁰ Datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET). <https://odismet.es>

donde cualquier terminología previa está referida a las personas con discapacidad (listado no exhaustivo):

- **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.
- **Ley 3/2023**, de 28 de febrero, de Empleo.
- **Real Decreto 469/2006**, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 364/2005**, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- **Real Decreto 2273/1985**, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- **Real Decreto 1368/1985**, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 427/1999**, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- **Resolución de 27 de junio de 2019**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

8. ¿Qué materias están reservadas en el Convenio colectivo general de CEE?

Las condiciones de trabajo particulares de los CEE que afectan a las personas con discapacidad que trabajan en ellos están reguladas de forma expresa, entre otros centros, por el *XV Convenio colectivo general de centros y servicios a personas con*





discapacidad.¹¹, en virtud de la relación laboral de carácter especial que mantienen dichas personas con el CEE¹².

Como un CEE puede dedicarse a múltiples actividades dentro de los diferentes sectores productivos, se fijan reglas de concurrencia¹³ entre convenios de distinto ámbito que, de no respetarse, pueden afectar directa o indirectamente a las personas con discapacidad en cuanto a su exposición a posibles riesgos laborales, especialmente en la esfera de los riesgos psicosociales.

El Convenio colectivo general (CCG) es de aplicación directa en los CEE, aunque estos dispongan de un Convenio colectivo por rama de actividad. Los Convenios colectivos de empresa o los sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al Convenio colectivo general, pueden incluir materias no disponibles en ámbitos inferiores, salvo las materias no negociables reservadas para el XV Convenio colectivo general, que son expresamente:

- La jornada máxima anual y semanal de trabajo.
- El periodo de prueba.
- Las modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- El régimen disciplinario.
- **Las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y de medio ambiente.**
- La movilidad geográfica.

Para el resto de materias, el Convenio colectivo general se aplica de forma supletoria y complementaria a los Convenios de empresa o grupos de empresa. Respecto a los Convenios autonómicos serán prevalentes sobre el CCG, siempre

¹¹ Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

¹² Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

¹³ Artículo 5 de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

que no exista un Convenio colectivo de empresa, en materias como los complementos salariales, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, dentro de los límites de la jornada que establece del CCG, el trabajo a turnos, las vacaciones o el calendario laboral, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional, la modalidades de contratación o las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Es muy importante que se respeten las materias protegidas por este CCG y las reglas de concurrencia de los distintos convenios puesto que, de no hacerse, se menoscaba la **defensa de los derechos laborales, de seguridad y de salud de las personas con discapacidad**, que es un colectivo especialmente sensible y protegido, con una relación laboral de carácter especial.

Por ejemplo, podremos defender que en un CEE se aplique el Convenio colectivo por rama de actividad porque las tablas salariales son más altas¹⁴, pero la jornada, el periodo de adaptación o prueba, el plan individualizado para ofrecer ayudas a la persona trabajadora discapacitada que lo necesite en el cumplimiento de las tareas que tenga asignada o el informe del equipo de valoración ante la extinción de un contrato, tienen que llevarse a cabo en aplicación directa del XV CCG respetando sus mínimos.

Las relaciones laborales, y con ello, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, son un elemento esencial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a las personas con discapacidad prestada por los CEE, que deben posibilitar que su organización y su funcionamiento estén orientados a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida y la salud de las personas con discapacidad.

No hay inclusión sin prevención.

¹⁴ Art. 29 de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.



Lo que necesitas saber sobre Seguridad y Salud Laboral en los CEE

9. ¿Afecta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los CEE?

Rotundamente, sí.

Los CEE tienen que cumplir la misma normativa de prevención de riesgos laborales que cualquier otra empresa, es decir, se les aplica con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial la Ley de PRL al igual que todas sus disposiciones de desarrollo.

Porque la LPRL obliga a todos los centros de trabajo, que asuman compromisos legales en materia preventiva, cuyos incumplimientos pueden conllevar responsabilidades administrativas, civiles o penales.

Los CEE deben contar con un **Plan de prevención de riesgos laborales** que garantice la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, puesto que la mayor parte son personas con discapacidad, que tienen la consideración de especialmente sensibles, mantienen una relación laboral de carácter especial y necesitan una atención específica para garantizar su seguridad y salud.

De manera general, las personas con discapacidad tienen reconocido su **derecho a la protección de la salud**, incluyendo la prevención de la enfermedad y la protección, promoción y recuperación de la salud, sin discriminación por motivos o por razón de discapacidad, prestando especial atención a la salud mental¹⁵. Esta protección se extiende de la misma forma en el trabajo.

¹⁵ Artículo 10 del 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.

