

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Mariano Rubio Prats
Jefe de programas sociales
Ayuntamiento de Granada

No podemos obviar en este marco al referirnos a la prevención de riesgos laborales, que la estimación de personas que son discapacitadas como consecuencia de los efectos de enfermedades profesionales y accidentes laborales, supera los a 380.000(7,48 %) (Sobre Datos Encuesta Ine 2008)

1. Introducción. La Importancia de prevenir

Debo empezar con la obligatoria referencia a La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 25, establece los principios rectores que van a determinar las garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial). Esta especial protección responsabiliza y obliga al empresario a hacer un análisis y llevar a cabo las acciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, las evaluaciones de riesgos, la adaptación de puestos de trabajo, de los equipos de protección, de los materiales, equipos y herramientas específico. Etc. en función de las capacidades de la persona trabajadora que ocupa el puesto.

Hay que señalar que los principios de la acción preventiva y la metodología para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad no son distintos a los de las intervenciones convencionales y, por supuesto, cualquier adaptación debe realizarse considerando la privacidad, confidencialidad y autonomía de la persona, garantizando siempre sus derechos tanto de ocupación como de promoción en el ámbito laboral. Por lo tanto, el hecho de que un puesto de trabajo pueda ser ocupado por una persona con discapacidad no debe suponer un mayor esfuerzo en la acción preventiva de la empresa.

Para las personas trabajadoras con discapacidad, la incorporación al mercado de trabajo, ya sea a través del empleo ordinario, ya sea a través del empleo protegido, es una realidad propiciada desde la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos (LISMI); ley hoy derogada y sustituida por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), donde se contempla el empleo protegido, el empleo ordinario y el empleo autónomo como las tres posibilidades de las personas con discapacidad de acceso al mundo laboral.

Aunque podemos afirmar que en los últimos años se han alcanzado notables avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, aun así, tienen que superar las desigualdades persistentes que obstruyen y limitan su inclusión en el mercado de trabajo, y que suponen limitaciones en su integración económica y social, a las que se suman las dificultades actuales de acceso al empleo que la crisis ha generado. Parece oportuno en este contexto, no olvidar uno de los principios generales de prevención:

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud tener en cuenta la evolución de la técnica.

2. ¿A quién corresponde adaptar los puestos de trabajo?

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su art 25 establece que:

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

El 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 en su art 40, asimismo dice:

Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Pues bien, de estas normas se deduce la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable, cometidos alternativos, a todas aquellas personas trabajadoras que tienen una discapacidad manteniendo en lo posible su «capacitación» laboral.

Para que una persona trabajadora con discapacidad acceda o bien permanezca en un puesto de trabajo, hace necesario que se actúe de manera individualizada y se tomen las medidas necesarias para que la adaptación del puesto elimine toda forma de discriminación. Estas actuaciones deben de ser viables desde el punto de vista humano, técnico y económico y requieren de un análisis individual y pormenorizado de las relaciones de la persona trabajadora con el puesto y con las tareas que vaya a desarrollar, esto supone el estudio de las tareas que tiene que realizar, y del tiempo para realizarlas, es decir de las demandas del trabajo y la valoración de su capacidad funcional.

En la acción preventiva además del empresario, sobre el que cae la responsabilidad, han de participar también las personas trabajadoras, los delgados sindicales de prevención y la ciudadanía en general para solicitar y adecuar un puesto de trabajo a una persona con discapacidad.

3. ¿A quién se le adapta el puesto?

- Una persona con una discapacidad reconocida o una incapacidad permanente en su modalidad contributiva con necesidad de un ajuste para el desempeño de su puesto de trabajo al acceder.
- Una persona trabajadora que sufra una discapacidad sobrevenida.
- A cualquier persona trabajadora que a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mediante un informe debidamente motivado, a petición del Servicio de Vigilancia de la Salud o de la persona interesada. En este último caso generalmente se hace mediante una solicitud por escrito en la que conste el puesto de trabajo que desempeña, hechos y razones que hagan necesaria la solicitud de adaptación o cambio de puesto, así como todos los documentos que se consideren oportunos para avalar la solicitud. Por su parte la empresa debe pedir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que realice el reconocimiento médico de vigilancia de la salud y un informe con la valoración, indicando si es APTO O No APTO para el desempeño de su puesto de trabajo.

Importante destacar en todo el proceso el papel del Comité de Seguridad y Salud o a los y las delegadas de prevención a los que se informará adecuadamente, y a la persona interesada la propuesta permitiendo que haga las sugerencias, recomendaciones y alegaciones en su caso. El Comité de Seguridad y Salud tiene la potestad de determinar, motivadamente, la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto y las medidas propuestas. En caso de que sea necesario un cambio a un nuevo puesto de trabajo no debe comportar modificación alguna en sus condiciones de trabajo (categoría, retribución, etc.).

Si la empresa no cumple con las recomendaciones para la adaptación o cambio de puesto, se puede solicitar la actuación de la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo, denunciando el incumplimiento.

4. ¿Cómo se adapta el puesto de trabajo?

4.1 La importancia de una evaluación Inicial

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva :

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuesto a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias

o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Modificado por LEY 54/2003

Esta evaluación inicial que tiene es obligatoria para todos los trabajadores se hace más necesarias en el caso de colectivos con diversidad funcional que generan la discapacidad, pues pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población.

Ergonomía: a es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. (Definición de la Asociación Internacional de Ergonomía,)

La adaptación ergonómica del puesto, supone la adaptación del puesto de trabajo a la persona, Esta ciencia multidisciplinar aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos y sistemas, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas. En el propio diseño del puesto de trabajo debe contemplarse la ACCESIBILIDAD UNIVERSAL como 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.

Por lo tanto conviene no olvidar que los principios y metodología para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional son los mismos que para las intervenciones convencionales, se rigen por los mismos principios generales de la prevención. Y siempre benefician a todas las personas presentes o futuras en la empresa, lo que confiere otra perspectiva funcional y económica, pues no estamos hablando de adaptación.

4.2 Los ajustes razonables

Con la publicación de la Directiva 2000/78/CE, aprobada por el Consejo de la Unión Europea, se avanza considerablemente en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de «ajuste razonable» para restablecer la igualdad.

El principio jurídico de igualdad de trato consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentran en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente.

El ajuste razonable abarca:

- Formación previa al empleo (formación profesional, orientación, prácticas...),
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso),
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo),
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas),
- Promoción profesional.

5. Procedimiento

El ajuste razonable del puesto de trabajo de una persona con diversidad funcional implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

Pasos para la realización del ajuste del puesto para una persona con discapacidad:

Enumeración de las tareas laborales ¿Qué hace el trabajador?

Se trata de obtener un listado de tareas que integran el puesto de trabajo objeto. Se identificarán las tareas fundamentales del puesto y valorar como se hacen y la frecuencia de las mismas.

Especificar el equipo de trabajo en sentido amplio: ¿Cómo y con qué se hace?

El equipo de trabajo determina, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas. Por ello conviene detallar las características relevantes en cada uno de los equipos utilizados, recurrir siempre que sea posible a los avances tecnológicos. Nos referimos a la totalidad del mobiliario, las máquinas, los equipos, las herramientas, los productos, materias primas, etc

Especificar las capacidades humanas para la realización de las tareas

Es decir las condiciones físicas, sensoriales y cognitivas que hacen falta para el desarrollo de las tareas de trabajo. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.

- Demandas físicas: Postura, movimientos, fuerza; demandas visuales, auditivas.
- Demandas cognitivas: Modo, cantidad y tipo de información que se recibe.
- Tiempo de respuesta.
- Complejidad de la información.

Evaluación del lugar de trabajo

En el análisis del puesto de trabajo, se evalúan las características del entorno ambiental desde el punto de vista de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo. Las condiciones de trabajo que incluyen la calidad del aire (temperatura, humedad, movimiento del aire y presencia de contaminantes), ruido, vibración e iluminación. Existe normativa R.D. 486/97 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En la adaptación de puestos de trabajo de personas con diversidad funcional nos interesa incidir en recomendaciones concretas determinadas por las características del trabajador. Por ejemplo, Las condiciones de iluminación van a ser particularmente importantes para una persona con discapacidad visual, o el control del nivel de ruido imprescindible cuando el ocupante del puesto sea una persona con diversidad funcional auditiva.

