



DOWN
España

Guía breve sobre cuestiones laborales de personas con síndrome de Down durante la crisis del COVID-19

3 de julio de 2020



Elaborada por:

FFP FUNDACIÓN
FERNANDO POMBO

Con la colaboración:



Esta guía ha sido elaborada el 30 de junio por abogados de Gómez-Acebo & Pombo en colaboración con los equipos de Down España y de la Fundación Fernando Pombo, al objeto de contribuir a mitigar las consecuencias de la crisis del COVID-19 en las personas con síndrome de Down, particularmente en el ámbito laboral. Su contenido es divulgativo y en ningún caso constituye asesoramiento jurídico, pues cada caso debería analizarse individualmente.

1. ¿Las personas con síndrome de Down son consideradas personas de riesgo o personal vulnerable en relación con el COVID-19?	4
2. ¿Hay alguna exigente para la reincorporación de las personas con síndrome de Down al puesto de trabajo?	4
3. ¿Qué medidas deben proveerse para que el entorno laboral sea seguro frente al COVID-19?	5
4. ¿El material de protección debe ser suministrado por el empleador? ¿A cargo de quién está la información y formación en materia preventiva?	6
5. ¿Puedo solicitar a la empresa que imparta una formación e información más específica a las personas con síndrome de Down?	7
6. ¿Puedo pedir a la empresa que realice un seguimiento más individualizado del cumplimiento de las medidas de protección frente al COVID-19?	7
7. Si no hay suficientes medidas de prevención, ¿se puede negar un trabajador con síndrome de Down a volver al entorno laboral?	8
8. Excluyendo las ausencias justificadas (e.g. por motivos médicos), ¿qué consecuencias podría tener el negarse a volver al entorno/centro de trabajo?	8
9. Si no se consigue una adaptabilidad efectiva de la persona trabajadora con síndrome de Down no considerada especialmente sensible o vulnerable al COVID-19, ¿qué medidas podrían adoptarse?	9

1

¿LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN SON CONSIDERADAS PERSONAS DE RIESGO O PERSONAL VULNERABLE EN RELACIÓN CON EL COVID-19?

Actualmente no hay evidencia ni información estadística acerca de la vulnerabilidad de las personas con síndrome de Down frente al COVID-19. Las Autoridades Sanitarias han reconocido como grupos vulnerables a los mayores de 60 años con patologías, y a aquellas personas diagnosticadas de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, inmunodeficiencias y embarazadas por el principio de precaución. Así, **las personas con síndrome de Down no están per se recogidas dentro de estos grupos.**

No obstante, se debe considerar que las personas con síndrome de Down pueden presentar algunos factores subyacentes que podrían influir en la evolución y tener complicaciones asociadas a la infección por COVID-19. De hecho, son más propensos a padecer algunas de las enfermedades mencionadas –cardiovasculares, pulmonares crónicas o algún tipo de inmunodeficiencia, entre otras-, cuyo padecimiento llevaría a considerarles como personal vulnerable.

2

¿HAY ALGUNA EXIMIENTA PARA LA REINCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN AL PUESTO DE TRABAJO?

Las personas trabajadoras con síndrome de Down por su condición genética **no quedan eximidas de su reincorporación** al puesto de trabajo, salvo en los casos de vulnerabilidad/especial sensibilidad establecidos

por las Autoridades Sanitarias en los que de manera individualizada se puede apreciar un riesgo por COVID-19 pese a las medidas adoptadas por la empresa.

En relación con lo anterior, a día de hoy, en aplicación de los debidos procedimientos de evaluación de riesgos laborales que deben implementar las empresas y con las medidas adoptadas a raíz de la crisis sanitaria, el riesgo por COVID-19 en los centros de trabajo se considera bajo o muy bajo y esto obliga a las empresas y personas trabajadoras a continuar con su actividad habitual.

De manera excepcional e individualizada deberá valorarse por los equipos de Prevención de Riesgos Laborales la necesidad de mantener el proceso de incapacidad temporal (atendiendo a las especiales características del caso concreto) y así se lo hará saber al facultativo del Servicio Público de Salud.