Además, las administraciones públicas competentes promoverán planes de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, que atenderán a la diversidad de las personas con discapacidad, para darles un tratamiento diferenciado según las necesidades específicas de cada persona y en los que se concederá especial importancia, entre otros aspectos, **a la seguridad y salud en el trabajo** y a la contaminación ambiental¹⁶.

10. ¿Están protegidas las personas con discapacidad por la LPRL?

Sin duda y expresamente a través del artículo 25 de la LPRL¹⁷, que habla sobre las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Este artículo contempla el deber de protección de las **personas trabajadoras con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Dicho aspecto debe ser tenido en cuenta en las evaluaciones de riesgos para, en función de ellas, adoptar las medidas preventivas necesarias.

Por ello, las personas con discapacidad no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo que puedan suponer ponerse en peligro o poner en riesgo a las demás personas trabajadoras. Tampoco, si se encuentran manifiestamente en un estado que no responda a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo considerado.

Además, la normativa laboral¹⁸ obliga explícitamente a las empresas a adoptar las medidas adecuadas para la **adaptación del puesto de trabajo** y la **accesibilidad** a los centros para las personas con discapacidad, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitirles acceder al empleo ordinario, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, contando con ayudas o subvenciones públicas para ello.

Las unidades de apoyo de los CEE deben prestar servicios de ajuste de personal y social que permitan ayudar a superar barreras, obstáculos o dificultades que

¹⁶ Artículo 11 del 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.

¹⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁸ Artículo 40, 43 y 45 del 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.





puedan tener las personas trabajadoras con discapacidad en su proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en su permanencia y progresión en él.

Por su parte, las administraciones públicas vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

Las personas con discapacidad necesitan adaptar sus puestos de trabajo según sea la naturaleza y el grado de su discapacidad.



11. ¿Qué obligaciones sobre seguridad y salud tiene un CEE?



Las obligaciones de un CEE en seguridad y salud en el trabajo (SST) son las mismas que las que tiene cualquier otra empresa, empezando por implantar **una cultura preventiva integrada** en todas las actividades del centro, así como en cada una de las personas que trabajan en él, dirección, mandos intermedios y personas trabajadoras en su conjunto.

Las actividades preventivas que debe acometer un CEE siempre tendrán en cuenta la naturaleza y grado de discapacidad de las personas trabajadoras empleadas en él. Es importante que algún/a responsable del CEE tenga formación en prevención de riesgos laborales, por lo menos de nivel básico.

Desde un estricto cumplimiento de la LPRL, dichas obligaciones para impulsar una prevención de riesgos eficaz pueden resumirse en:

- Elegir la **modalidad preventiva** más adecuada: de entre las cuatro posibilidades que establece la normativa, es decir:
 - Asumiendo **personalmente** la prevención, si el CEE tuviese menos de 10 personas trabajadoras o que, tratándose de un CEE que ocupe hasta 25 personas trabajadoras, disponga de un único centro de trabajo y la actividad desarrollada se lo permita.¹⁹ El empresario/a desempeña las tareas de pre-

¹⁹ Un CEE no podrá asumir directamente la PRL si se dedica a una de las actividades del Anexo I del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



vención de riesgos laborales, salvo la vigilancia de la salud, que deberá contratarse con un servicio de prevención externo.

- **Designando a personas trabajadoras**, en cantidad suficiente, que tengan formación adecuada en PRL para llevar a cabo estas funciones, garantizándoles los medios materiales y el tiempo necesario para poder desarrollarlas. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de una o varias personas trabajadoras deberán ser desarrolladas por uno o más servicios de prevención propios o ajenos.
- Recurriendo a un **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)**, como empresa externa especializada en garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras del CEE. Es particularmente importante designar un responsable del CEE con formación de nivel básico en PRL como mínimo para actuar de intermediario con el SPA. El SPA no exime al CEE de su responsabilidad en materia preventiva.
- Estableciendo un **Servicio de Prevención Propio (SPP)**, si el CEE tiene más de 500 trabajadores o entre 250 y 500 si desarrollan determinadas actividades¹⁴. La formación de las personas trabajadoras que vayan a formar parte del SPP debe ser de nivel básico, intermedio o superior, dependiendo de las tareas que deban realizar.
- Desarrollar y poner en práctica las **actividades preventivas básicas** como son el **Plan de Prevención**, la **Evaluación de Riesgos Laborales** y la **Planificación Preventiva**. Son documentos que analizan tanto los riesgos existentes como las medidas a adoptar, que no se pueden quedar en el papel, sino que deben implementarse en toda la estructura organizativa del CEE, integrándose en todas las áreas y departamentos. La Evaluación de Riesgos debe ser tanto de las instalaciones, como de las actividades desarrolladas en cada área, prestando especial atención a que el CEE está obligado a adoptar las medidas adecuadas para adaptar los puestos de trabajo y la accesibilidad en función de la naturaleza y grado de discapacidad de cada persona trabajadora, cuando así lo necesite. También es muy importante considerar los **procedimientos o protocolos de trabajo** que indiquen quiénes y cómo deben realizarse las tareas.
- Poner en práctica **planes de emergencia y evacuación**. Las actuaciones a llevar a cabo en caso de emergencia deben tener en cuenta la naturaleza y el grado de discapacidad de las personas trabajadoras del CEE. Se debe verificar su eficacia





