



## INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO DE REGULACIÓN DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE GASTOS DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRÁFICO EN DESPLAZAMIENTOS POR RAZÓN DE SERVICIO.

**Nombre del proyecto:** Decreto por el que se regula el sistema de compensación de gastos derivados de accidentes de tráfico con ocasión de desplazamientos efectuados por razón del servicio por el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

**Entidad que lo promueve:** Departamento de Hacienda y Administración Pública.

### 1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis *ex ante* que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas. A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "*resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".

Por otro lado, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla que "*para contribuir al objetivo de mejora de la calidad regulatoria y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar*" (Artículo 5. Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación).



A este respecto, el informe de **Evaluación de Impacto por razón de discapacidad es una herramienta que permite conocer las posibles consecuencias en sentido negativo o positivo** sobre la vida de las personas con discapacidad. Se trata de una evaluación ex *ante* puesto que se realizan durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la identificación del impacto por razón de discapacidad en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas y que, como resultado, el informe de evaluación de discapacidad constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, este **Informe de Evaluación de Impacto por razón de discapacidad** se emite en cumplimiento de la, la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón en su artículo 78 dispone que *“todos los anteproyectos de Ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Aragón y puedan afectar a personas con discapacidad deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de discapacidad que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las personas con discapacidad y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato”*.

Todas las consideraciones anteriores se encuentran alineadas con la **Agenda 2030** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, en concreto con el **ODS 10** que tiene como fin **reducir la desigualdad** entre y en países causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y el **ODS 8**, que busca promover el **crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas**

Teniendo en mente lo anterior, la **Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica de junio 2020** tiene como criterios rectores:

*“No dejar a nadie atrás en la nueva normalidad y conseguir un desarrollo justo, sostenible y duradero en las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Esta visión está en coherencia con el Estatuto de Autonomía de Aragón y la Constitución Española, con las directrices expresadas por las autoridades españolas y europeas, y con la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**”*.



## 2. PERTINENCIA POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

El proyecto de Decreto tiene como objeto regular el procedimiento para la compensación de los gastos que se deriven de accidentes de tráfico ocurridos en los desplazamientos que por razón del servicio efectúe el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con vehículo particular, así como del personal de los Cuerpos Nacionales al servicio de la Administración de Justicia a los que se refiere el artículo 470 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que preste sus servicios en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Visto el objeto del proyecto de Decreto, este contiene cuestiones que afectan al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de manera directa y, por tanto, se declara que **posee pertinencia de discapacidad**.

## 3. SITUACIÓN DE PARTIDA

### 3.1. La situación de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

En 2013 se llevó a cabo un **estudio sobre el estado de la discapacidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón** con el objetivo de analizar la situación de las empleadas y empleados públicos con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En 2013 el número total de trabajadores y trabajadoras de la Administración Autonómica era de 42.319 y sobre el total, registrando **743 personas con discapacidad manifestada** (Salud 370 personas, Administración general 264 personas y 109 en Educación).

De la totalidad de **puestos ocupados por personal con discapacidad la distribución de efectivos** se concentra en un 76% en personal funcionario de carrera y laboral fijo, con



una distribución uniforme entre ambas situaciones (funcionariado de carrera 39%, funcionariado interino 14%, personal laboral fijo 37% y personal laboral temporal 10%).

Considerando el **grado de discapacidad reconocido**, así se dispone de un total de 227 empleados públicos con una discapacidad reconocida superior al 33% e inferior al 65%, 92 de los mismos corresponden a personal laboral fijo. En el grupo personas con una discapacidad reconocida superior al 65%, se dispone de 37 empleadas y empleados públicos, 22 de los cuales son funcionarios de carrera.

**Tabla 1. Distribución de personal funcionario según grupo y nivel.**

Grupo	Nivel	Ocupantes	Porcentaje
A	27	1	5,88%
	26	5	29,41%
	25	3	17,65%
	24	1	5,88%
	22	7	41,18%
B	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>11,11%</b>
	25	1	11,11%
	24	1	11,11%
	22	1	11,11%
	18	5	55,56%
C	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>16,00%</b>
	20	5	20,00%
	18	8	32,00%
	16	8	32,00%
	18	2	5,26%
	16	14	36,84%
E	14	22	57,89%
	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

*Distribución para personal funcionario con discapacidad reconocida*

Fuente: Estudio sobre el estado de la discapacidad y la Función Pública en la Administración de la Comunidad Autónoma.