3

¿QUÉ MEDIDAS DEBEN PROVEERSE PARA QUE EL ENTORNO LABORAL SEA SEGURO FRENTE AL COVID-19?

Las empresas tienen el deber genérico de proporcionar a las personas trabajadoras las medidas de protección que garanticen su seguridad y salud en el trabajo, así como los equipos de protección individual («EPIS») que sean necesarios y adecuados para el correcto desempeño de sus funciones en relación con los riesgos derivados de la exposición al COVID-19.

Es decir, la entrega de estas medidas de protección y de los EPIS adecuados dependerá de la naturaleza de la actividad desarrollada y de la evaluación del riesgo al COVID-19 para las personas trabajadoras. Estas cuestiones deben definirse en el Protocolo de Reincorporación Presencial que debe elaborarse por la empresa de forma coordinada con su Servicio de Prevención, y siguiendo las pautas previstas en el documento elaborado por el Ministerio de Sanidad denominado «*Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*».

4

¿EL MATERIAL DE PROTECCIÓN DEBE SER SUMINISTRADO POR EL EMPLEADOR?
¿A CARGO DE QUIÉN ESTÁ LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA?

El empleador tiene la obligación de proporcionar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos. En este sentido, antes de empezar a trabajar, y en aras de garantizar el derecho a la protección de la salud en el puesto de trabajo, el empleador debe facilitar todo el material de protección necesario para prevenir el contagio del COVID-19.

El coste derivado de la adquisición del material necesario no podrá ser asumido por la persona trabajadora, toda vez que la obligación legal es para el empleador y será este quién deba hacerse cargo del coste económico.

Asimismo, en lo que concierne a la información y formación en materia preventiva, **el empleador debe garantizar que cada trabajador recibe**

una información y formación específica y actualizada en materia preventiva sobre las medidas específicas que se implanten, si bien podrá proporcionar dicha información y/o formación por medio de terceros asegurándose de su efectivo cumplimiento.

5

¿PUEDO SOLICITAR A LA EMPRESA QUE IMPARTA UNA FORMACIÓN E INFORMACIÓN MÁS ESPECÍFICA A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN?

El empleador tiene la obligación de que las personas trabajadoras sean formadas de manera adecuada en materia preventiva. En consecuencia, la **formación** que debe recibir el personal con síndrome de Down debe tener en cuenta dicha circunstancia en relación con la **comprensión de los riesgos existentes** y a las medidas de prevención que son aplicables.

En el supuesto concreto de que la empresa no proporcione al personal con síndrome de Down una formación e información adaptada a sus circunstancias y que permita su correcto entendimiento, **el trabajador podrá proponerle** al empleador que se le imparta una formación específica en materia preventiva que tenga en cuenta las referidas circunstancias individuales.

6

¿PUEDO PEDIR A LA EMPRESA QUE REALICE UN SEGUIMIENTO MÁS INDIVIDUALIZADO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE AL COVID-19?

La persona trabajadora con síndrome Down podrá solicitar que se realice una **valoración más individualizada** a sus circunstancias,

recibiendo una formación e información específica sobre las medidas de protección o EPIS facilitados, así como un seguimiento sobre el correcto uso de los mismos.

7

SI NO HAY SUFICIENTES MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ¿SE PUEDE NEGAR UN TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN A VOLVER AL ENTORNO LABORAL?

En términos generales, las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad laboral y no acudir al centro de trabajo si consideran que la actividad que desempeñan puede entrañar un **riesgo grave e inminente** para su salud.

Pese a ser un derecho de toda persona trabajadora, no debe acogerse al mismo de manera unilateral. Lo conveniente es dar traslado a la empresa e **informar de la insuficiencia de medidas de protección** proporcionadas y destinadas a garantizar la seguridad y la salud en un entorno laboral; todo ello en aras de que la empresa tenga conocimiento de la situación y adopte, a la mayor brevedad posible, las medidas idóneas y necesarias que hagan viable la seguridad y salud en el trabajo frente al riesgo de exposición al COVID-19.

8

EXCLUYENDO LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS (E.G. POR MOTIVOS MÉDICOS), ¿QUÉ CONSECUENCIAS PODRÍA TENER EL NEGARSE A VOLVER AL ENTORNO/CENTRO DE TRABAJO?

