

Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos
Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015/2016



**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

*(SAFETY AND HEALTH AT WORK AND WORK INCLUSION OF
PERSONS WITH DISABILITIES)*

Realizado por la alumna Dña. Ana María Cela Méndez

Tutorizado por la profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós

SUMARIO

| | |
|---|----|
| <i>Abreviaturas</i> | 5 |
| I. RESUMEN Y <i>ABSTRAC</i> | 7 |
| II. OBJETIVOS | 9 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| IV. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD: DISCAPACIDAD FÍSICA, INTELECTUAL Y SESORIAL | 13 |
| 1. Discapacidad física..... | 16 |
| 2. Discapacidad psíquica o intelectual..... | 16 |
| 3. Discapacidad sensorial | 17 |
| V. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 18 |
| 1. Amenaza del desempleo | 18 |
| 2. Peculiaridades en la regulación de su trabajo..... | 19 |
| VI. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 23 |
| 1. Los trabajadores con discapacidad ante la normativa de prevención de riesgos laborales | 23 |
| 2. Consideración del trabajador con discapacidad como trabajador especialmente sensible a determinados riesgos..... | 25 |
| 3. Discapacidad y gestión de la prevención..... | 26 |
| 3.1 Riesgos laborales | 27 |
| 3.2 Evaluación de riesgos y planificación preventiva | 33 |
| 3.3 Medidas preventivas y de protección para personas con discapacidad...35 | |
| 3.3.1 Entorno de trabajo | 36 |
| 3.3.2 Señalización..... | 37 |
| 3.3.3 Formación..... | 38 |
| 3.3.4 Comunicación, consulta e información a los trabajadores | 39 |
| 3.3.5 Horario de trabajo..... | 40 |
| 3.3.6 Supervisión | 41 |

| | |
|---|----|
| 3.3.7 Equipos de protección individual | 41 |
| 3.3.8 Planificación de emergencias | 42 |
| 3.3.9 Accesibilidad | 46 |
| VII. INTEGRACIÓN LABORAL Y VENTAJAS DE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS | 48 |
| VIII. CONCLUSIONES | 51 |
| IX. BIBLIOGRAFÍA..... | 54 |
| X. WEBGRAFÍA | 60 |

Abreviaturas

| | |
|-----------------------|---|
| AA.VV. | Autores Varios |
| AENOR | Asociación Española de Normalización y Certificación |
| AESST | Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Art. | Artículo |
| CE | Constitución Española de 1978 |
| CEDD | Centro Español de Documentación sobre Discapacidad |
| CEPYME | Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa |
| CERMI | Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad |
| CES | Consejo Económico y Social |
| Coord./Coords. | Coordinador/es |
| COCEMFE | Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica |
| Dir./Dir. | Director/es |
| Ed./Eds. | Editor/es |
| ET | Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores |
| IBV | Instituto de Biomecánica de Valencia |
| INE | Instituto Nacional de Estadística |
| INSHT | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo |
| LISOS | Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social |

| | |
|-------------------|---|
| LPRL | Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales |
| NTP | Nota Técnica de Prevención |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONCE | Organización Nacional de Ciegos Españoles |
| Pág./Págs. | Página/páginas |
| RD | Real Decreto |
| RSC | Responsabilidad Social Corporativa |
| RSP | Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. |
| SEPE | Servicio Público de Empleo Estatal |
| SID | Servicio de Información sobre Discapacidad |
| ss. | siguientes |
| STSJ | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social |

I. RESUMEN DEL TRABAJO Y ABSTRACT

Resumen

Cada vez son más las personas con discapacidad que se incorporan al mundo laboral. El presente trabajo aborda el tema de la discapacidad, desde su definición, haciendo referencia a los diferentes tipos de discapacidades, hasta la situación actual de los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral. Las diferencias existentes en relación con el desempleo, a pesar de que han disminuido en los últimos años, subsisten y el colectivo está singularmente afectado por esta lacra. Ya en el empleo, la regulación de su trabajo está sujeta a diversas peculiaridades: reserva de puestos de trabajo, incentivos para la contratación indefinida de personas con discapacidad, ventajas económicas o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social..., contemplándose también un “empleo protegido” destinado a su integración socio-laboral.

Tras esta primera parte introductoria, se estudian las condiciones que estos empleados con discapacidad tienen en relación a la normativa de prevención de riesgos laborales, así como su consideración de trabajadores especialmente sensibles frente a determinados riesgos y la regulación que la legislación ofrece al respecto.

Finalmente se lleva a cabo un análisis sobre la discapacidad y la adecuada gestión de la prevención, describiendo de los diferentes riesgos laborales (clasificados en físicos, químicos, biológicos y psicosociales), orientando la evaluación de riesgos y la planificación preventiva y, por último, recopilando a las diferentes medidas preventivas y de protección que se pueden adoptar para que los trabajadores con discapacidad gocen de la misma protección de seguridad y salud d que el resto de empleados.

Palabras clave: discapacidad, trabajador especialmente sensibles, seguridad y salud en el trabajo, integración laboral.

Abstract

Nowadays it is growing the among of the disable people who is starting to work. This study is speaking about the proper definition of disability, its different kinds, and it is relating as well to their currently position in our work system. It is really important to say that nevertheless they are getting better opportunities and they are getting more jobs than years ago, they are still suffering a lot of troubles. Actually, there are so much special aspects in their work regulation, e.g. keeping some job's positions for

them, incentives for contraction of disable people, economic benefits and “protected work”, in order to integrate them in labour society.

Then, after that introduction, this study is focused on the relation between this collective and the risk prevention regulation (they are considered so sensitive persons), and also the special aspects of them on the the Labor Risk Prevention Law.

Eventually, it is being researched a good way of handling the risk prevention of disable people and sorting out in the meantime the risks (physical, chemical, biological or psychosocial risks). And finally this review suggests some orientation and actions for making the disable people having the same health and safe protection as the rest of the workers.

Key words: disability, special sensitive workers, health and safe at the work space, labour integration.

II. OBJETIVOS

El trabajo realizado persigue el objetivo, en primer lugar, de dar a conocer las características de las personas que sufren algún tipo de discapacidad, así como determinar el concepto de discapacidad en la actualidad y las diferentes clases que existen. Enfoca la situación que sufren estas personas respecto a la vida laboral, con altos niveles de desempleo y peculiaridades especiales a la hora de su contratación.

Sin embargo, el objetivo primordial es describir y valorar la prevención de riesgos laborales para los trabajadores con discapacidad. Entre otras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula la protección de la seguridad y la salud de este colectivo, calificado por la misma como “trabajadores especialmente sensibles”, y completada con otras normativas relativas también a estos aspectos.

El Presente trabajo Fin de Máster da a conocer los posibles riesgos que pueden tener lugar en una organización, realizando una clasificación en riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales, describiendo brevemente cada uno de ellos. Además, se hace mención a la evaluación y al diseño de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, orientados fundamentalmente a la detección y a la consideración de la magnitud de los riesgos presentes en la empresa para estos trabajadores con el objetivo de evitarlos.

De este modo, este trabajo trata tanto de convencer, como de orientar al empresario y a la sociedad en general, de la importancia que tiene el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva en relación con el colectivo de trabajadores con discapacidad, exponiendo una serie de medidas preventivas destinadas a los mismos pero que, además, pueden resultar beneficiosas también para el resto de empleados. Más concretamente, se hace referencia a las posibles medidas de prevención y protección que pueden adoptarse respecto a la señalización, formación, comunicación, consulta e información a los trabajadores, horario de trabajo, supervisión, equipos de protección individual, planificación de emergencias, accesibilidad y en el entorno de trabajo.

Así, como objetivo último destinado a servir de colofón, la investigación trata de mostrar las diversas ventajas que tiene la contratación de personas con discapacidad, por lo que la previsión de mecanismos (preventivos y de protección, por cuanto aquí importa) para su correcta inclusión laboral deviene esencial. Más allá de los beneficios económicos que existen, la contratación de personas con discapacidad aporta valor a las

organizaciones, como una medida de acción social que refuerza la dimensión ética de la empresa, mejorando su imagen ante la sociedad.

III. METODOLOGÍA UTILIZADA

Como ya se ha mencionado anteriormente en los objetivos, con el presente trabajo se pretende realizar un estudio sobre la peculiar situación en que se encuentran los trabajadores con discapacidad respecto a la prevención de riesgos laborales.

Para detallar las causas de la singularidad de los trabajadores con discapacidad y ofrecer la orientación adecuada en materia preventiva, el trabajo presenta una perspectiva multidisciplinar, siguiendo de este modo una metodología clásica, centrada, en primer lugar, en la búsqueda del material oportuno dentro de la bibliografía existente sobre la materia, obteniendo como resultado una investigación que combina el planteamiento jurídico-bibliográfico con un componente más técnico en relación con la seguridad en el trabajo, la Higiene industrial, la Ergonomía, y la Psicología Aplicada.

Para dar comienzo a la investigación se ha realizado un análisis de la normativa vigente relacionada con la materia objeto de estudio, principalmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como otras normas que regulan aspectos sobre la materia tratada, como son la Constitución Española o el Estatuto de los Trabajadores. Tras el análisis de la normativa correspondiente se ha completado la información con numerosas fuentes bibliográficas: libros especializados, manuales y revistas de investigación, así como diversos artículos de prensa y otros recursos tanto en papel, como electrónicos. Además de esta investigación de documentos se ha realizado una exhaustiva búsqueda y selección de jurisprudencia a través de la Base de Datos Aranzadi Digital.

Asimismo, y en relación con la parte técnica del estudio, se han recopilado materiales sobre los distintos tipos de riesgos y medidas preventivas o de protección correspondientes a cada modalidad, así como fuentes de información útiles para orientar una adaptación de la planificación preventiva a la singularidad del trabajador con discapacidad. Una vez recopilado y esquematizado todo el material necesario se procedió a una lectura y comprensión de la información para seleccionar los datos más interesantes y los que más se ajustaran al tema que se iba a desarrollar, pudiendo así desechar parte del material recopilado con la finalidad de descartar los datos menos relevantes y seleccionar solo la información más significativa según las exigencias y características de un Trabajo de Fin de Máster.

Finalmente, se procedió a la interpretación de la información seleccionada, y a la elaboración de un esquema a modo de guía para obtener una visión general y ordenada de la información y los aspectos a tratar.

Una vez definido el camino a seguir, el trabajo consistió en desarrollar y redactar por escrito cada uno de los aspectos enunciados, apoyándose en la información y en los materiales recopilados, proceso a lo largo del cual el esquema inicial sufrió las oportunas modificaciones.

