

## LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU ESPECIAL SENSIBILIDAD A LOS RIESGOS LABORALES

**JORGE PÉREZ PÉREZ**

Subinspector de Empleo y Seguridad Social

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EL LEGISLADOR CONSTITUCIONAL OTORGÓ UN TRATAMIENTO ESPECÍFICO A LOS DISCAPACITADOS FÍSICOS, SENSORIALES Y PSÍQUICOS AL ORDENAR A LOS PODERES PÚBLICOS LA REALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA DE PREVISIÓN, TRATAMIENTO, REHABILITACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS MISMOS. DESDE ENTONCES, DIVERSAS NORMAS HAN VENIDO PROCURANDO, CON DISTINTA FORTUNA, LA TRASLACIÓN DE TALES PRINCIPIOS A NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO POSITIVO. EL ARTÍCULO 49 DE LA CONSTITUCIÓN EXIGE AL LEGISLADOR UN AMPARO ESPECIAL PARA EL DISFRUTE POR PARTE DE ESTE COLECTIVO DE LOS DERECHOS QUE LA PROPIA CARTA MAGNA OTORGA A TODOS LOS CIUDADANOS, ENTRE LOS QUE ESTÁ EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 35.

El desarrollo normativo de las previsiones constitucionales se produjo con la publicación de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos (LISMI), de 7 de abril, aún vigente, cuyo Título VII está dedicado a la "Integración Laboral". Curiosamente, la LISMI no establece el grado de disminución que determina la condición de discapacitado, a pesar de lo cual distintas normas posteriores de desarrollo fijan el umbral en el 33% (actualmente, lo hace la Disposición Adicional Sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, en relación con las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación). Recientemente, ha venido a completar el panorama normativo en esta materia la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, cuyo artículo 1.2, por cierto, determina que a los efectos de la propia ley tendrán también la condición de discapacitado todas aquellas personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente de la Seguridad Social en los grados de total, absoluta o gran invalidez, o las correspondientes del sistema de clases pasivas en el caso de los funcionarios públicos.

Desde la publicación de la LISMI hasta nuestros días el legislador, sensible a la especial dificultad que para las personas con discapacidad presenta la obtención de un empleo y su mantenimiento, ha venido estableciendo distintos mecanismos de incentivación de la contratación laboral específicos para este colectivo. La acción incentivadora del legislador ha incluido medidas de carácter positivo (bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones económicas a la contratación indefinida e inclusión de este colectivo entre los afectados por el denominado Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida, en los términos regulados en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio) junto a la incentivación negativa establecida en el artículo 38.1 de la LISMI (nueva redacción según Leyes 66/1997 y 50/1998), que establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, computados de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, vendrán obligadas a que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores discapacitados. De manera excepcional, las empresas antes citadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, siempre que se apliquen las medidas alternativas

**UNA EVALUACIÓN ADECUADA DE LOS RIESGOS RESPECTO DE ESTAS PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES SERÁ BASE INDISPENSABLE PARA UNA CORRECTA PLANIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.**

previstas en el mencionado Real Decreto 364/2005, que ha venido a sustituir al derogado Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, y que constituye el desarrollo reglamentario del citado artículo 38.1.

Por lo que hace referencia a la protección de la salud de los trabajadores con discapacidad, más allá del derecho a la protección eficaz recogido genéricamente en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el artículo 25.1 de la propia norma determina que el empresario deberá garantizar específicamente la protección de los trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad, puesto que tal reconocimiento implica una especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo. En definitiva, no se trata sino de una manifestación concreta del principio general de adaptación del trabajo a la persona y no a la inversa, recogido en el artículo 15.1.d) de la propia LPRL.

No se trata, pues, de una especial sensibilidad objetiva, que permita determinar con carácter general qué puestos de trabajo no deben ser desempeñados por trabajadores con discapacidad o qué adaptaciones deben llevarse a cabo para su adecuada ejecución. Es el análisis de la relación entre el puesto de trabajo concreto y la persona que lo ha de desempeñar el que determinará el alcance que esa especial sensibilidad pueda tener en tal relación, en la que el esfuerzo de adecuación, como ya se ha señalado, debe orientarse hacia el trabajo. Esta interrelación subjetiva será diferente no solamente en función de los distintos

puestos de trabajo a considerar, sino muy especialmente al afrontar distintos tipos de discapacidad; la discapacidad física presenta matices de adecuación muy diferentes a los que una discapacidad psíquica ofrece —y, dentro de aquella discapacidad, no requerirá idéntico tratamiento una discapacidad orgánica y una discapacidad sensorial, ni puede plantearse la adaptación en términos idénticos ante una discapacidad intelectual o una enfermedad mental—, por lo que el cumplimiento estricto del deber específico de protección a estos trabajadores requerirá una valoración ajustada de la especial sensibilidad que cada uno de ellos presenta, y el alcance que tal circunstancia pueda tener en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, operando sobre éste, si fuera preciso, los mecanismos de adaptación oportunos.

Estamos, por tanto, ante una situación eminentemente casuística, en la que una evaluación adecuada de los riesgos respecto de estas personas especialmente sensibles será base indispensable para una correcta planificación de las medidas preventivas. La relación de posibilidades que en la práctica puede presentar el análisis de puestos de trabajo y condiciones de discapacidad es prácticamente inagotable, por lo que a partir de una evaluación inicial —y sus consecuentes actualizaciones— de aquellos puestos de trabajo que presentan riesgos que no se hayan podido eliminar, deberán ponerse tales riesgos en relación con las peculiares sensibilidades que los trabajadores con discapacidad presenten.

La estrategia preventiva debe planificarse a partir de los resultados de la evaluación de los riesgos en la que, de modo específico, se haya considerado a los trabajadores con discapacidad; la adopción de medidas de protección, así como su alcance, dependerá de los resultados de la propia evaluación. Sin que podamos enunciar un catálogo de medidas específicas para este colectivo, destacan las que afectan a los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, que deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos (artículo 13 del RD 486/1997); además, y con carácter general, la regulación de los equipos de trabajo (RD 1215/1997) exige que, cuando no sea posible garantizar totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de tales equipos, el empresario tome las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo; por lo que se refiere a los equipos de protección individual (RD 773/1997), sin que se haga específica mención a los trabajadores con discapacidad, deben determinarse las condiciones de uso, y en su caso, las adaptaciones precisas de dichos equipos. En fin, todo el entorno preventivo debe estar inspirado, en esta materia, por la consideración de la especial sensibilidad de estos trabajadores, que debe ser un elemento valorativo esencial en la evaluación, en la planificación y en la ejecución de la estrategia preventiva en la empresa.

CONTRATACIÓN LABORAL REGISTRADA CON DISCAPACIDAD 2005