a través de los correspondientes simulacros. También se adoptarán las medidas necesarias en materia de primeros auxilios. Las alarmas de incendio serán tanto luminosas como auditivas, para avisar a personas con discapacidad auditiva y visual.



- Ofrecer **Vigilancia de la Salud**²⁰. El CEE garantizará una vigilancia periódica de la salud a las personas trabajadoras en función de los riesgos a los que estén expuestas, según los protocolos básicos establecidos. Los reconocimientos médicos serán voluntarios (excepto los casos que dicta la normativa)²¹ y se llevarán a cabo con el permiso de la persona trabajadora. Una vez que el CEE comunique al servicio médico dentro del SPA las tareas desarrolladas por las personas trabajadoras y los posibles riesgos a los que estén expuestas, así como los equipos y/o sustancias químicas que manejen, se valorará si la persona trabajadora con discapacidad está sufriendo algún daño y si es apta para continuar en el puesto. Los resultados serán comunicados sólo a las personas trabajadoras afectadas y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.



- Facilitar **información accesible**. Todas las personas trabajadoras, en función de la naturaleza y grado de su discapacidad, tienen derecho a recibir información comprensible sobre los riesgos a los que están expuestas y las medidas adoptadas para controlarlos o eliminarlos.



- Proporcionar **formación específica**. Dirigida a todas las personas trabajadoras, sobre los riesgos y las medidas a adoptar, adecuada a las condiciones de la persona trabajadora con discapacidad, prestando especial atención a aquellas personas con discapacidad sensorial, intelectual y psíquica. Es necesario formar también con el nivel básico de PRL, como mínimo, a los y las supervisoras de las personas trabajadoras con discapacidad, pues así se reduce el riesgo de accidentes.



- Realizar una **coordinación de actividades empresariales** efectiva. Con las posibles empresas (clientes, proveedores) en materia preventiva y especialmente cuando son las personas trabajadoras del CEE las que acuden a otros centros de trabajo a desarrollar su actividad laboral. Dichas empresas deberán

²⁰ Art. 80 de Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

²¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

tener en cuenta la naturaleza y el grado de la discapacidad de estas personas en sus propios planes de emergencia y evacuación. Es importante contar con una persona que actúe de enlace entre el CEE y el resto de empresas.

- Usar **Equipos de Protección Individuales** adaptados a la naturaleza y grado de discapacidad de las personas que trabajan en el CEE, en caso de que sean necesarios.

La PRL debe integrarse en cada una de las actividades y decisiones del CEE.

12. ¿Qué riesgos laborales pueden existir en un CEE?

Todos. Como un CEE puede pertenecer a **cualquier sector de actividad**, los riesgos laborales que pueden existir en él abarca un gran abanico de supuestos que engloban todas las disciplinas de la prevención de riesgos: desde la seguridad en instalaciones y maquinaria o equipos, la exposición a productos químicos, los agentes físicos (ruido, vibraciones...), los factores ergonómicos (más acusados para personas trabajadoras con discapacidades físicas), hasta los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo y las relaciones personales.

El problema se amplifica si, como hemos indicado, no se aplica en el CEE el *Convenio colectivo general de centros y servicios a personas con discapacidad*²². (CCG) y se opta por la aplicación del convenio del sector correspondiente según la actividad del CEE, puesto que las materias protegidas por aquél, entre otras, la seguridad y la salud en el trabajo o la distribución de la jornada y la movilidad geográfica, íntimamente relacionadas con la aparición de posibles riesgos psicosociales, dejarían de estar especialmente tuteladas para las personas con discapacidad, que tienen una relación laboral de carácter especial²³.

²² Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

²³ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.



Por ejemplo:

- En un CEE que utilice incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán llevarse a cabo aquellos que puedan suponer, según los equipos multiprofesionales existentes en el CEE que deben valorarlo, un riesgo para la salud de la persona trabajadora o su integridad física o moral.
- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo en casos de reparación de siniestros y otros daños extraordinarios.