Partiendo de la base de que las empresas cumplen con sus obligaciones en materia preventiva y que la persona trabajadora no ha sido considerada especialmente sensible al COVID-19, esta debe cumplir a

su vez con el deber de asistencia al trabajo. En caso contrario, dichas **ausencias podrían considerarse injustificadas**, lo que podría llevar a las empresas a aplicar medidas disciplinarias al respecto, en proporción a la gravedad de los hechos. Además, es importante matizar que el simple temor a un posible contagio por el COVID-19 no justificaría *per se* la inasistencia al trabajo.

9

SI NO SE CONSIGUE UNA ADAPTABILIDAD EFECTIVA DE LA PERSONA TRABAJADORA CON SÍNDROME DE DOWN NO CONSIDERADA ESPECIALMENTE SENSIBLE O VULNERABLE AL COVID-19, ¿QUÉ MEDIDAS PODRÍAN ADOPTARSE?

La empresa debe valorar las características individuales de las personas trabajadoras con síndrome de Down frente al riesgo al COVID-19. En concreto, y en línea con lo expuesto anteriormente, se pueden plantear las siguientes acciones:

- **Reforzar la estrategia de formación e información** dirigida a las personas trabajadoras con síndrome de Down, individualizando dicha formación en cada caso para asegurar su correcta comprensión en caso necesario.
- **Garantizar el cumplimiento de las medidas de protección** proporcionadas por la empresa frente al riesgo de exposición al COVID-19, analizando de forma individual el correcto uso de estas medidas.
- **Potenciar la intervención de empleo con apoyo.**

Además, se deben seguir las indicaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo en los casos en los que así se considere.

GUÍA BREVE SOBRE CUESTIONES LABORALES DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19



www.sindromedown.net

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería-Asalsido · Asodown · Aspanri-Down · Down Barbate-Asiquipu · Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Cádiz-Lejeune · Cedown · Down Córdoba · Down El Ejido · Down Granada · Down Huelva-Aones · Down Huelva Vida Adulta · Down Jaén · Down Jerez-Aspanido Asociación · Down Jerez-Aspanido Fundación · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Asidoser · Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia-Asedown ARAGÓN: Down Huesca · Down Zaragoza · Up & Down Zaragoza ASTURIAS: Down Principado de Asturias BALEARES: Ashimo · Fundación Síndrome de Down Islas Baleares · Down Menorca CANARIAS: Down Las Palmas · Down Tenerife-Trisómicos 21 CANTABRIA: Fundación Síndrome de Down de Cantabria CASTILLA Y LEÓN: Down Castilla y León · Down Ávila · Down Burgos · Down León-Amidown · Asociación Síndrome de Down de Palencia · Down Salamanca · Down Segovia · Down Valladolid · Asociación Síndrome de Down de Zamora · Fundabem CASTILLA LA MANCHA: Down Castilla La Mancha · aDown Valdepeñas · Down Ciudad Real · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Talavera · Down Toledo CATALUÑA: Down Catalunya · Down Sabadell-Andi · Down Girona-Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundació Catalana Síndrome de Down · Fundació Projecte Aura · Fundación Talita CEUTA: Down Ceuta EXTREMADURA: Down Extremadura · Down Badajoz · Down Cáceres · Down Don Benito-Villanueva de la Serena · Down Mérida · Down Plasencia · Down Zafra GALICIA: Down Galicia · Down Compostela Fundación · Down Coruña · Down Ferrol-Teima · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra-Xuntos · Down Vigo MADRID: Danza Down · Fundación Aprocor · Fundación Prodis · Fundación Garrigou · Sonrisas Down MURCIA: Águilas Down · Asido Cartagena · Assido Murcia · Down Murcia-Aynor · Fundown · Down Lorca · Down Cieza NAVARRA: Down Navarra PAÍS VASCO: Águidown · Down Araba-Isabel Orbe LA RIOJA: Down La Rioja Arsidó COMUNIDAD VALENCIANA: Down Alicante · Asociación Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down Castellón · Asindown Asociación · Fundación Asindown · Down Valencia-Treballant Junts

Síguenos en:

