

Discapacidad y gestión de la prevención

RESUMEN / ABSTRACT

La discapacidad física, sensorial o intelectual conlleva limitaciones en la vida diaria de las personas que las sufren, incluido el ámbito laboral. Por este motivo, las organizaciones están obligadas a facilitar la integración laboral de este colectivo, atendiendo su calidad de vida laboral y garantizando la seguridad y salud de estos trabajadores.

En este trabajo se destacan los aspectos a tener en cuenta en la gestión preventiva cuando la empresa tiene trabajadores con diversidad funcional. La gestión de la PRL en estos casos puede suscitar multitud de dudas para muchos técnicos de prevención. Para afrontar esta incertidumbre se muestran algunas guías y propuestas metodológicas que ayudan a ajustar la interacción puesto/persona y a integrar eficazmente la seguridad y salud laboral de este colectivo en las empresas.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Discapacidad; Gestión; Prevención; Evaluación; Adaptación; ORP Conference

AUTORES / AUTHORS

Elena Caballero Martin

MC Mutual

ecaballerom@mc-mutual.com

Francesc Martí Fernández

MC Mutual

fmarti@mc-mutual.com

Discapacidad y gestión de la prevención

La discapacidad física, sensorial o intelectual, puede conllevar ciertas limitaciones en la vida diaria de las personas que las sufren, incluyendo la actividad en el ámbito laboral. Por este motivo, las organizaciones están obligadas a facilitar la integración laboral de este colectivo, atendiendo su calidad de vida laboral y garantizando específicamente la seguridad y salud de estos trabajadores que, por sus propias características, pueden ser especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Sin embargo, la gestión de la seguridad y salud de este colectivo puede suscitar multitud de dudas para muchos técnicos de prevención. Para afrontar esta incertidumbre existen algunas guías y propuestas metodológicas que ayudan a ajustar la interacción puesto/persona y a integrar eficazmente la seguridad y salud laboral de este colectivo en las empresas.

Discapacidad y empleo

Existen distintas modalidades de empleo protegido, como las que ofrecen los centros ocupacionales (CO) o los centros especiales de empleo (CEE). Pero cuando la discapacidad es leve y el empleado es capaz de ejecutar las tareas que se le exigen con suficiente autonomía, éste puede ocupar un puesto de trabajo (PDT) en un empleo ordinario. Algunas veces la incorporación al empleo ordinario se realiza con el apoyo de preparadores laborales, profesionales que acompañan al empleado durante todo el proceso de adaptación al puesto. Esta modalidad es conocida como empleo con apoyo.

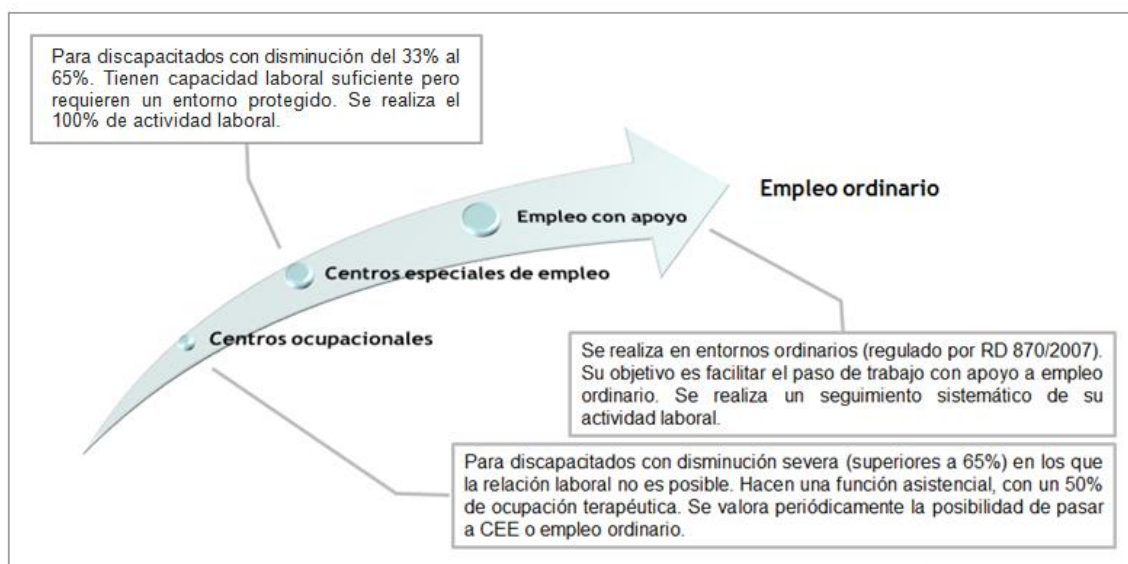


Ilustración 1. Modalidades de empleo según el grado de discapacidad

Las empresas deben favorecer la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta obligación viene regulada por ley mediante la LISMIⁱ (Ley 13/1982), que estipula, entre otros aspectos:

- La obligación para las empresas de 50 o más trabajadores, de **contratar un 2% de la plantilla de trabajadores con discapacidad**, o en su defecto la adopción de medidas alternativas recogidas en el RD 27/2000ⁱⁱ.
- Dispone la necesidad de establecer ayudas para **adaptar los PDT y la eliminación de barreras arquitectónicas** (se pueden solicitar subvenciones).

Discapacidad y gestión preventiva

Todo empresario, para proteger y conservar la seguridad y salud de sus trabajadores, debe cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995). Dicha ley, en su artículo 25 sobre "Protección de trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos", indica:

"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos 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".

Del cumplimiento de este deber se deriva la necesidad de tener en cuenta diversos aspectos relativos a la gestión de la prevención de riesgos laborales en el proceso de incorporación de estos trabajadores (ver ilustración 2).

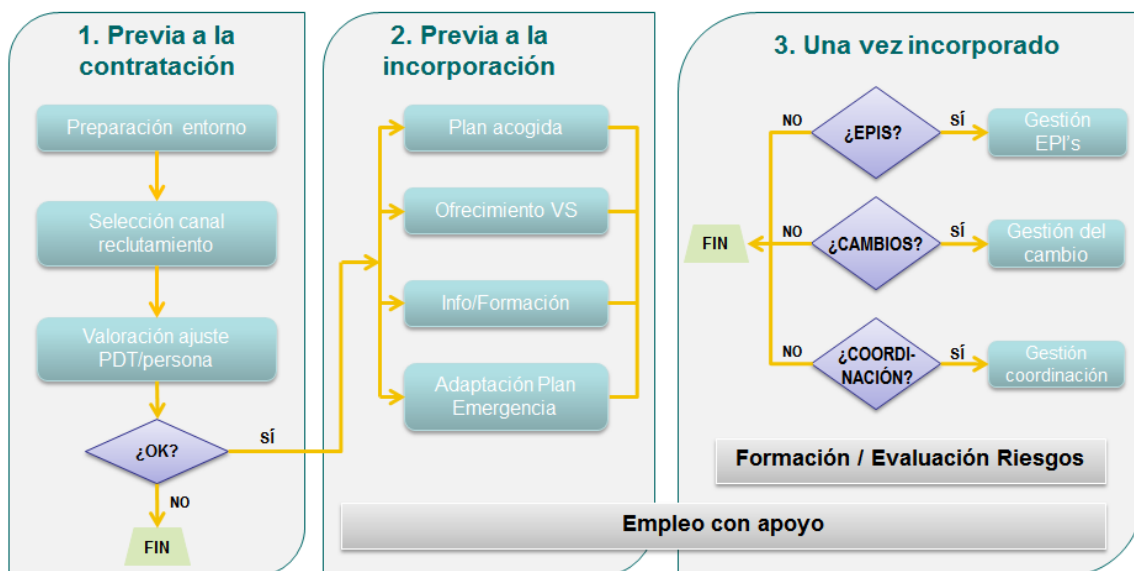


Ilustración 2. Gestión de la prevención en el proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad.