Como resultado último se han desarrollado una a una, las diferentes conclusiones obtenidas a lo largo de todo el trabajo y se ha incluido, para acabar, la bibliografía utilizada y la webgrafía, donde se han descrito brevemente cada uno de los recursos web consultados para la realización de este trabajo.

IV. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD: DISCAPACIDAD FÍSICA, INTELECTUAL Y SENSORIAL

El término de discapacidad sustituye a lo que las Administraciones Públicas calificaban hasta hace poco como “minusvalía”.

A lo largo de la historia y en las diferentes sociedades el término de discapacidad ha atravesado grandes cambios. En los últimos años se abandona el enfoque asistencial de la discapacidad que veía a estas personas como “dependientes y necesitadas” y surge una nueva visión que muestra a las personas con discapacidad como individuos con habilidades, recursos y potencial.

Antes de definir el concepto de discapacidad en la sociedad actual cabe hacer un breve repaso sobre la evolución del término en el ordenamiento jurídico español.

Las diferentes Administraciones Públicas, estatal y autonómicas, realizan un importante papel calificador de la capacidad. No se puede olvidar, además, que es en torno a las calificaciones administrativas de discapacidades e incapacidades, donde se ha producido la jurisprudencia más abundante hasta el momento en materia de discapacidad¹.

La hoy derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, disponía en su art. 7.1 que “a los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.

La disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, ordenó las correspondientes adaptaciones terminológicas: “Las referencias que en los textos normativos se efectúan a `minusválido´ y a `personas con minusvalía´, se entenderán realizadas a `personas con discapacidad´. A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las

¹ DE SALAS MURILLO, S.: “La valoración de la (dis)capacidad en nuestro sistema jurídico: Una visión general”, en AA.VV. (DE SALAS MURILLO, Coord.): *Hacia una visión global de los mecanismos jurídico-privados de protección en materia de discapacidad*. Zaragoza (El Justicia de Aragón), 2010, pág. 23.

Administraciones Públicas utilizarán los términos ‘persona con discapacidad’ o ‘personas con discapacidad’ para denominarlas”.

Así, indica posteriormente el RD 1856/2009 de 4 de diciembre: “La citada terminología está ya incorporada en la mayoría de los ámbitos de nuestra sociedad, por lo que se considera esencial su actualización en el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía; norma básica en todo el territorio del Estado, que regula el reconocimiento administrativo de la situación de discapacidad”.

Baste para concluir con efectuar la necesaria mención a los términos del 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, cuyo art. 2.a) define el término “discapacidad” como “situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes”.

La norma de 2013 muestra un claro cambio de planteamiento y asume las nociones más actuales. Sea como fuere, hoy en día coexisten numerosas definiciones sobre discapacidad que parten de diferentes perspectivas y enfoques. Las variaciones de esta definición no sólo se han debido a las diferencias sociales y culturales entre los países, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción socio-laboral del colectivo de personas con discapacidad.

Una de estas definiciones la proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS), que describe la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales².

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

² OMS: *Discapacidad y salud*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> (11/11/2016).

Dentro del ámbito laboral se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar³.

Hoy en día se considera que las dificultades y desventajas que sufren las personas con discapacidad no se deben única y exclusivamente a sus propios déficits y limitaciones, sino a la interacción entre estos y las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral. Como puede apreciarse, se trata de un planteamiento cercano al del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

En resumen, los trabajadores discapacitados son aquellos que presentan problemas y limitaciones específicas para poder desarrollar su trabajo.

Atendiendo a las distintas definiciones de la discapacidad se observa que la idea más común es que una persona con discapacidad es menos capaz de realizar determinadas actividades, si bien lo cierto es que estas limitaciones dependen del entorno social y físico de la persona. Así, la persona con discapacidad deja de serlo, o es menor su discapacidad, cuando dispone de las condiciones adecuadas que le permiten acceder en un alto grado de similitud con las personas sin discapacidad a las diferentes situaciones que se encuentra en la vida diaria.

La participación de la persona con discapacidad en la vida social y profesional puede estar limitada en aspectos tales como la capacidad intelectual, la percepción sensitiva y la movilidad, pero estos inconvenientes no imposibilitan el acceso a una vida profesional⁴.

Las discapacidades más comunes son las de carácter físico, sensorial e intelectual, que se describen brevemente a continuación.

³ FUNDACIÓN PREVENT: *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*, Madrid (Biblioteca virtual), 2010, pág. 1. Recuperado de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf> (03/10/2016).

⁴ ONCE: *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. Discapacidad y Prevención*, pág. 5. Recuperado de <http://biblioteca.fundaciononce.es/> (23/10/2016).

1. Discapacidad física

Este tipo de discapacidad se relaciona con el cuerpo, miembros y órganos en general. Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre muchas.

Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario⁵.

Actualmente este colectivo ocupa numerosos puestos de trabajo en diferentes sectores de la sociedad, señal de que la visión y el trato hacia personas con discapacidad física evoluciona favorablemente tanto en la vida cotidiana como en el mundo laboral. Sin embargo, no llega a ser suficiente, cabe por ello destacar la importancia de que los sistemas de prevención de riesgos laborales incluyan siempre medidas destinadas a este grupo, no solo para facilitar el desarrollo de su trabajo a los que ya tienen empleo, sino para incrementar la incorporación de estas personas al mundo laboral.

2. Discapacidad psíquica o intelectual

La discapacidad psíquica o intelectual es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Puede ser cognitiva o adquirida.

De acuerdo con esta definición, para que una persona sea considerada como discapacitada intelectual deben cumplirse los siguientes dos criterios:

⁵ CEPYME: *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*, Gobierno de Aragón: Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, pág. 89. Recuperado de <http://www.conectapyme.com/documentacion/2010trabajadoressensibles.pdf> (22/10/2016).

Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual. El funcionamiento intelectual se define en función de un Coeficiente Intelectual obtenido mediante evaluaciones individuales realizadas con uno o más test de inteligencia apropiados al contexto cultural, lingüístico y social de la persona evaluada. La puntuación obtenida por el sujeto debe estar significativamente por debajo de la media de su grupo de referencia. Los datos deben ser contrastados y validados con informaciones obtenidas mediante pruebas adicionales o informaciones de distinta procedencia.

Limitaciones significativas en la conducta adaptativa. Un funcionamiento intelectual limitado, por sí solo, no se considera suficiente para un diagnóstico de discapacidad intelectual. Deben coexistir limitaciones lo suficientemente amplias en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas⁶.

3. Discapacidad sensorial

Se conoce como discapacidad sensorial aquella que afecta a uno de los sentidos, siendo los más comunes la discapacidad visual y la auditiva. Sin embargo, el resto de los sentidos también pueden verse afectados y por lo tanto, desarrollar una discapacidad.

Algunas de las discapacidades incluidas en esta categoría son ceguera, pérdida de visión, sordera, pérdida de audición, discapacidades olfativas y gustativas, trastornos del equilibrio y discapacidad somatosensorial, que produce una falta de sensibilidad al tacto, calor, frío, y dolor.

⁶ GONZÁLEZ-PÉREZ, J.: *Discapacidad Intelectual. Concepto, evaluación e intervención psicopedagógica*, Madrid (CSS), 2003, págs. 31 y 32.

V. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Amenaza del desempleo

Un deseo es que las personas con discapacidad pudieran acceder al empleo en la misma situación que el resto de los trabajadores, y que sus tasas de desempleo fueran igualmente similares, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de acción positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación. El deseo es también que las personas con discapacidad fueran todas capaces de llegar al empleo de manera autónoma sin necesidad de ayuda especial, como cualquier otro trabajador, simplemente por su propio esfuerzo, por sus capacidades, y que su tasa de actividad alcanzara los niveles de la población sin discapacidad. Otro deseo sería que el empleo proporcionara a todas las personas con discapacidad los mismos beneficios que aporta a otro trabajador cualquiera: suficiencia económica, independencia, relaciones sociales, bienestar personal, autonomía, etc. Pero la realidad, que camina hacia esos deseos, se encuentra todavía lejos de ellos⁷.

Las tasas de desempleo de personas con discapacidad se encuentran aún a una distancia considerable respecto a la población en general, como indica la encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2014.

Se trata de una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados y parados) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad⁸.

Los principales resultados obtenidos por la encuesta indican que, según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, 1.335.100 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares familiares tenía

⁷ DE URRÍES VEGA, B.J.: “Empleo con apoyo, empleo integrado”, en AA.VV. (CASADO MUÑOZ, R. y CIFUENTES GARCÍA, A., Coords.): *El acceso al empleo y a la universidad de las personas con discapacidad. Barreras y alternativas*, Burgos (Universidad), 2003, pág. 105.

⁸ INE: *Empleo de las personas con discapacidad*, 2014. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (25/10/2016).

certificado de discapacidad en 2014. Esta cifra representa el 4,4% de la población española en edad laboral.

Solo el 38% de estas personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos, superando sin embargo el porcentaje del año 2013 en 0,6 puntos. Esta tasa de actividad era 39 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Por otro lado, la tasa de paro para el colectivo fue del 32,2% en 2014, con un descenso de 2,8 puntos respecto al año anterior. Esta tasa era 7,8 puntos superior a la de la población sin discapacidad.

En definitiva, la tasa de empleo de las personas con certificado de discapacidad fue del 25,7%, con un aumento de 1,4 puntos respecto a 2013. El 89,7% de los ocupados eran asalariados y, de éstos, el 77,5% tenía contrato indefinido.

2. Peculiaridades en la regulación de su trabajo

Como ya se ha mencionado, las personas con discapacidad conforman un grupo con altos niveles de desempleo. No se puede desmentir que el empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas así como que contribuye en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, tanto como en el desarrollo personal.

Para paliar este problema, los poderes públicos han venido tradicionalmente desplegando toda una batería de acciones diversas, tales como la aprobación de algunos incentivos para la contratación indefinida de personas con discapacidad, la creación de agencias directas de colocación o intermediación en el mercado de trabajo, la organización de servicios de información y de orientación laboral, la formación prelaboral y laboral específica y adaptada de los trabajadores, la asesoría multidisciplinar para el autoempleo y el apoyo constante a los emprendedores, el impulso a la creación de empresas de inserción con actividad mercantil, la aprobación de intensos programas de empleo social protegido o la existencia de reserva de ciertos puestos de trabajado determinados para personas en situación de exclusión social entre algunos otros⁹.

⁹ CERMI: *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, Madrid (Cinca), 2009, pág. 12.

Así, uno de los principales objetivos de las políticas de empleo es la integración de este grupo de trabajadores en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, en el trabajo protegido.