**Tabla 2.** Distribución personal laboral según grupo y nivel

Grupo	Nivel	Ocupantes	Porcentaje
A	22	2	100,00%
B	18	4	100,00%
C	18	2	100,00%
	16	2	100,00%
D	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>6,25%</b>
	16	5	31,25%
	14	10	62,50%
E	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>60,81%</b>
	13	29	39,19%

*Distribución para personal laboral con discapacidad reconocida*

Fuente: Estudio sobre el estado de la discapacidad y la Función Pública en la Administración de la Comunidad Autónoma.

El estudio no aporta los datos del personal con discapacidad desagregados por sexo por lo que no podemos conocer la distribución de mujeres y hombres con discapacidad. Una limitación que debe ser tenida en cuenta en futuros estudios, los cuales deben incluir la variable sexo en la recolección de datos en virtud del artículo 6 de la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón** que establece entre las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón “*la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica*”.

### 3.2. Situación personas con discapacidad en relación con la siniestralidad laboral

Para comenzar, debe ser destacado el hecho de que existe una carestía de datos generalizada en relación las personas con discapacidad que dificulta el análisis de la situación a la que estas se enfrentan en las diversas esferas de la vida social, personal, económica o política.



En un intento de dar cuenta de cuál es la situación de las personas con discapacidad en relación con la siniestralidad laboral, y en concreto, en los accidentes de tráfico efectuados por razón de servicio se han identificado los siguientes estudios:

- a) Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas, Activa Mutua (mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 003 junto con entidades interlocutoras como CERMI)
- b) Siniestralidad laboral en los centros especiales de empleo de Castilla y León entre enero de 2004 y 2007, Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE), Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. Junta de Castilla y León
- c) Datos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Pasemos pues a repasar qué información de interés nos aportan cada uno de ellos en el ámbito que nos ocupa.

**a) Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas, Activa Mutua (mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 003 junto con entidades interlocutoras como CERMI)**

En cuanto a la siniestralidad laboral en global, el informe detalla que, según datos de avance de enero a diciembre de 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, durante este periodo se produjeron en España 555.722 accidentes de trabajo con baja, un 5% más que en el mismo periodo del año anterior; de estos, 480.051 ocurrieron durante la jornada laboral y 75.671 fueron accidentes *in itinere*. Además, se notificaron 733.397 accidentes sin baja (p.10).

En cuanto a las personas con discapacidad, no existen datos disponibles sobre la siniestralidad entre trabajadores y trabajadoras con discapacidad. En este sentido, la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-COCEMFE Madrid) reclamó en septiembre de 2015 la creación de registros sobre siniestralidad laboral de personas con discapacidad para prevenir riesgos laborales y la



implementación de medidas con las que recabar información “adecuada, suficiente y exhaustiva” sobre incidencias laborales. Para esta organización, “solamente conociendo la realidad de las personas con discapacidad, será posible potenciar la prevención de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores con discapacidad” (p. 10 y 11).

El informe también apunta a la necesidad de fomentar la adaptación correcta de los puestos de trabajo en función de las distintas discapacidades permitiría disminuir la incidencia de posibles accidentes. Los trabajadores con discapacidad presentan una serie de características que les hacen especialmente sensibles a determinados riesgos que deben tenerse en cuenta en las evaluaciones de las medidas preventivas implantadas con el fin de conseguir una adaptación efectiva del puesto de trabajo a la persona (p.11).

**b) Siniestralidad laboral en los centros especiales de empleo de Castilla y León entre enero de 2004 y 2007, Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE), Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. Junta de Castilla y León**

Según este estudio, en el periodo que abarca desde el año 2004 al 2007:

- ✓ Se registraron 877 accidentes, de los cuales 851 (97%) son nuevos y 26 (3%) son recaídas.
- ✓ De los nuevos accidentes, 10 fueron catalogados como graves (1.3%) siendo mortal por atropello *in itinere* uno de ellos. Y de las recaídas, únicamente una ha tenido consecuencias graves.
- ✓ El 61% de los accidentes registrados corresponden a hombres y el 39% a mujeres. La gravedad de éstos también ha sido mayor en hombres, pero el mortal lo ha sufrido una mujer.
- ✓ Según la edad de los accidentados, se observa que casi la totalidad de accidentes ocurren en las edades comprendidas entre 26 y 55 años.



- ✓ Los accidentes producidos durante este periodo han tenido en su mayoría lugar en los Centros Especiales de Empleo dedicados a actividades del sector Servicios, seguido de los que realizan labores industriales, donde se han desarrollado la mayor parte de los siniestros graves. Los accidentes acaecidos han tenido lugar en su mayor parte en zonas industriales, en oficinas o similares y en lugares públicos.
- ✓ Son los sobreesfuerzos las acciones que ocasionan la mayor parte de los accidentes a los trabajadores de estos Centros Especiales, seguido de los aplastamientos y de los golpes y choques contra elementos móviles. Como vemos, no se ofrece información sobre los accidentes de tráfico.

### **c) Datos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**

Como detalla el proyecto de Decreto, el desempeño de los puestos de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón supone, en ocasiones, el desplazamiento entre distintas localidades y desplazamientos que se realizan bien con carácter ocasional, bien con carácter habitual. Algunos de los puestos de trabajo que en nuestra administración llevan a cabo este desplazamiento son los siguientes, entre otros: Técnicas/os de Prevención de Riesgos Laborales, Conductores/as, Personal de Mantenimiento, Agentes de Protección de la Naturaleza, Maestras/os, Médicas/os y Veterinarias/os, etc.

Dentro de estos, no existe un listado de cuáles de ellos son ocupados por personas con discapacidad o cuáles de ellos son susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.

En el Gobierno de Aragón en el año 2021 se registraron 840 accidentes de los cuales 200 de ellos se produjeron en conducción y se desconoce cuántos *in itinere* y cuántos en misión. En cuanto a estos datos, no se encuentra especificado el número de mujeres y hombres con discapacidad que los han registrado ni se cuenta con más registros al respecto.





### 3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Vista la situación de partida, en general se observa la necesidad de recoger estadísticas sobre personas con discapacidad en nuestra Administración y, en particular, en el ámbito que nos ocupa: los accidentes de tráfico por desplazamientos por razón de servicio.

A este respecto, como detalla el reciente informe realizado por el INAAP (Innova Grupo de análisis y propuesta de reformas en la Administración Pública) se observa *“una debilidad del sistema público de gestión de datos, con carencias importantes que afectan a la capacidad institucional de la AE para recolectar, procesar y analizar datos, agravadas por problemas de falta de coordinación entre las AA PP y dentro de la AE, que, a su vez, crea dificultades significativas para diseñar las políticas y evaluarlas de acuerdo a evidencias”* y por ello se establece el objetivo de construir un sistema integrado y robusto de gestión de datos (13 propuestas para reformar la Administración del Estado).

Por tanto, ante la ausencia de estos datos resulta imposible realizar un análisis fundado sobre las consecuencias que la aprobación del Decreto tendrá sobre las personas con discapacidad.

### 4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

El hecho de no contar con datos sobre las personas con discapacidad constituye un obstáculo para el conocimiento de la realidad de hombres y mujeres con discapacidad en nuestra Administración. Debe advertirse que la información sobre personas con discapacidad es esencial para realizar un buen diagnóstico de la situación de estas. En definitiva, lo que no se mide, no se puede gestionar y, en este sentido, resulta vital la recolección de datos a la hora de elaborar de informes periódicos e indicadores que den cuenta de la realidad de la situación del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



Con el objetivo en mente de lograr un impacto positivo por razón de discapacidad de la normativa emitida desde nuestra Administración en el siguiente apartado “Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora” se ofrecen algunas sugerencias.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se exponen las áreas susceptibles de mejora en relación con aspectos tocantes al proyecto de Decreto que nos ocupa con el objetivo de mejorar el impacto por razón de discapacidad:

- **Inclusión de la perspectiva de la discapacidad en la Prevención de Riesgos Laborales**

La Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón dedica su artículo 26 a la salud y la seguridad laboral detallando que:

- “1. Las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas orientadas a asegurar que las personas con discapacidad trabajadoras desarrollen su actividad laboral e condiciones de trabajo seguras y saludables, teniendo en cuenta sus especiales circunstancias en la evaluación de riesgos de sus puestos de trabajo.*
- 2. En ningún caso se impedirá el acceso a un puesto de trabajo a las personas con discapacidad alegando motivos de prevención de riesgos laborales cuando los posibles riesgos existentes puedan corregirse con los ajustes razonables necesarios.”*

- **Accesibilidad universal y Ajustes razonables**

Por accesibilidad universal entendemos, según la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón “*la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural*



*posible. Presupone la estrategia de <<diseño universal o diseño para todas las personas>>, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.*

Debe ser tenido en cuenta que la accesibilidad tiene impacto positivo en la prevención de riesgos laborales o de otro tipo de accidentes. En este sentido, por ejemplo, una persona repartidora mejora visiblemente su entorno laboral si no tiene desniveles (escalones), o si están suavizados por rampas. El contraste que se aplica en escaleras para marcar el final del escalón sirve para que las personas con discapacidad visual sepan que termina el escalón, pero también previene accidentes, ya sean laborales o de otro tipo, o las barandillas, que ayudan a las personas con dificultades de caminar, pero que, en caso de resbalón dan un elemento de soporte a los demás (Activando la accesibilidad universal, Guía práctica 2016, CERMI).

En cuanto a los **ajustes razonables** estos son “*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas).

A pesar del avance en relación con la accesibilidad y los ajustes razonables en la normativa, se podría decir que no se ha desarrollado suficientemente el ámbito de aplicación de las medidas propuestas, ni el contenido de la obligación de realizar ajustes razonables (Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad-Estudio de fuentes secundarias. Informe final. Diciembre 2008, Secretaría de Estado de política social, IMSERSO, p.50).

Por otro lado, la confección de una Relación de Puestos de Trabajo que contenga la valoración sobre las posibles necesidades en relación con la accesibilidad y los ajustes razonables para su desempeño por parte de una persona con discapacidad constituye una de las buenas prácticas a llevar a cabo con vistas a futuro para la inserción de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



En este sentido, la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón en el artículo 27 apartado 9 establece que “*el Gobierno de Aragón aprobará el Plan de Función Pública Inclusiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*”. Dentro de este Plan, entre otros aspectos relacionados con la discapacidad y la función pública, esta valoración de los puestos de trabajos es una de las medidas a implantar en un futuro.

- **Recolección de datos sobre las personas con discapacidad**

Puesto que en la actualidad no se disponen de datos actualizados y exhaustivos sobre las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se hace necesaria la recolección de estadísticas sobre el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma con discapacidad.

Por otro lado, debe mencionarse que a la hora de recabar estos datos se incluirá una perspectiva interseccional con datos sobre tipo y grado de discapacidad, sexo, edad...

Por último, como recuerda el Informe sobre el estado discapacidad y la función pública en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el **enfoque de la discapacidad** debe constituir una política realmente **transversal** que afecte a los **diferentes procesos de recursos humanos**: no sólo al acceso, también a la promoción, la formación, el desarrollo profesional o la prevención de riesgos laborales.

Así pues, desde la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, conscientes de la importancia de la **puesta en valor la diversidad** existente en la sociedad y del traslado de la misma a nuestra administración, se han dado importantes pasos en la incorporación de las personas con discapacidad al empleo público. No obstante, se trata de un proceso vivo y que, como vemos, implica un cuestionamiento y conlleva un intento de mejora constante.



Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica.

Helena Pérez de la Merced

Responsable de Igualdad de Género y Publicidad Activa del Departamento de  
Hacienda y Administración Pública