Accesibilidad

Imprescindible para la adaptación del puesto de trabajo es hacerlo completamente accesible para en todas y cada una de las circunstancias que se puedan presentar.

- Desde el desplazamiento al lugar de trabajo: medios de transporte públicos y su accesibilidad, distancia, aparcamientos reservados en la zona...
- En el lugar de trabajo: accesos al edificio, elevadores, ascensores, puertas. En los espacios lugares colectivos: aseos, comedores, vestuarios, cafetería, salas de descanso...

Hay que recoger información sobre el medio de transporte utilizado para el desplazamiento al lugar de trabajo, aparcamiento, acceso al edificio, desplazamiento al puesto.

Valoración Funcional

Se trata de determinar la capacidad de la persona trabajadora para realizar las tareas de puesto, esto es, su aptitud para el trabajo. Lo lógico es utilizar como método de valoración la realización de tareas propias del puesto y permiten obtener la información de las capacidades reales de la persona trabajadora. Por lo tanto es fundamental contar con participación activa de la persona con discapacidad trabajadora en la valoración inicial del puesto, su definición y en todo el proceso de adaptación.

Es importante hacer señalar que el equipo de técnicos de prevención que hace la evaluación asegure que sus datos van a ser tratados con confidencialidad, explicando la metodología y los objetivos del proceso, lo que supone además que se debe contar con la persona trabajadora y mantenerla debidamente informada durante todo el proceso.

La adaptación es responsabilidad de la dirección de la empresa y es un trabajo técnico de los profesionales pero la persona trabajadora también participa con su propia observación que debe servir de guía para sopesar conjuntamente si ha mejorado la comodidad, seguridad y eficacia en trabajo. Es obligación de la empresa la formación adecuada del trabajador en materia de prevención previa a la ocupación del puesto.

En definitiva, con esta valoración determinaremos si la persona puede realizar las tareas del puesto con todas las garantías de seguridad. Es decir, si las posibilidades de la persona con discapacidad se ajustan a las necesidades para realizar las tareas del puesto de trabajo. Además tenemos que tener en cuenta que la capacidad puede variar (mejorar con la práctica, variar a lo largo de la jornada o disminuir con la edad, o en situaciones especiales). Y adaptarla a cada persona.

Establecer la relación entre las necesidades del puesto y las capacidades de la persona.

En este paso se analiza cuales son las necesidades del puesto y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades de la persona. Nos permite decidir si la demanda es ajustada a las capacidades o para realizarla hay que intervenir proponiendo cambios.

Adaptación

Una vez concluida la evaluación inicial del puesto, es posible que sea necesaria la adaptación a cada caso en particular, que puede ser modificar el espacio, la organización de las tareas, modificar los tiempos, horarios, el equipo, mobiliario etc.

Es mejor adaptar que cambiar de puesto de trabajo: es importante mantener una actitud de adaptar para solucionar posibles desajustes, respetando la elección y valorando la experiencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Se debe recurrir a los avances tecnológicos siempre que sea posible, sustituyendo aquello que pueda ocasionar riesgos por otros más seguros, y evitando siempre que sea posible los que requieran mayor esfuerzo físico.

Medidas de Adaptación / Ajustes razonables

- Eliminación de barreras arquitectónicas,
- Diseño del puesto de trabajo, búsqueda de diseño universal. (organización espacial),
- Equipamiento: mobiliario, equipos, herramientas, etc.,
- Productos de apoyo (ayudas técnicas): Ordenadores adaptados, pantallas táctiles, teléfonos, señales luminosas, máquinas parlantes...
- Horario de trabajo: flexibilidad, jornada parcial, pausas, descansos,
- Organización del trabajo,
- Adaptaciones para realizar la formación de estos trabajadores,
- Adaptaciones de servicios comunes

Seguimiento

Tanto la evaluación de riesgos laborales como las medidas de adaptación del puesto de trabajo, no son fotos fijas del puesto, indudablemente las condiciones de cada persona tampoco lo son, por lo que es imprescindible realizar un seguimiento continuo de las adaptaciones propuestas para evaluar su eficacia y efectividad. Revaluar los puestos cada vez que se realice una modificación en las condiciones de trabajo.