(Fuente: adaptado del manual de Foment del treball).

En general, las actuaciones que hay que llevar a cabo en materia de prevención para este colectivo son las mismas que para cualquier trabajador. Sin embargo, algunas acciones que se detallarán en este artículo, merecen una especial atención.

Preparación del entorno y adaptación del puesto de trabajo

Desde antes de que la persona trabaje en el centro se debe asegurar que ésta pueda desplazarse hasta el mismo, acceder a su puesto de trabajo, a las instalaciones de uso común (aseos, zonas de descanso, etc.) y circular por las instalaciones, eliminando las barreras arquitectónicas que puedan haber (bordillos, escalones, etc.) y habilitando el uso de rampas, ascensores, etc. Es decir, se deben tener en cuenta aspectos dimensionales de las instalaciones pero también las holguras, alcances o productos de apoyo que pueda necesitar para ser autónomo.

Por otro lado, se debe asegurar una correcta adaptación del puesto de trabajo en cuanto a:

- Mobiliario, equipos, herramientas y otros dispositivos.
- Aspectos organizativos (horarios, información de las tareas, realizar tareas en equipos de trabajo para compensar déficits, etc.).
- Preparar la acogida y el entorno de trabajo (formación en el ámbito de la discapacidad a RRHH, a tutores internos y a toda la plantilla en general).

En relación a la discapacidad mental evitar:

- Trabajo a turnos, nocturno o en solitario.

- Trabajos con maquinaria, productos o sustancias peligrosas que requieran medidas especiales de seguridad.
- Trabajos complejos y poco pautados.

Adaptación del Plan de Emergencia

El Plan de Emergencia también debe asegurar la integridad y seguridad de las personas con discapacidad que se encuentren en el centro de trabajo. Para ello se recomienda contar con personal de apoyo a la evacuación (personas encargadas de prestar ayuda inmediata a las personas con discapacidad o que no tengan autonomía suficiente para llevar a cabo la evacuación). Debe aparecer en el Plan de Emergencia una relación de las personas que requieren asistencia en caso de evacuación y el tutor o persona de apoyo asignada.

Además, siempre que sea posible, será de gran ayuda a la hora de diseñar el recorrido de evacuación, ubicar a los trabajadores con limitación de movilidad cerca de las salidas de emergencia del centro de trabajo, acortando de esta forma el recorrido.

Discapacidad y comunicación en prevención

En el ámbito de la PRL, la comunicación es una herramienta imprescindible para involucrar a los trabajadores y fomentar en la empresa la integración de la de la prevención de riesgos laborales. En todas aquellas acciones en las que el empresario debe informar a los trabajadores, como son la formación e información sobre los riesgos laborales y las medidas para protegerse, o el ofrecimiento de las revisiones médicas, hay que considerar especialmente las limitaciones en la capacidad de comprensión de los trabajadores con discapacidad intelectual o sensorial.

Para los trabajadores con discapacidad intelectual puede ser recomendable:

- Coordinarse con el preparador laboral, en el caso de trabajadores contratados con la modalidad de empleo con apoyo, para que refuerce la comprensión de, por ejemplo, los riesgos a los que está expuesto el trabajador o las implicaciones de aceptar o no el reconocimiento médico-laboral (en este tipo de acciones se tendrá en cuenta la intervención de los tutores legales cuando sea necesario).
- Ofrecer una formación continua y práctica para refrescar lo aprendido en PRL y reforzar los hábitos seguros de trabajo.
- Seguir criterios de *lectura fácil*ⁱⁱⁱ que especifican cómo presentar la información para que sea fácilmente comprensible: usar un lenguaje sencillo con frases cortas, evitar abstracciones, apoyar el texto con imágenes sencillas y ejemplos prácticos, etc.

Para los trabajadores con discapacidad sensorial es recomendable:

- Disponer de información redundante (visual, audible, táctil).
- Establecer con el trabajador canales de comunicación ágiles y eficientes, recurriendo a adaptaciones en aquellos casos necesarios (p.e. aumentar tamaño del texto para personas con déficit visual).
- Asegurarnos de que el trabajador recibe y entiende la información.
- Si se ofrece material en soporte papel, debemos tener en cuenta el déficit del trabajador y adaptar dicho material o contenido a su capacidad residual.

Como prevencionistas pueden surgirnos algunas dudas sobre cómo tratar la información relacionada con el trabajador con discapacidad. Algunos ejemplos que nos planteamos son:

¿Es válido el porcentaje de discapacidad reconocido en el certificado de minusvalía para predecir las limitaciones que va a encontrarse el trabajador discapacitado en su puesto de trabajo?

La valoración del grado de discapacidad se barema por el tribunal evaluador médico en base a la autonomía en la ejecución de las actividades de la vida diaria (alimentación, higiene, vestido, entre otros) y no a competencias laborales.

Por lo que es posible que un trabajador con un certificado que muestra un porcentaje elevado por movilidad reducida no tenga limitaciones para, por ejemplo, trabajar como teleoperador. Por esta razón, si disponemos del informe completo elaborado por el tribunal médico, nos mostrará las limitaciones concretas y la capacidad residual del trabajador con discapacidad que nos será mucho más útil de cara a saber su funcionalidad, evaluar los riesgos o adaptar el puesto de trabajo.

¿Qué ocurre si el trabajador no me indica qué limitación/patología tiene?

Para conocer qué riesgos añadidos tiene un puesto de trabajo para una persona con discapacidad y poderlos prevenir, necesitamos conocer la capacidad residual o limitaciones de ese trabajador para proteger adecuadamente su salud. No obstante, debemos tener en cuenta que toda la información relacionada con el diagnóstico médico de las personas debe considerarse como estrictamente confidencial, con lo que no puede trascender más allá de los servicios médicos y autoridades sanitarias competentes (Artículos 22 y 37 de la Ley 31/1995).

Por lo tanto, siempre que el trabajador colabore y comunique la limitación que presenta, tendremos información suficiente para evaluar el PDT y adecuarlo. Para ello debemos contar con la autorización expresa del trabajador, o su tutor legal, debidamente formalizada y documentada, y especificando la siguiente información:

- Identificación de los destinatarios de la información.
- Contenido y alcance de la información.
- Formatos de transmisión de la información.
- Uso previsto de la información (P.ej.: Evaluación de riesgos laborales).
- Posibles consecuencias derivadas del uso de la información.
- Periodo temporal de duración de la autorización.

En el supuesto de que el trabajador sólo facilite la información a través de la RML, únicamente recibiremos el resultado de la aptitud médica y, si es el caso, también información sobre las limitaciones en las tareas que debemos tener en cuenta para ese trabajador, pero sin especificar el diagnóstico o afectación del mismo.

Por último, puede ocurrir también que el trabajador, siendo evidente que sufre una discapacidad, no colabore ni acepte la RML, con lo cual a priori no dispondremos de información alguna. En ese caso, podemos entrevistarnos con él para indicarle la importancia de adaptarle el PDT para prevenir posibles lesiones, a fin de que colabore. El trabajador podrá acogerse siempre al derecho a renunciar a la RML, a menos que, previo informe de los representantes de los trabajadores, la RML sea imprescindible para evaluar el impacto de las condiciones de trabajo en la salud, o cuando se considere que el estado de salud del trabajador pueda poner en riesgo su integridad o la de terceros (art. 22.1 LPRL).