Dentro del empleo ordinario, además de los habituales incentivos o bonificaciones, se contemplan, entre otras medidas, la cuota de reserva de puestos de trabajo. Esta cuota de reserva supone la obligación de contratar, en cierto número o porcentaje, a quienes pertenezcan a un determinado colectivo al cual va destinada la medida adoptada¹⁰; en este caso, las personas con discapacidad.

Así el RD 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, obliga a las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 a emplear a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. En las ofertas de empleo público se reservara un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

A los efectos de esta norma, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional¹¹.

¹⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G.: *Los minusválidos en el mercado laboral: Incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*, León (Universidad), 2005, pág. 35.

¹¹ LUCAS BARBI, D.: “Control administrativo del cumplimiento de reserva de cuota del 2% a favor de trabajadores con discapacidad”, en AA.VV. (MORENO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Madrid (Dykinson), 2016, págs. 25 y 26.

El incumplimiento en la cuota de reserva trae por su parte la imposición de las oportunas sanciones. De este modo, el art. 15.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), califica como infracción grave en materia de empleo el incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional”.

Por otra parte, existen casos en los que la persona con discapacidad puede ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario, así surge el empleo protegido y regulado por el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo.

Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores con discapacidad, a la vez que ser un medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal¹².

Por último, cabe mencionar la constitución de los “enclaves laborales”, una medida adoptada para facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario regulada en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Esta nueva opción parece abrir más y mejores oportunidades de acceder a empleos en entornos integradores para personas que previamente han trabajado en un centro especial de empleo. Por tanto, sus dos principales características son que se promociona el empleo de las personas con discapacidad que por el grado o la índole de aquella presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, favoreciendo las estructuras de tránsito preexistentes, por un lado, por otro, que se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías

¹² CERMI: *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, Madrid (Cinca), 2009, pág. 73.

ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación¹³.

En conclusión, los principales objetivos de los enclaves laborales son promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario, cumplir la cuota de reserva y facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad¹⁴.

En fin, todas estas formas de contratación cuentan con diferentes tipos de ayudas y subvenciones, así como incentivos económicos o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Sin embargo, estas medidas aún son objeto de mejora. El empleo de las personas con discapacidad, el empleo digno y de calidad, el empleo decente, en suma, es una cuestión no resuelta en España, que figura como tarea pendiente en las agendas políticas, sociales y legislativas¹⁵.

¹³ ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “Panorámica general sobre las políticas de fomento del empleo dirigidas a trabajadores discapacitados: ¿empleo protegido versus empleo ordinario?”, en AA.VV. (DÍAZ PALAREA M.D. y SANTANA VEGA D.M., Coords.): *Marco jurídico y social de las personas con discapacidad*, Madrid (Reus), 2008, pág. 265.

¹⁴ SEPE: *Integración laboral de las personas con discapacidad*, 2016. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapitados.pdf (20/11/2016).

¹⁵ PÉREZ BUENO, L.C.: *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*, Madrid (Cinca), 2010, págs. 260 y 261.

VI. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Los trabajadores con discapacidad ante la normativa de prevención de riesgos laborales

En virtud del art. 49 CE, “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Así pues, las personas con discapacidad tienen reconocidos por la Constitución Española los mismos derechos que el resto de ciudadanos, de manera que los derechos de las personas con discapacidad no son solo derechos sociales, sino que se trata, en línea de principio, del mismo catálogo de derechos de cualquier otra persona¹⁶.

El art. 14 CE, que establece el principio de igualdad de trato o igualdad ante la ley, prohíbe a continuación la discriminación por una serie de motivos, entre los que, como es sabido, no se incluye expresamente la discapacidad. Sin embargo, conviene tener en cuenta que una diferencia de trato basada en la discapacidad constituye una discriminación en el sentido que la doctrina ha dado a este término, de acuerdo con el cual se entiende por discriminación la desigualdad de trato fundada en motivos específicos especialmente rechazables, en los que la diferenciación niega la propia dignidad del hombre¹⁷.

También la prevención de riesgos laborales parte de la Constitución Española, que en su art. 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo¹⁸. Así como en su art. 43.1, que se reconoce el derecho a la protección de la salud.

Cabe mencionar también la labor del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

¹⁶ DE ASÍS, R.: *Sobre discapacidad y derechos*, Madrid (Dykinson), 2013, pág. 94.

¹⁷ MARTÍNEZ PUJALTE, A.L.: *Derechos fundamentales y discapacidad*, Madrid (Cinca), 2015, pág. 30.

¹⁸ GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, J.: *Gestión de la Prevención en las empresas: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Novedades normativas*, Madrid (Cinco días), 1996, pág. 15.

Trabajadores (ET), que en su art. 19 advierte de la obligación empresarial en materia de seguridad e higiene derivada de la relación jurídica existente entre trabajador y empresario. La previsión guarda una relación lógica con el reconocimiento del derecho de los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” (art. 4.2. d ET).

De estos mandatos y de la necesidad de adaptación a política comunitaria, surge la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Se trata de una norma básica que establece los principios elementales y fundamentales de la regulación preventiva, que se irán desarrollando con posterioridad mediante normas de inferior rango para materias y sectores concretos.

En el art. 4.1 LPRL se define el término prevención como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Se trata del elemento clave, y, como consecuencia del mismo, ante cualquier peligro para la salud que exista en el trabajo, si se quiere ser eficaz, lo primero que hay que intentar es evitar los riesgos, y si no es posible del todo, evaluar los que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen¹⁹; en definitiva, aplicar los principios generales de la acción preventiva del art. 15 LPRL, que enumera distintas cuestiones, que no se expresan tanto en términos jurídicos, como en máximas de experiencia o de buen gobierno²⁰.

Sea como fuere, la LPRL establece una protección general de todos los trabajadores y una protección específica de ciertos grupos que son más sensibles o vulnerables o simplemente merecedores de una protección especial, en razón de sus características personales²¹.

¹⁹ COCEMFE: *Guía divulgativa para personas con discapacidad física y orgánica sobre prevención de riesgos laborales en el sector servicios: ayuda a domicilio*, 2009, pág. 2.

²⁰ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Los principios de la acción preventiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGEZ, J.J y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (Especial referencia a los pronunciamientos de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León)*, León (Eolas), 2008, pág. 552.

²¹ LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 153.

2. Consideración del trabajador con discapacidad como trabajador especialmente sensible a determinados riesgos

Cuando se habla de trabajadores especialmente sensibles se engloba a todos aquellos que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas las situaciones de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean más vulnerables a los riesgos derivados de su trabajo. Este colectivo plantea para la prevención de riesgos laborales una cuestión difícil, de ahí la necesidad de establecer quienes son estos trabajadores y la protección que la LPRL ha querido darles, ofreciendo un estudio detenido de la cuestión.

Es el art. 25 LPRL el que hace referencia a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Este artículo, en conexión con el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), concreta la obligación que tiene el empresario de conocer las condiciones de los diferentes puestos de trabajo de su empresa y de las características que deben reunir los trabajadores que puedan acceder a ellos²².

El empresario debe, pues, a estos trabajadores una protección específica y reforzada, de forma tal que, por ejemplo, no podrá emplearlos en aquellos puestos de trabajo en los que “puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro” (art. 25.1 LPRL)²³.

Procede recalcar que recae sobre el empresario la responsabilidad de la salud laboral de sus trabajadores, debiendo garantizar la protección de todos ellos y prestando especial atención en las evaluaciones de riesgos cuando existan trabajadores especialmente sensibles (por cuanto aquí importa, específicamente trabajadores con discapacidad), además de señalar los factores de riesgo que puedan afectarles y adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

²² GONZÁLEZ RUIZ, A.: *La empresa ante la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Comentarios a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95): Ley de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Fundación Confemetal), 1996, pág. 60.

²³ CASTELLI, N.: “Derechos y deberes básicos del empresario en materia de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA, F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 69.

3. Discapacidad y gestión de la prevención

Las desventajas que tiene una persona con discapacidad no solamente derivan de sus propias dificultades personales, en función del grado de discapacidad, sino que se derivan de los obstáculos y barreras que encuentran en la sociedad, pensada y construida para personas sin discapacidad y que les impide desarrollar libremente su personalidad y ejercer sus derechos²⁴.

El objetivo debe ser el de lograr una mayor igualdad entre todas las personas, aumentar la participación de personas con discapacidad en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, cultural y, por lo que aquí respecta, en el ámbito laboral. De ahí surge la importancia de una correcta gestión de prevención de riesgos laborales, de adaptar cada puesto al trabajador y asegurar la salud y la seguridad de los trabajadores con discapacidad de la misma forma que el resto de trabajadores, para que puedan sentirse seguros en el desempeño de su trabajo.

La gestión de la seguridad consiste, fundamentalmente, en la identificación y neutralización o control y reducción de los riesgos. Conforme a lo dispuesto en el art. 1 RSP, para conseguir estos propósitos debe integrarse la seguridad a lo largo de toda la estructura productiva y jerárquica de la empresa, teniendo presente que la planificación y la adopción de decisiones forman parte de todos los puestos ya que, de lo contrario, no ejerce ningún tipo de influencia real sobre la exclusión auténtica y efectiva de los factores de riesgo²⁵.

Junto a lo anterior, una correcta gestión requiere no sólo tener en cuenta la dinámica interna de la organización sino contar, entre otros, con factores tales como el personal exterior a la empresa, las pautas culturales de la sociedad donde se encuentre situada y la acción de la Administración en su control y asesoramiento²⁶. En todo caso,

²⁴ TORRES LÓPEZ, M.A.: “Derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Derechos políticos y civiles de las personas discapacitadas (accesibilidad universal, educación inclusiva, empleo público, contratación pública)”, en AA.VV. (BELTRÁN AGUIRRE, J.L. y EZQUERRA HUERVA, A., Dirs.): *Atención y protección jurídica de la discapacidad*, Pamplona (Aranzadi), 2015, págs. 78 y 79.

²⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002, pág. 168.

²⁶ BONASTRE, R.; PALAU, X. y SUBIRATS, J.: *Manual de seguridad y salud en el trabajo. Nuevos conceptos*, Barcelona (Ariel), 1996, pág. 147.

resulta especial gestionar una correcta acción preventiva siempre teniendo en consideración la existencia en la empresa de trabajadores con discapacidad.

3.1. Riesgos laborales

El riesgo no es algo concreto, no se puede medir en sí mismo, aunque si en sus posibles consecuencias. Por ello, este término requiere algunas aclaraciones y su delimitación se encuentra en la propia legislación preventiva. El riesgo laboral, según el art. 4.2 LPRL, no es otra cosa que la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, debiendo valorarse su gravedad mediante la evaluación conjunta de dos factores: la probabilidad de que el daño se produzca y la severidad del mismo. El riesgo vendría a ser, de este modo, un suceso futuro, de probable manifestación, incierto e indeseable, caracterizado por el peligro potencial que comportan para la vida, la integridad física o la salud del trabajador. Son factores de riesgo las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, las características de la actividad productiva y aquellas otras que derivan de la organización del trabajo. El riesgo viene de este modo a delimitar un estado de probabilidad²⁷.

De este modo, son objeto de estudio las condiciones de trabajo que devienen en condiciones peligrosas y, por tanto, en riesgos que pueden derivar del factor humano, del factor técnico o del factor organizativo:

Por cuanto hace, en primer lugar, el factor humano, es incuestionable que las características de los trabajadores se comportan como freno o aceleración a la exposición al riesgo, de tal suerte que se puede hablar de una accidentalidad diferencial en base a las distintas personalidades. De este pretexto nace la importancia de conocer las características personales de los trabajadores, principalmente la de aquellos que puedan ser especialmente sensibles, y en lo aquí respecta, la de los trabajadores con discapacidad.

El sistema técnico, por su parte, entendido como materia a transformar o instrumentos de transformación e instalaciones generales, es una fuente de riesgo que queda comprendida en el término condiciones peligrosas. Sin duda, se produce una agresividad hacia la salud de los trabajadores en la actividad de transformar la materia en

²⁷ NÚÑEZ GONZÁLEZ, S.: *La evaluación de los riesgos derivados del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, pág. 14.

el uso de herramientas, máquinas, útiles e instalaciones en general, incluyendo los lugares de trabajo.

En fin, el factor organización también debe ser tenido en cuenta, no en vano junto al sistema técnico y al sistema humano hay que contemplar el sistema hombre-máquina de tal suerte que la organización de la producción aplicada a los elementos materiales ha de contar con las actitudes, las motivaciones, los sentimientos y los valores que adornan al ser humano y, por tanto, al trabajador. Este factor incluye aspectos como la naturaleza de los contratos, los horarios de trabajo, las normas y métodos de trabajo, etc.²⁸.

De este modo, todos los elementos relacionados con el trabajo que pueden influir negativamente en la salud se consideran riesgos laborales, siendo estos divisibles en mecánicos, físicos, biológicos, químicos y psicosociales.

La noción riesgo mecánico incluye todo lo relacionado con locales instalaciones, equipos, productos y útiles de trabajo. Algunos de estos riesgos son por ejemplo, caídas de personas a distinto o mismo nivel, caídas de objetos, proyección de fragmentos o partículas, atrapamientos, sobreesfuerzos, incendios, etc.

En prevención de riesgos laborales, los agentes físicos se corresponden con diversas energías o manifestaciones de energía. Entre ellas están: energías mecánicas, destacando el ruido y las vibraciones; energías caloríficas (estrés térmico o condiciones termohigrométricas) y energías electromagnéticas (radiaciones ionizantes y no ionizantes)²⁹.

Los agentes biológicos son organismos vivos, generalmente microscópicos, que pueden dar lugar a enfermedades infecciosas y parasitarias, pudiendo transmitirse por contacto físico por inhalación, inyección e ingestión. Algunos de los trabajos en los que pueden aparecer riesgos por agentes biológicos son los relacionados con la enfermería o investigaciones de laboratorio, en granjas, mataderos y operaciones de tratamiento y

²⁸ GÓMEZ ETXEBARRÍA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Curso superior*, Madrid (CISS), 2009, págs. 49 y 50.

²⁹ MONTERO MOLINA, D.: “Los riesgos ligados al medio ambiente”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 149.

envasado de carnes³⁰. La exposición a agentes biológicos viene regulada por el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Se entiende por agente químico todo elemento o compuesto químico, por si solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no. La exposición a un agente químico, regulada por el RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisico-químicas, químicas o toxicológicas y a la forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de trabajo³¹.

Mención especial merecen los denominados riesgos psicosociales, cuya atención resulta desgraciadamente postergada por las empresas en demasiadas ocasiones, pese a sus gravísimas consecuencias y a los enormes beneficios que su control reportaría a las organizaciones.

En las últimas décadas se observa que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias, incluido el estrés laboral, han cobrado protagonismo. La LPRL reconoce en su art. 4.7. d) la organización y la ordenación del trabajo como condiciones susceptibles de producir riesgos para la seguridad y salud en el trabajador; lo hace incluyendo en su noción de “condiciones de trabajo”, entre otras, “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.

Los riesgos psicosociales tienen que ver con los aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico o social del individuo. Pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las

³⁰ RODELLAR LISA, A.: *Seguridad e higiene en el trabajo*, Barcelona (Marcombo), 1988, pág. 113.

³¹ MONTERO MOLINA, D.: “Los riesgos ligados al medio ambiente”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 147.

características de la tarea, de la organización o del empleo, así como de la organización del puesto de trabajo³².

En cuanto al estrés laboral, consecuencia que puede aparejarse al riesgo psicosocial no controlado, se puede definir como un estado de tensión personal o displacer que padece el individuo como consecuencia de realizar un tipo de trabajo o de estar inmerso en un determinado ambiente laboral³³. De este modo, el estrés laboral en las organizaciones se puede sufrir por medio de dos vertientes: por un lado, debido a las características personales del individuo, y, por otro, a causa del entorno laboral, diferenciando así entre entorno objetivo y entorno subjetivo. El entorno objetivo abarca las numerosas situaciones del medio de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para todos los trabajadores; el entorno subjetivo es la valoración que realiza el individuo de dichos estresores y de los recursos de que dispone para hacerles frente, por lo que una misma situación puede no ser en absoluto estresante para unas personas y serlo intensamente para otras³⁴.

Son estresores objetivos aquellos que pueden ser percibidos por sujetos externos a la organización y que juegan un papel relevante en el desarrollo de las experiencias de estrés y en sus consecuencias³⁵. Asumiendo una entre múltiples clasificaciones, los estresores del entorno objetivo son divisibles en cinco categorías:

En primer lugar, estresores del ambiente físico de trabajo. Estos estresores hacen referencia a los excesos, carencias y alteraciones que presentan ciertas condiciones físicas del trabajo y que pueden resultar molestas y/o desagradables para el trabajador.

Entre las condiciones físicas que se han estudiado tanto de este el punto de vista ergonómico como de la salud física y psíquica, están la arquitectura de los lugares de

³² GIL-MONTE, P.R.: “Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento”, en AA.VV. (GIL-MONTE P.R., Coord.): *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*, Madrid (Pirámide), 2014, págs. 26 y ss.

³³ O'BRIEN, G.E.: “El estrés laboral como factor determinante de la salud”, en AA.VV. (BUENDÍA, J. Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 69.

³⁴ MORÁN ASTORGA, A.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Salamanca (Amaru), 2009, pág. 40.

³⁵ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Pirámide), 2000, pág. 37

trabajo, el ruido, la iluminación, la temperatura, una correcta aireación e higiene de los lugares de trabajo y las vibraciones.

En segundo término, estresores individuales. Son los que están directamente asociados al rol que el trabajador desempeña en la organización, y a las tareas que debe realizar en ella. Se incluyen en esta categoría, además los estresores derivados del desarrollo de la carrera laboral de un individuo. Así pues, estresores individuales son el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga y la infracarga de trabajo y los estresores derivados de la propia carrera profesional.

En tercer lugar, estresores grupales. Componen este grupo de estresores los que provienen de la influencia que ejercen los grupos formales e informales de la organización. Pueden ser fuente de estrés la falta de cohesión en el grupo, las presiones del grupo, el inadecuado clima grupal y el conflicto inter e intra grupos. Dentro de estos estresores también juegan un importante papel las relaciones personales, fundamentalmente la problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados, como con compañeros de trabajo.

En cuarto termino, estresores organizacionales. En la categoría de estresores organizacionales, se incluyen las fuentes de estrés procedentes de las características globales que definen una organización. Entre ellos están las políticas de la empresa, los cambios organizacionales y la estructura y el clima organizacional.

En fin, estresores extraorganizacionales. Los estresores extraorganizacionales se refieren a las experiencias y acontecimientos externos al trabajo que pueden influir sobre las experiencias de estrés laboral.

Conforme ya se avanzó, además del entorno objetivo es necesario considerar aquellas otras condiciones personales que pueden facilitar o atenuar el desarrollo del estrés, como son las variables de naturaleza personal y social, lo que se denomina como entorno subjetivo y que puede definirse como la valoración que cada persona realiza de este entorno objetivo, potencialmente estresante.

Las variables del entorno individual, pertenecientes al ambiente sociodemográfico y psicosocial del individuo, que mayor repercusión tiene en el sentimiento del estrés laboral son la edad, el género, el nivel educativo, la ocupación,

los horarios de trabajo, el estado de salud y la clase social dentro de las variables sociodemográficas³⁶.

Para concluir esta breve referencia al riesgo psicosocial es importante efectuar la oportuna alusión al *mobbing*, conocido también como acoso laboral o acoso moral. Es un problema laboral severo y complejo, en el que el estrés, entre otras posibles penosas consecuencias, lo provocan intencionalmente una o más personas del entorno laboral de la víctima³⁷.

Se puede definir el *mobbing* en el mundo laboral como el maltrato persistente, deliberado o sistemático de uno o varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización³⁸. Otra definición sería la que lo califica como la agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, ordenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con el objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad³⁹.

Los riesgos laborales pueden afectar a todos los miembros de una organización, sin embargo, y en lo que aquí respecta, las características de los trabajadores con discapacidad son las que los hacen más sensibles y vulnerables a determinados riesgos. De ahí la preocupación e interés en que las medidas preventivas tengan mayor consideración por este colectivo, con la finalidad de que todos los trabajadores gocen de las mismas condiciones de seguridad y salud, tanto física como psíquica.

³⁶ MORÁN ASTORGA, C.: *Una psicología en el ámbito laboral. Competencias para recursos humanos*, Salamanca (Amaru), 2012, pág. 210 y ss.

³⁷ MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson Educación), 2004, pág. 60.

³⁸ MORÁN ASTORGA, C.: “Mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo”, *Capital humano*, núm. 151, 2002, pág. 44.

³⁹ STSJ Aragón 30 junio 2003 (AS 2227/2003).

3.2. Evaluación de riesgos y planificación preventiva

Como se ha visto, en toda situación de trabajo existen variables características de la misma susceptibles de producir o contribuir a producir sucesos indeseados, algunos de los cuales pueden dar lugar a daños para la salud de las personas que trabajan.