Cada dos años, los equipos multiprofesionales del CEE deben valorar que el trabajo se adecúa en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad y el grado de adaptación profesional alcanzado en el puesto. Si se constatase un grave riesgo para su salud por realizar ese trabajo, deberán declarar la inadecuación del mismo, para colocarlo en otro puesto idóneo o, si no es posible, cesar en la relación laboral. Antes, el CEE debe ofrecer a la persona trabajadora afectada un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional que le capacite para la adaptación requerida, si fuese posible.



Fuente: SafetyCulture

13. ¿Qué medidas preventivas debe adoptar un CEE?

La principal medida preventiva que debe adoptar un CEE para salvaguardar la seguridad y la salud de las personas que trabajan en él, especialmente aquellas con discapacidad (también del resto) es **tener en cuenta sus necesidades especiales**, cuando así se requieran.

En realidad, muchas medidas preventivas son las mismas que se pueden implantar en cualquier otra empresa.

Algunos ejemplos a destacar pueden ser:

- **Adaptar el puesto de trabajo** (mobiliario, mesa, cajoneras, etc.) a cada persona trabajadora, teniendo en cuenta su nivel y grado de discapacidad. Si, por ejemplo, existe una persona trabajadora de oficina con una discapacidad en su brazo derecho, instalar las cajoneras a la izquierda para evitar una lesión de espalda por girar el cuerpo para poder acceder a los cajones, eliminando el riesgo.
- **Impedir el acceso a equipos o productos peligrosos** que puedan suponer un riesgo de accidente por uso indebido, sobre todo para las personas trabajadoras con discapacidad intelectual o psíquica.
- Hacer **accesible los carteles e información** pública de la empresa, mediante el lenguaje braille para todas las personas con discapacidad visual.
- Instalar **alarmas luminosas** para las personas con discapacidad auditiva.
- Prestar especial atención al cumplimiento de las medidas preventivas que detecte la **evaluación de riesgos psicosociales**, para que la organización del trabajo respete horarios, turnos de descanso y las limitaciones que establece la normativa²⁴.

14. ¿Puede un CEE tener delegados y delegadas de prevención?

Efectivamente, los CEE podrán nombrar **delegados o delegadas de prevención** y constituir **Comités de Seguridad y Salud** en los mismos términos que el resto

²⁴ Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.





de las empresas, según se establece en el XV CCG²⁵ y en base a la normativa sobre PRL. El convenio también expresa la necesidad de que el CEE desarrolle su propia Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implantar en toda la estructura organizativa del CEE.

El crédito horario de los y las delegadas de prevención será el que corresponda como representante de las personas trabajadoras en la materia, según el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y además el necesario para el desarrollo de:

- Reuniones del comité de seguridad y salud.
- Reuniones convocadas por la empresa en materia de PRL.
- Para acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- La investigación de las circunstancias en las que se haya producido un daño a la salud de las personas trabajadoras.
- El destinado a su formación.

15. ¿Qué es el Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad?²⁶

Es un órgano de carácter específico y paritario entre las organizaciones firmantes del XV CCG, sindicatos y patronales de ámbito estatal, creado para **promocionar la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad**, a través de programas de divulgación e información sobre

²⁵ Capítulo X, art. 79 y 84 de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

²⁶ Según la disposición adicional octava de la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas de las empresas y de las personas trabajadoras con discapacidad, y de la promoción de actuaciones preventivas.

Las actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc. que desarrolle se harán siguiendo las directrices y competencias que marque la correspondiente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

Su sede se establece en el domicilio social de la Comisión Paritaria del XV CCG, en la calle Ramírez de Arellano, 19 4ª planta. 28043 Madrid.

Reflexiones

Cualquier acción preventiva que se lleve a cabo en un CEE para preservar la seguridad y la salud de las personas con discapacidad que trabajan en él tiene que considerar, ante todo, que son **personas trabajadoras especialmente sensibles** con condiciones de trabajo especiales reguladas en su propio convenio colectivo, independientemente del sector de actividad al que pertenezcan.

La **seguridad y salud es una materia reservada** que no puede ponerse en segundo lugar y muchos son los aspectos de organización del trabajo que repercuten sobre los riesgos, sobre todo los psicosociales, que no pueden obviarse cuando hablamos de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Emplear a una persona con discapacidad aplicándole las mismas condiciones laborales que a cualquier otra es una forma más de discriminación, pues sin la adecuada protección que establece la normativa en prevención de riesgos laborales, sus exposiciones a peligros se amplifican precisamente por su condición y en función de la naturaleza y grado de discapacidad de cada individuo.

Es en los CEE donde la **adaptación del trabajo a la persona** cobra su máxima expresión.





No hay inclusión ni prevención sin adaptación.

No olvides que estamos contigo siempre que lo necesites.