Evaluación de riesgos y diversidad funcional

La evaluación de riesgos de un puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad debe cumplir los mismos objetivos que las evaluaciones estándares, sólo que va a ser individual y vamos a considerar las siguientes etapas:

- Evaluar las condiciones del PDT (espacios, seguridad, higiene, ergonomía y psicología) y valorar si pueden suponer un riesgo para el sujeto.
- Comparar las demandas del PDT con la capacidad residual del trabajador.
- Detectar los desajustes o problemas resultantes.
- Adaptar el PDT para que no haya desajustes, o en su defecto, valorar el cambio de PDT.
- Planificar una revisión periódica para detectar posibles nuevos desajustes.

Las medidas preventivas se tendrán en cuenta en función de la limitación que tenga el trabajador, y así poder **eliminar o minimizar el impacto derivado de los desajustes PDT-sujeto**. Generalmente, se seguirán los criterios ergonómicos

estándares relacionados con aspectos de diseño, adaptación y organizacionales, **teniendo en cuenta las características particulares del trabajador con discapacidad.**

A nivel estatal, existen distintas metodologías que, dependiendo del perfil de los empleados y la actividad de la empresa, pueden ajustarse mejor a nuestras necesidades. A continuación se muestra una tabla comparativa con las características de estos métodos:

	INSHT	ESTRELLA	ErgoDis/IBV	ADAPTyAR	APTRA	Método Perfiles	FOMENT
Análisis Trabajo / Persona:		X	X	X	X	X	parcial
Comparación demandas - Capacidades:		X	X	X	X	X	
Análisis del entorno:	X	X	X	X		X	X
Análisis de competencias:		X	X	X		X	
Evaluación de riesgos:	X		X			X	X
Opinión del sujeto:			X	X			
Pruebas adicionales:		X				X	
Recomendaciones de adaptación:			X	X	X		
Aplicación informática:			X	X	X	X	
Gratuito:	X	X		X	X	parcial	X
Discapacidad física/sensorial	X	X	X	X	X		X
Discapacidad intelectual	X	X	X	X	X	X	X
Base de datos:		X	X		X		

La **evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados** elaborada por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) es un método de identificación y evaluación de riesgos mediante listados de comprobación (se pueden descargar de la web <http://www.insht.es>). Las preguntas están divididas en varios apartados en función del tipo de discapacidad y hacen incidencia en aquellos aspectos del entorno de trabajo que pueden ser un riesgo para los empleados con discapacidad, principalmente riesgos de seguridad.

El **método Estrella**, diseñado originalmente por el IMSERSO para el uso de personal de la administración como una herramienta de asesoramiento y orientación profesional, también dispone de un apartado de análisis y adecuación de puestos de trabajo. En dicho apartado se dispone de una relación de factores de riesgo y cómo interactúan estos con las disfunciones o patologías que pueda tener la persona. De manera que nos indica qué riesgos añadidos derivados de esta interacción (actividad-discapacidad) vamos a tener que contemplar en la evaluación. [Se puede descargar desde la plataforma de ADAPTyAR]

El **método ErgoDis/IBV** (Instituto Biomecánico de Valencia) es el método de adaptación ergonómica de puestos de trabajos ocupados por personas con discapacidad. El método permite introducir una serie de datos relacionados con el sujeto y el puesto que ocupa y realiza un análisis, detectando los desajustes existentes entre las capacidades residuales del sujeto y las exigencias de la ocupación. El propio método ofrece una base de datos de soluciones a aplicar para adaptar el puesto de trabajo.

ADAPTyAR es una plataforma virtual creada por el Ministerio de Sanidad y el IBV, donde accediendo a través de la web <http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/> (accediendo con un usuario dado de alta en Salud Laboral IBV) nos ofrece:

- Herramienta online ADAPTyAR: formularios para el análisis del trabajo y el usuario. Detecta desajustes capacidad-demanda. Ofrece apoyo conceptual y metodológico para cada apartado. Identifica riesgos pero no evalúa. Ofrece recomendaciones de adaptación de acuerdo a los datos introducidos.
- Casos prácticos de PDT adaptados por sectores de actividad.
- Descarga de Software con ejemplos de cómo evaluar y adaptar puestos de trabajo con el ErgoDis/IBV (incluye videos).