Mientras algunos factores de riesgo presentes en el ambiente laboral pueden actuar exclusivamente dando lugar a accidentes, otros lo hacen produciendo sólo enfermedades. En ciertos casos también puede suceder que un mismo factor de riesgo sea susceptible de generar un accidente o una enfermedad según cuales sean las circunstancias de exposición⁴⁰.

La evaluación de riesgos laborales es una actividad orientada fundamentalmente a la detección y a la consideración de la magnitud de los riesgos presentes en la empresa. El objetivo es poner al empresario en condiciones de saber qué medidas de prevención adoptar, con respecto a qué riesgos y en relación con que puestos de trabajo concretos, a fin de asegurar el mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. A tal fin, se impone al empresario tomar en cuenta un conjunto de elementos y factores diversos que van desde las condiciones de trabajo existentes o previstas, las características del trabajo a desarrollar, su complejidad y organización, las materias primas y los equipos de trabajo, hasta las características personales o el estado biológico conocido de los trabajadores que vayan a ocupar estos puestos⁴¹.

Es por eso que la evaluación de los riesgos laborales deberá llevarse a cabo extendiéndose a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en los que concurren dichos riesgos, lo que supondrá la necesidad de realizar aquellas “mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios” (art. 5 RSP). Esta evaluación es responsabilidad de la dirección de la empresa, debiendo consultar a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla, con la finalidad de recoger su opinión y poder contrastar con lo observado. Para empezar, es recomendable examinar

⁴⁰ MORENO MARTÍN, M.A. y LEÓN ASUERO, J.M.: *Prontuario de salud laboral y prevención de riesgos laborales para la empresa andaluza del siglo XXI*, Cádiz (Universidad), 2000, pág. 354.

⁴¹ CASTELLI, N.: “Derechos y deberes básicos del empresario en materia de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS M.J. y TRILLO PÁRRAGA F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 63.

los accidentes, enfermedades y demás daños derivados del trabajo que hayan acontecido en los últimos años y de los que se tenga constancia⁴².

Respecto a su obligatoriedad, la LPRL contempla en su artículo 16, que “la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales”, estableciendo como instrumentos esenciales para la gestión del citado plan de prevención de riesgos, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Según se contempla en el citado artículo, el empresario deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos; por cuanto aquí importa, su posible discapacidad. Además, 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.

Igual evaluación deberá realizarse con ocasión de la elección de equipos de trabajo, la elección de sustancias o preparados químicos y el acondicionamiento de los lugares de trabajo. Asimismo, la evaluación deberá ser 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.

El resultado de la evaluación obligará al empresario, si fuese necesario, a adoptar medidas de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud en los trabajadores, teniendo en cuenta, claro está, el mandato del art. 25 LPRL en relación con los trabajadores especialmente sensibles (noción que, conforme consta, incluye a los trabajadores con discapacidad), en cuya virtud deberá tenerles en cuenta en la evaluación de riesgos y, en función de los resultados, adoptar “las medidas necesarias”. Sea como fuere, dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para

⁴² ONCE: *Guía de prevención de riesgos laborales para empresas de Castilla y León con trabajadores con discapacidad visual*, Junta de Castilla y León (Enclave Formación), 2009, pág. 20.

llevar a cabo, la designación de los responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Debiendo el empresario asegurarse de su efectiva ejecución, efectuando el seguimiento de la planificación y de su eficacia, mediante controles periódicos.

El citado artículo obliga igualmente al empresario a realizar una investigación cuando se haya producido un daño para la salud o cuando aparezcan indicios de que las medidas de protección resultan insuficientes, con el fin de detectar las causas de estos hechos⁴³.

3.3. Medidas preventivas y de protección para personas con discapacidad

Las medidas preventivas y de protección tratan de garantizar la mayor seguridad posible para los trabajadores, derivados de la multitud de riesgos que pueden existir en una organización. Para ellos es necesario realizar un estudio específico de las necesidades de los trabajadores con discapacidad, en este caso.

Para desarrollar la cuestión se tendrán en consideración dos aspectos: las características del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador. Se deben establecer cuáles son las dificultades a las que el trabajador con discapacidad debe enfrentarse en el desarrollo de las tareas que comporta su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales en relación a las dificultades de movilidad o de percepción y de la carga de trabajo. Además, se deberá conocer cuál es el tipo de discapacidad y el grado de ésta.

Como punto de partida, será preciso determinar cuáles son las condiciones de trabajo existentes en la empresa y, específicamente, aquellas que pueden constituir una barrera u obstáculo para el desarrollo de su tarea por una persona con una determinada discapacidad. Para hacer una adecuada identificación de las condiciones de trabajo deberán tenerse en cuenta algunos aspectos fundamentales; a saber una exhaustiva descripción, tanto del puesto de trabajo como del entorno, y una exhaustiva evaluación de riesgos incluyendo aquellos aspectos relativos a las personas discapacitadas presentes en la empresa⁴⁴. En la descripción del puesto de trabajo es necesario tener en cuenta,

⁴³ CORTÉS DÍAZ, J.M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Tébar Flores), 2009, págs. 120 y 121.

⁴⁴ ASEPEYO: *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*, 2010, pág. 1.
Recuperado de

entre otras, cuestiones como las funciones que debe desempeñar el trabajador, tareas, horarios, entorno laboral y el uso de equipos de protección individual.

Todo este bagaje resulta esencial para proceder a la planificación de las medidas preventivas y de protección que deban implementarse, las cuales dependerán de múltiples factores, entre los que destaca el tipo y grado de discapacidad. En cualquier caso, sirvan de orientación las muestras siguientes.

3.3.1. Entorno de trabajo

Las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo se contienen en el RD 486/1997, de 14 de abril. Se entiende por lugar de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que los trabajadores deban permanecer o las que puedan acceder en razón de su trabajo, considerándose incluidos los servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios, y comedores, así como las instalaciones de servicio o protección ajenas⁴⁵.

Además, al contar en la empresa con trabajadores con discapacidad los lugares de trabajo deberán estar acondicionados, debiendo cumplir también la normativa sobre accesibilidad a los edificios. En concreto, y entre otros, lo dispuesto por el RD 505/2007, de 20 de abril por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Algunas medidas preventivas en el entorno de trabajo para trabajadores con discapacidad pueden ser⁴⁶:

1. Adaptar los locales o los puestos de trabajo, por ejemplo rampas, ascensores, interruptores de la luz, escalones con los bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia

[http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf/\\$file/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf](http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf/$file/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf) (24/11/2016).

⁴⁵ GIL PÉREZ, M.A.: “Riesgos derivados de las condiciones generales de seguridad”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA F. Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 127

⁴⁶ AESST: *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, pág. 3. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53/view/> (26/11/2016).

o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos.

2. Asignar a la persona a una zona de trabajo diferente, por ejemplo en la planta baja o en una sala de trabajo de más fácil acceso.
3. Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres; modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales.
4. Proporcionar un lector o intérprete, por ejemplo, facilitando un teléfono de texto a una persona con discapacidad auditiva y contratando a un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.
5. Instalar un *software* de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona que padezca un problema musculoesquelético de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco, correo electrónico o casetes de audio para personas con discapacidad visual.
6. Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

3.3.2. Señalización

Las señales de seguridad sirven para informar y advertir de la existencia de riesgos o peligros así como de la conducta a seguir, y de la colocación de las salidas, de elementos de protección o para indicar la obligación de seguir una determinada conducta, así se dispone en el RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

La señalización puede ser de varios tipos: olfativa, táctil, visual y acústica, siendo estas dos últimas las más utilizadas, y en todo caso debe estar acompañada de una información y formación sobre su significado, tal y como indica el art. 5 del RD anteriormente mencionado.

La señalización ha de ser eficaz, para ello es necesario evitar la sobreabundancia de señales, por el efecto negativo de desincentivar la atención, y la interferencia de señales por excesiva proximidad en el espacio o en el tiempo, así como asegurar que el

emplazamiento y visibilidad o potencia en su caso son óptimas y que su mantenimiento es adecuado para garantizar su funcionamiento o perfecto estado⁴⁷.

Dentro de las medidas a tener en cuenta para que la señalización para trabajadores con discapacidad procede citar, al menos las siguientes:

1. La señal debe ser visible y que permita conocer de forma clara y rápidamente el mensaje que trasmite.
2. No debe haber ningún elemento que pueda impedir o perturbar su visión.
3. Analizar la forma de ayudar a las personas a desplazarse por el edificio y a llegar a un lugar concreto.
4. Analizar qué se puede hacer para ayudar a una persona con discapacidad visual a encontrar su camino (por ejemplo, contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo).
5. Colocar advertencias en letras claras y grandes, para que las personas con discapacidad visual puedan verlas claramente.
6. Colocar señales en letras grandes, táctiles y en braille junto a los mangos de las puertas.
7. Colocar gráficos e imágenes, dado que las señales pueden resultar más fáciles de comprender para las personas con dificultades de aprendizaje.
8. Dar a las señales un acabado mate para evitar reflejos. Las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil⁴⁸.

3.3.3. Formación

La obligación empresarial recogida en el art. 19 LPRL de garantizar al trabajador la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva para hacer frente a los riesgos derivados del trabajo con una mínima pericia y eficacia carecería de virtualidad práctica si no llevara como contrapartida el deber del empleado de realizar cuantas enseñanzas ponga a su disposición el empresario.

⁴⁷ GIL PÉREZ, M.A.: “Riesgos derivados de las condiciones generales de seguridad”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA F. Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 134.

⁴⁸ AESST: *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, pág. 3. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53/view/> (26/11/2016).

Es más, en sede general, el artículo 19.4 ET establece como cometido empresarial facilitar una formación práctica y adecuada a cuantos trabajadores contrate en materia preventiva, añadiendo a renglón seguido el deber del trabajador de seguir dichas enseñanzas y realizar cuantas prácticas se celebren sobre el particular⁴⁹. En efecto, “la imposibilidad que tiene el trabajador de negarse a recibirla, demuestra que la formación está integrada en la relación laboral”⁵⁰.

Por consiguiente, el trabajador debe participar en los cursos de formación que proporcione la empresa, tanto teóricos como prácticos, lo que refuerza la importancia de que estos sean adecuados para que los reciban trabajadores con discapacidad. De este modo es necesario tomar medidas para garantizar que la persona con discapacidad no esté en desventaja con respecto a la formación, tales pueden ser:

1. Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo o ajustarlos a un lenguaje adecuado para una comprensión total. También existe la posibilidad de contar con un lector o interprete a disposición del discapacitado.
2. Modificar el horario o el lugar de la formación, con intención de facilitar la asistencia a estos empleados.
3. Suministrar información y material para el curso en un soporte diferente.
4. Posibilidad de ofrecer una formación individual y personalizada.
5. Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.
6. Facilitar a al resto de personal de la empresa cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad.

3.3.4. Comunicación, consulta e información a los trabajadores

El cumplimiento empresarial de su deber de informar al personal sobre los riesgos y las medidas de lucha contra los mismos permite a los trabajadores conocer real y efectivamente las amenazas derivadas de su trabajo y la forma de eludirlas. Al tiempo, sirve para garantizar el derecho de consulta y participación, en tanto la eficacia real del

⁴⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2008, pág. 263.

⁵⁰ STSJ Madrid 7 julio 2003 (AS 3844/2003).

mismo precisa que sus titulares dispongan de ciertos datos, pues difícilmente podrán opinar o realizar propuestas sobre cuestiones que desconocen⁵¹.

El art. 18.1 LPRL regula este importante deber, de conformidad con el cual el empresario habrá de suministrar a sus trabajadores información sobre los riesgos para la seguridad y salud existentes en el trabajo, incluyendo tanto los que afecten a la empresa en su conjunto como a cada puesto o función; también sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables frente aquellos y sobre las actuaciones de emergencia establecidas.

En todo caso, el soporte utilizado para la comunicación a los trabajadores debe adaptarse a las distintas discapacidades que puede padecer algún trabajador de la empresa, como visual o auditiva, dificultades de aprendizaje o algún tipo de discapacidad psíquica que le impida comprender por completo la información proporcionada.

3.3.5. Horario de trabajo

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. Es necesario comenzar a considerar el tiempo y el horario de trabajo como una cuestión digna de ser estudiada bajo criterios técnicos de seguridad y de salud laboral⁵².

De esta forma, la jornada laboral supone un ámbito de gran importancia para todos los trabajadores, y como no, también para los trabajadores con discapacidad. La finalidad de adaptar los horarios de trabajo consiste en encontrar una buena conciliación laboral, personal, familiar y social, entendiendo esta como un conjunto de actitudes y valores que procuran la creación de un tiempo compartido, tanto para el

⁵¹ AGRA VIFORCOS, B.: *El Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, León, (Eolas), 2013, pág. 109.

⁵² MORENO MARTÍN, M.A. y LEÓN ASUERO, J.M.: *Prontuario de salud laboral y prevención de riesgos laborales para la empresa andaluza del siglo XXI*, Cádiz (Universidad), 2000, pág. 223.

disfrute y fomento de las relaciones familiares, como para la participación laboral y social y la realización personal⁵³.

Teniendo en cuenta las mayores dificultades que en este ámbito podrían encontrarse los trabajadores que sufran determinadas discapacidades se podrían plantear algunas medidas específicamente adecuadas para ellos; así, entre otras posibles:

1. Analizar el horario de trabajo y llegado el caso poder ser modificado autorizando el trabajo a tiempo parcial o incluso permitir una flexibilidad horaria para que el trabajador con discapacidad se desplazarse fuera de las horas punta.
2. Permitir la ausencia de estos trabajadores por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
3. Permitir una reinserción escalonada al puesto de trabajo, con la finalidad de mejorar la adaptación y rutina del trabajador en la vida laboral.
4. Tratar de conciliar, al diseñar los horarios, el trabajo con las situaciones particulares del trabajador; por ejemplo, rehabilitaciones, tratamientos, etc.

3.3.6. Supervisión

Es importante que tanto los responsables como el resto de trabajadores reciban la formación e información necesaria sobre las posibles discapacidades de sus compañeros. Se trata de que estén capacitados para el apoyo y ayuda a estos. Además deben recibir especialmente información en cuanto a planes de emergencia y posibles evacuaciones con respecto a los trabajadores con discapacidad.

3.3.7. Equipos de protección individual

Se entiende por protección personal o individual la técnica que tiene como objetivo proteger al trabajador frente a agresiones externas, ya sean de tipo físico, químico o biológico, que se puedan presentar en el desempeño de la actividad laboral⁵⁴.

⁵³ BUXARRAIS ESTRADA, M.R.; ESTEBAN BARA, F. y VILAFRANCA MANGUÁN, I.: “La conciliación familiar: una condición necesaria para educar en valores hoy”, en AA.VV. (BUXARRAIS ESTRADA, M.R. y BURGNET ARFELIS, M., Eds.): *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*, Barcelona (Universidad), 2014, pág. 68.

⁵⁴ CORTÉS DÍAZ, J.M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Tébar Flores), 2009, págs. 189.

Deberá ser proporcionada por el empresario, y es la última medida preventiva a la que se debe recurrir, pues solo se utilizara en caso de que los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, así lo indica el art. 17.2 LPRL.

También en la determinación de la necesidad de su uso y la elección de estos equipos será menester tomar en consideración la singularidad del trabajador (por cuanto aquí importa, su posible discapacidad), en la medida en que pueda afectar a la cuestión.

3.3.8. Planificación de emergencias

El plan de emergencia puede definirse como la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia⁵⁵. Este plan abarca la organización del conjunto de medios humanos y materiales para prevenir o responder de forma rápida y eficaz a cualquier emergencia con el objetivo de salvaguardar la integridad física de las personas, bienes y medio ambiente, planificando con antelación y serenidad las acciones a emprender.

La emergencia se define como cualquier alteración del funcionamiento normal de una instalación, motivada por causas no habituales, que pueda ocasionar daños importantes en las personas, equipos, instalaciones o medio ambiente. Se incluirían en el concepto desde un simple accidente laboral con daños leves hasta un desastre de consecuencias graves e imprevisibles, como por ejemplo, explosiones escapes tóxicos, incendios, derrumbamientos de edificios, accidentes laborales o fenómenos naturales (terremotos, inundaciones, huracanes). Para controlar dichas situaciones es necesario disponer del mentado plan; programa de organización de personas, acciones y medios, con el fin de controlar, detener o minimizar los efectos que las situaciones de emergencias puedan originar sobre las personas o las instalaciones.

La realización de un plan de emergencia supone la adopción de medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores con el fin de controlar con la mayor rapidez las emergencias y lograr, así,

⁵⁵ NTP 361: *Planes de emergencia en lugares de pública concurrencia*, 1994 (PIQUÉ ARDANUY, T.)

que las consecuencias sean mínimas. La realización de dicho plan es, además, una obligación impuesta por el art. 20 LPRL, donde se recoge que “el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas”.

Un plan de emergencia es un procedimiento escrito que identifica aquellas situaciones en las que se requiere la actuación inmediata y organizada de un grupo de personas, como consecuencia de un suceso grave o de peligro inminente para la empresa que puede convertirse en situación desastrosa. La realización de un plan de emergencia requiere:

1. Recopilar información sobre aquellos siniestros que pueden tener lugar en la empresa a través del análisis de estadísticas y registros de accidentes, datos de otros centros con características similares y asesoramiento técnico de organismos especiales.
2. Valorar las posibles situaciones de emergencia, es decir, valorar la posibilidad real de que cada uno de los posibles siniestros llegue a materializarse de un modo efectivo.
3. Evaluar los daños potenciales tanto a las personas como a la propiedad, con el fin de establecer una escala de propiedades.
4. Establecer el plazo de alarma, teniendo en cuenta el tiempo que se necesita desde que se conoce el inicio del siniestro, hasta que se dispone de los medios y del personal necesario para poner en marcha el plan de emergencia.
5. Prever los servicios mínimos imprescindibles en caso de emergencia, como agua, energía eléctrica, equipos de ventilación y transporte o comunicaciones telefónicas, entre otros.
6. Organizar los equipos de actuación, designando a la persona encargada de coordinar las situaciones de emergencia, la cual, a su vez designará a su propio equipo de asesores y colaboradores.

7. Diseñar los esquemas operacionales que establezcan las secuencias de actuaciones a llevar a cabo.

Para elaborar un plan de emergencia es necesario conocer las instalaciones, la peligrosidad de los distintos sectores y los medios de protección de los que es preciso disponer; asegurar la fiabilidad de todos los medios de protección; disponer de personas capacitadas, formadas y adiestradas que garanticen la rapidez y eficacia de las acciones a emprender; y mantener e informados a todos los trabajadores de la empresa de las actuaciones a seguir ante una emergencia⁵⁶.

Una vez elaborado el plan, se deberá entregar un ejemplar a cada empleado y se efectuará un plan de divulgación y promoción del mismo, por ejemplo, fijando carteles en los lugares más visibles del lugar de trabajo y organizando reuniones informativas para todo el personal. Además, se llevará a cabo la denominación, formación y entrenamiento de los componentes del equipo de emergencia y, finalmente, se deberá concretar un plan de realización de simulacros con distintos niveles de emergencia, con el fin de familiarizar al personal con las señales de alarma y los lugares de concentración⁵⁷, así como la verificación del correcto funcionamiento y mantenimiento de los medios de protección.

Pensando en los trabajadores con discapacidad, se pueden aplicar, a mayores, otras medidas:

- Si es posible, colocar a los trabajadores con discapacidad en zonas del edificio en que puedan abandonarlo más fácilmente, como plantas bajas.
- Contar con equipos especiales para la evacuación como, por ejemplo, una silla de silla de evacuación. De debe probar el equipo antes de adquirirlo y ofrecer formación sobre su uso así como garantizar su mantenimiento, igual que al resto de equipos de emergencia.
- Comprobar que las zonas de almacenamiento cuentan con el equipo de evacuación necesario, así como la forma de acceder a ellas.

⁵⁶ FERNÁNDEZ MUÑIZ B.; MONTES PEÓN, J.M.; SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A. y VÁZQUEZ ORDÁS C.J.: *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001. Actitudes y percepciones de empresas certificadas*, Madrid (AENOR), 2010, pág. 42.

⁵⁷ NTP 334: *Planes de emergencia interior en la industria química*, 1994 (PÉREZ GUERRERO, A.).