Método **APTRA** es una iniciativa de la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo accesible a través de <http://aptra.portaento.es>. Es una base de datos con perfiles de PDT según deficiencia del trabajador y con medidas orientativas de adaptación del entorno donde podemos consultar:

- Análisis de diversos entornos ocupacionales y puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

- Compilación de las experiencias positivas encontradas y las soluciones aportadas, poniéndolas a disposición de los responsables de recursos humanos de las empresas.

El **Método de perfiles** es una herramienta que permite analizar la adecuación de la tarea a la persona con discapacidad intelectual o trastorno mental con el objetivo de adaptar los puestos de trabajo, identificar necesidades formativas o evaluar las condiciones de seguridad y salud del puesto, entre otros. El método se basa en la comparación entre el perfil de exigencias del puesto de trabajo y el perfil de capacidades del trabajador. Dispone para ello de dos fichas que valoran los mismos factores para cada uno de los perfiles. El desajuste en uno o varios de estos factores, en concreto cuando las exigencias superan las capacidades, indicaran la necesidad de adoptar medidas. Más información en: www.lantegi.com/publicaciones

El **Método de Foment del Treball** tiene como finalidad principal evaluar los riesgos de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad física, sensorial e intelectual. Ofrece orientación para la incorporación de trabajadores con discapacidad y la gestión preventiva de este colectivo. Propone una metodología de evaluación de riesgos adaptada a personas con discapacidad. Se basa en el método T. Fine pero incluye el factor de especial sensibilidad para valorar hasta qué punto la discapacidad del trabajador genera nuevos riesgos o agrava los preexistentes. Existe un manual para cada grupo de discapacidad (física, sensorial e intelectual) descargables en el área de publicaciones de la web <http://prrl.foment.com/>

En conclusión:

Cada vez más, las empresas ordinarias acogen a trabajadores con alguna limitación o discapacidad. De ahí la importancia de considerar de manera específica las medidas de seguridad y salud en estos trabajadores.

Existen manuales y herramientas suficientes que ofrecen una guía de intervención a la hora de evaluar y adaptar PDT para este colectivo, así como para gestionar la PRL favoreciendo la seguridad y salud de los trabajadores discapacitados.

La evaluación de riesgos en trabajadores con discapacidad debe ser siempre individual, puesto que los déficits que tenga son particulares de cada trabajador y su situación. Se pueden utilizar metodologías genéricas, interviniendo en la eliminación o reducción de los riesgos derivados de los desajustes entre las exigencias del PDT y las capacidades residuales del trabajador. En cualquier caso, también existen métodos específicos para evaluar y adaptar PDT ocupados por discapacitados.

Finalmente, debemos recordar que no todos los puestos de trabajo requieren ser adaptados. En muchos casos, partir de un diseño ergonómico de los PDT (que se adapte a la mayoría de la población) será suficiente para solventar aquellos desajustes ligeros que puedan sufrir los trabajadores con discapacidad.

Para ampliar información:

- “Adaptación de puestos de trabajo”. Guía de referencia. CEAPAT, 2009
- “Discapacidad y Trabajo”. Capítulo 17 Enciclopedia OIT
- “Ergonomía y Discapacidad”. IBV, 1999
- Factsheet 53. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad. Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral
- NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo. INSHT
- “Prevención de riesgos laborales en los Centros Especiales de Empleo”. IBV

ⁱ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

ⁱⁱ Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

ⁱⁱⁱ Más información sobre directrices para una lectura y comprensión fácil en el web www.lecturafacil.net