- Establecer miembros específicos del personal designados para avisar y ayudar a los trabajadores con discapacidad.
- Instalar señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios para complementar las alarmas sonoras así como alarmas visuales en todas las zonas, incluidos los lavabos.
- Tener en cuenta las posibles rutas y procedimientos del movimiento posiblemente más lento de las personas con discapacidad.
- Familiarizar a las personas con discapacidad con las vías de escape y darles las instrucciones y formación correspondiente sobre los procedimientos de seguridad en el formato adecuado (braille, letras grandes, audios, etc.).
- Formar e informar adecuadamente a los responsables de evacuación sobre técnicas de evacuación, en particular la forma de transportar o ayudar a las personas que utilizan sillas de ruedas o aparatos similares; el uso de cualquier equipo de evacuación especial; y formación en el lenguaje básico de signos para comunicarse eficazmente con personas con discapacidad auditiva, así como instrucciones para personas que utilizan animales de asistencia.
- Conocer si existen zonas de rescate y lugares seguros en caso de peligro inmediato.
- Pedir asesoramiento cuando sea necesario. Consultar tanto a organizaciones especializadas en personas con discapacidad como a los departamentos locales de rescate, policía e incendios periódicamente acerca de cuestiones como, por ejemplo, si las personas con discapacidad deberían permanecer en sus lugares de trabajo, reunirse en una zona de refugio para esperar la llegada del personal de evacuación o si deberían ser evacuados de inmediato.
- Revisar periódicamente los planes de evacuación, atendiendo a la posible incorporación en la organización de personas con discapacidad.
- Animar a los trabajadores a hacer listas de medicamentos, alergias, equipos especiales, nombres, direcciones y números de teléfono de médicos, farmacias, miembros de familia y amigos, y cualquier otra información importante.
- Disponer de equipos de suministro con elementos como: guantes apropiados (utilizados para proteger de la rueda las manos de las personas que empujan su

propia silla de ruedas), parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de reemplazo para los que utilizan sillas de ruedas motorizadas⁵⁸.

3.3.9. Accesibilidad

Por último, aunque no se trate de una medida preventiva en sí, cabe mencionar la accesibilidad, ya que para muchos trabajadores con discapacidad puede suponer una gran ayuda o, en su defecto, un gran problema.

Algunas definiciones hacen referencia a la accesibilidad únicamente como la facilidad de utilización de los locales, pero este término abarca un concepto más amplio: se refiere a facilitar el acceso y la utilización a espacios, servicios y productos, con independencia de las capacidades físicas, psíquicas o sensoriales y, por tanto a hacer posible el uso de bienes y servicios para cualquier persona, al margen de su condición física, psíquica o sensorial. Así entendida, guarda conexión directa con la igualdad y, más concretamente, con la inclusión en igualdad de condiciones.

Legalmente, la accesibilidad universal se define como “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o 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”. En estos términos se pronuncia el ya citado Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de octubre, cuyo art. 2.k añade que la noción “presupone la estrategia de ‘diseño universal o diseño para todas las personas’, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.

Consiguientemente, en la actualidad se asume una perspectiva omnicomprensiva que incluye, también y entre otros, aspectos referidos al diseño de los entornos virtuales, informática y tecnologías de la comunicación en general, con el objeto de conseguir la ausencia de obstáculos y, por tanto, la independencia de las personas⁵⁹.

⁵⁸ AESST: *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, pág. 4. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53/view/> (26/11/2016).

⁵⁹ NTP 1004: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*, 2014 (DONADA MOLINS, C; PRUNÉS FREIXA, M.A. y NOGAREDA CUIXART, C.).

Además, y para concluir, es preciso tener en cuenta que muchas de las medidas destinadas a mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo también facilitarán la evacuación ante situaciones de emergencia o de riesgo grave e inminente.

VII. INTEGRACIÓN LABORAL Y VENTAJAS DE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

La fuerza de los acontecimientos ha propiciado la transformación del contenido de los departamentos de los recursos humanos de las diferentes organizaciones (tradicionalmente “burocratizados” y limitados a poco más que al pago de salarios y al control del personal) en una actividad estratégica de primer orden, dinámica y evolutiva a la par que la del resto de departamentos empresariales. Entre las causas que han motivado esta transformación, procede citar multitud de factores o circunstancias, en general agrupables en cinco grandes ámbitos o categorías, como son: el tecnológico, el sociológico, el comercial, el político y el económico⁶⁰.

De este modo, las empresas comienzan a desarrollar nuevas técnicas de recursos humanos más allá de los aspectos netamente económicos. El personal de las organizaciones comienza a cobrar mayor importancia y buscan mayores beneficios sociales, lo que hipotéticamente podría redundar en una mayor contratación de personas con discapacidad, incrementando su papel activo en la sociedad y mejorando su calidad de vida, en tanto “la ocupación es tan necesaria en la vida como la comida y la bebida. Todos los seres humanos deberían tener ocupaciones físicas y mentales, ocupaciones que les agraden. [...] Las enfermedades de la mente, el cuerpo y el espíritu pueden sanar a través de la ocupación⁶¹”.

Es indudable que el interés y preocupación por la integración de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo constituye, sin lugar a dudas, una de las tareas más complejas con las que se enfrenta la estructura social; determinar cuáles deben ser las actuaciones sociales más convenientes, normativizar los principios de integración y no discriminación laboral y planificar la actuación de las Administraciones Públicas en esta dirección es tarea difícil y compleja que preocupa a los diferentes sectores y grupos sociales que actúan en el campo de las discapacidades.

⁶⁰ VÁZQUEZ BURGUETE, J.L.: “Nuevas tendencias en la valoración y gestión de los recursos humanos en la empresa”, en AA.VV. (VÁZQUEZ BURGUETE, J.L. y PLACER GALÁN, J.L. Dirs.): *Nuevas tendencias en los mercados laborales. Alternativas de trabajo para el año 2000*, León (Imprenta Moderna), 1996, pág. 15.

⁶¹ Cita del Dr. Dunton JR., cofundador de la SNP Terapia Ocupacional, 1919. *Ciencia de la ocupación: Caminos y perspectivas*, recuperado de <http://www.revistatog.com/suple/num6/erna.pdf> (01/11/2016).

Los principios de normalización e integración de las personas discapacitadas constituyen, en buena parte, la razón última del conjunto de normas e instituciones que, en su conjunto, constituyen el marco jurídico de integración de este colectivo. Resulta difícil la realización de tales principios sin considerar como parte sustancial de los mismos el desarrollo de técnicas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, cuya característica básica, frente a otras, es la dificultad de su inserción en el mercado de trabajo⁶².

La contratación de personas con discapacidad evita sanciones a las empresas (consecuencia asociada a determinados incumplimientos, recuérdense por ejemplo las cuotas de reserva) y facilita el acceso a los concursos públicos, en los cuales se han establecido preferencias de adjudicación a las empresas cumplidoras. Además, conforme ya se adelantó, existen diferentes ayudas públicas dirigidas a fomentar la contratación de personas con discapacidad; se trata de subvenciones directas a la contratación y/o bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. En fin, los empresarios también pueden acceder a ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, mejoras ergonómicas, etc.

Pero al margen de las obligaciones legales y ayudas económicas que las empresas puedan encontrar en la contratación de personas con discapacidad, existen otros numerosos motivos para contar en la plantilla con estos trabajadores. Los empresarios han de tener en cuenta que todas las personas tienen un rango de habilidades que les capacita para realizar multitud de actividades, independientemente de la discapacidad que tenga.

Un apunte curioso: una vez que los empresarios han contratado a personas con discapacidad, observan que, por encima de beneficios fiscales, aportan a la empresa motivación y espíritu de superación⁶³. En efecto, al haber tenido mayores dificultades a la hora de encontrar un trabajo, las personas con discapacidad manifiestan un nivel de

⁶² SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Valencia (CISS), 2010, pág. 19.

⁶³ MUÑOZ, A.: "Estado actual de la integración laboral de estudiantes universitarios con discapacidad", en AA.VV. (MORENO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Madrid (Dykinson), 2016, pág. 181.

motivación muy elevado al conseguir un empleo, incrementando los buenos resultados de su trabajo.

Esta cuestión guarda una estrecha relación con el hecho de que cada vez un mayor número de empresas en España desarrollen políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que, a menudo, incorporan el tema del trabajo de personas con discapacidad, en lógica consonancia con su condición de movimiento estructural de la organización que persigue una extensión del beneficio a las dimensiones económica, social y medioambiental⁶⁴. La RSC es una práctica que aporta valor a las organizaciones; en concreto, la incorporación de personas con discapacidad como medida de acción social refuerza la dimensión social y ética de la empresa, mejorando su visión ante la sociedad y sus clientes y buscando resultados más allá de los económicos.

Por otro lado, conviene tener presente que todas las inversiones empresariales realizadas con el fin de mejorar la calidad y el bienestar en el trabajo, como optimizar la accesibilidad de las instalaciones, realizar mejoras ergonómicas, etc., afectan positivamente a todos los trabajadores, tengan o no alguna discapacidad. Esto conlleva beneficios para la empresa, tales como la mejora de la satisfacción de los trabajadores, aumento de los niveles de productividad de los mismos y reducción de los índices de absentismo y bajas laborales.

Todas estas y otras razones son las que motivan cada vez a más empresarios a incorporar en su plantilla personas con discapacidad, no en vano las experiencias de integración laboral demuestran que la contratación de personas con discapacidad es beneficiosa y rentable para el empresario tanto en el aspecto humano como en el económico⁶⁵.

⁶⁴ MONTORO ROMERO, C.: “La responsabilidad social corporativa”, en AA.VV. (IGNACIO GALÁN, J. y SÁENZ DE MIERA, A., Eds.): *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*, Salamanca (Aquilafuente), 2012, pág. 219.

⁶⁵ TORTOSA LATONDA, L.: *Ergonomía y Discapacidad*, Valencia (Instituto de Biomecánica de Valencia), 1999, pág. 5.

VIII. CONCLUSIONES

Del estudio realizado sobre los trabajadores con discapacidad, con especial referencia a la gestión en materia de prevención de riesgos laborales, cabe extraer las siguientes conclusiones:

Primera.- A lo largo de la historia y en las diferentes sociedades el término de discapacidad ha atravesado grandes cambios. Actualmente la definición más popularizada la proporciona la OMS, que describe la discapacidad (física, química o sensorial) como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Segunda.- Las tasas de desempleo de personas con discapacidad se encuentran todavía a una distancia considerable respecto a la población en general. Así las cosas, uno de los principales objetivos de las políticas de empleo es la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, en el trabajo protegido.

Tercera.- La Constitución Española reconoce a las personas con discapacidad los mismos derechos que el resto de ciudadanos; también recoge el derecho de todos a la protección de la salud y el deber de los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. El Estatuto de los Trabajadores, por su parte, advierte de la obligación empresarial en materia de seguridad y salud derivada de la relación jurídica existente entre trabajador y empresario. En lógica consonancia, la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, norma básica que establece los principios elementales y fundamentales de la regulación preventiva, regula la deuda de seguridad asumida por el empresario, pero lo hace reconociendo que no todos los trabajadores se encuentran en idénticas situaciones frente a los riesgos.

Cuarta.- El art. 25 LPRL hace referencia a la protección de los trabajadores especialmente sensibles. Este grupo engloba a todos aquellos que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas las situaciones de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean más vulnerables a los riesgos derivados de su trabajo. Recae por tanto, sobre el empresario, el deber de ofrecer a estos trabajadores especialmente

sensibles, y el cuanto aquí importa, a los trabajadores con discapacidad, una protección específica y reforzada, así como conocer las condiciones de los diferentes puestos de trabajo de su empresa y de las características que deben reunir los trabajadores que puedan acceder a ellos.

Quinta.- La gestión de prevención de riesgos laborales para trabajadores con discapacidad lleva consigo la intención de lograr una mayor igualdad entre todos los trabajadores, y del mismo modo, aumentar la participación de estas personas con discapacidad en el ámbito laboral. Se trata de adaptar cada puesto al trabajador y asegurar la salud y la seguridad de los trabajadores con discapacidad de la misma forma que el resto de trabajadores.

El cometido de la seguridad consiste en la identificación y neutralización o control y reducción de los riesgos, debiendo integrarse la seguridad a lo largo de toda la estructura productiva y jerárquica de la empresa, teniendo presente que la planificación y la adopción de decisiones forman parte de todos los puestos ya que, de lo contrario, no ejerce ningún tipo de influencia real sobre la exclusión auténtica y efectiva de los factores de riesgos (art. 1 RSP).

Sexta.- El art. 4.2 LPRL define el riesgo laboral como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, debiendo valorarse su gravedad mediante la evaluación conjunta de dos factores: la probabilidad de que el daño se produzca y la severidad del mismo. Este riesgo (sea biológico, químico, físico, mecánico o psicosocial y proceda del factor humano, del técnico o del organizacional), debe ser oportunamente evaluado, teniendo en cuenta que su nivel puede diferir en atención a características subjetivas del trabajador. El objetivo es poner al empresario en condiciones de saber qué medidas de prevención adoptar, con respecto a qué riesgos y en relación con que puestos de trabajo concretos, a fin de asegurar el mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Séptima.- Para combatir los riesgos que pueden existir en una organización se emplean medidas preventivas y de protección, que buscan la forma de garantizar la mayor seguridad posible para los trabajadores. Para ello es necesario realizar un estudio específico de las necesidades de los trabajadores con discapacidad, en este caso, teniendo en consideración dos aspectos: las características del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador. Es importante conocer cuáles son las dificultades a las que el trabajador con discapacidad debe enfrentarse en el desarrollo de las tareas que comporta su puesto de

trabajo y tener en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales en relación a las dificultades de movilidad o de percepción y de la carga de trabajo. Además, se deberá conocer cuál es el tipo de discapacidad y el grado de ésta.

Octava y última.- El interés y preocupación por la integración de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo, hoy en día, constituye una de las tareas más complejas con las que se enfrenta la estructura social. Al margen de las obligaciones legales y ayudas económicas que las empresas puedan encontrar en la contratación de personas con discapacidad, existen otros numerosos motivos para contar en la plantilla con estos trabajadores. En primer lugar todas las personas tienen un rango de habilidades que les capacita para realizar multitud de actividades, independientemente de la discapacidad que tenga, además, al haber tenido mayores dificultades a la hora de encontrar un trabajo, las personas con discapacidad manifiestan un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, incrementando los buenos resultados de su trabajo. Los indicados parecen motivos bastantes para favorecer el empleo de estas personas, adoptando las medidas de adaptación necesarias en distintos ámbitos, incluido, por supuesto en de seguridad y salud laboral.

Cabe añadir que todas las inversiones empresariales realizadas con el fin de mejorar la calidad y el bienestar en el trabajo, como optimizar la accesibilidad de las instalaciones, realizar mejoras ergonómicas, etc., afectan positivamente a todos los trabajadores, tengan o no alguna discapacidad y proporciona, por tanto, beneficios para la empresa, tales como la mejora de la satisfacción de los trabajadores, aumento de los niveles de productividad de los mismos y reducción de los índices de absentismo y bajas laborales.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- AESST: *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, pág. 3. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53/view/>.
- AGRA VIFORCOS, B.: *El Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, León, (Eolas), 2013.
- ASEPEYO: *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*, 2010, pág. 1. Recuperado de [http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf/\\$file/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf](http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf/$file/PSI1006011%20Plan%20de%20adecuaci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%E2%80%A6.pdf).
- BONASTRE, R.; PALAU, X. y SUBIRATS, J.: *Manual de seguridad y salud en el trabajo. Nuevos conceptos*, Barcelona (Ariel), 1996.
- BUXARRAIS ESTRADA, M.R.; ESTEBAN BARA, F. y VILAFRANCA MANGUÁN, I.: “La conciliación familiar: una condición necesaria para educar en valores hoy”, en AA.VV. (BUXARRAIS ESTRADA, M.R. y BURGNET ARFELIS, M., Eds.): *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*, Barcelona (Universidad), 2014.
- CASTELLI, N.: “Derechos y deberes básicos del empresario en materia de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA, F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015.
- CEPYME: *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*, Gobierno de Aragón: Departamento de Economía, Hacienda y Empleo. Recuperado de <http://www.conectapyme.com/documentacion/2010trabajadoressensibles.pdf>.
- CERMI: *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, Madrid (Cinca), 2009.
- COCEMFE: *Guía Divulgativa para personas con discapacidad física y orgánica sobre prevención de riesgos laborales en el Sector Servicios: Ayuda a Domicilio*, 2009.

- CORTÉS DÍAZ, J.M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Tébar Flores), 2009.
- DE ASÍS, R.: *Sobre discapacidad y derechos*, Madrid (Dykinson), 2013.
- DE SALAS MURILLO, S.: “La valoración de la (dis)capacidad en nuestro sistema jurídico: Una visión general”, en AA.VV. (DE SALAS MURILLO, S., Coord.): *Hacia una visión global de los mecanismos jurídico-privados de protección en materia de discapacidad*, Zaragoza (El Justicia de Aragón), 2010.
- DE URRÍES VEGA, B.J.: “Empleo con apoyo, empleo integrado”, en AA.VV. (CASADO MUÑOZ, R. y CIFUENTES GARCÍA, A., Coords.): *El acceso al empleo y a la universidad de las personas con discapacidad. Barreras y alternativas*, Burgos (Universidad), 2003.
- ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “Panorámica general sobre las políticas de fomento del empleo dirigidas a trabajadores discapacitados: ¿empleo protegido versus empleo ordinario?”, en AA.VV. (DÍAZ PALAREA, M.D. y SANTANA VEGA, D.M., Coords.): *Marco jurídico y social de las personas con discapacidad*, Madrid (Reus), 2008.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2008.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G.: *Los minusválidos en el mercado laboral: Incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*, León (Universidad), 2005.
- FERNÁNDEZ MUÑIZ B.; MONTES PEÓN, J.M.; SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A. y VÁZQUEZ ORDÁS C.J.: *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001. Actitudes y percepciones de empresas certificadas*, Madrid (AENOR), 2010.
- FUNDACIÓN PREVENT: *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*, Madrid (Biblioteca virtual), 2010, pág. 1. Recuperado de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>.
- GIL-MONTE, P.R.: “Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento”, en AA.VV. (GIL-MONTE, P.R., Coord.):

Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales, Madrid (Pirámide), 2014.

- GIL PÉREZ, M.A.: “Riesgos derivados de las condiciones generales de seguridad”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015.
- GÓMEZ ETXEBARRÍA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Curso superior*, Madrid (CISS), 2009.
- GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, J.: *Gestión de la Prevención en las empresas: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Novedades normativas*, Madrid (Cinco días), 1996.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002.
- GONZÁLEZ-PÉREZ, J.: *Discapacidad intelectual. Concepto, evaluación e intervención psicopedagógica*, Madrid (CSS), 2003.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Los principios de la acción preventiva”, en AA.VV. (FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. (Especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León)*, León (Eolas), 2008.
- GONZÁLEZ RUIZ, A.: *La empresa ante la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Comentarios a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95): Ley de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Fundación Confemetal), 1996.
- INE: *Empleo de las personas con discapacidad*, 2014. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.
- LUCAS BARBI, D.: “Control administrativo del cumplimiento de reserva de cuota del 2% a favor de trabajadores con discapacidad”, en AA.VV. (MORENO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Madrid (Dykinson), 2016.

- MARTÍNEZ PUJALTE, A.L.: *Derechos fundamentales y discapacidad*, Madrid (Cinca), 2015.
- MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson Educación), 2004.
- MONTERO MOLINA, D.: “Los riesgos ligados al medio ambiente”, en AA.VV. (ROMERO RÓDENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA, F., Eds.): *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015.
- MONTORO ROMERO, C.: “La responsabilidad social corporativa”, en AA.VV. (IGNACIO GALÁN, J. y SÁENZ DE MIERA, A., Eds.): *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*, Salamanca (Aquilafuente), 2012.
- MORÁN ASTORGA, C.: “Mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo”, *Capital humano*, núm. 151, 2002.
- MORÁN ASTORGA, A.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Salamanca (Amaru), 2009.
- MORÁN ASTORGA, C.: *Una psicología en el ámbito laboral. Competencias para recursos humanos*, Salamanca (Amaru), 2012.
- MORENO MARTÍN, M.A. y LEÓN ASUERO, J.M.: *Prontuario de salud laboral y prevención de riesgos laborales para la empresa andaluza del siglo XXI*, Cádiz (Universidad), 2000.
- MUÑOZ, A.: “Estado actual de la integración laboral de estudiantes universitarios con discapacidad”, en AA.VV. (MORENO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Madrid (Dykinson), 2016.
- NTP 334: *Planes de emergencia interior en la industria química*, 1994 (PÉREZ GUERRERO, A.).
- NTP 361: *Planes de emergencia en lugares de pública concurrencia*, 1994 (PIQUÉ ARDANUY, T.).
- NTP 1004: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*, 2014 (DONADA MOLINS, C.; PRUNÉS FREIXA M.A. y NOGAREDA CUIXART, C.).
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, S.: *La evaluación de los riesgos derivados del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

- O'BRIEN, G.E.: "El estrés laboral como factor determinante de la salud", en AA.VV (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998.
- OMS: *Discapacidad y salud*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.
- ONCE: *Guía de prevención de riesgos laborales para empresas de Castilla y León con trabajadores con discapacidad visual*, Junta de Castilla y León (Enclave Formación), 2009.
- ONCE: *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. Discapacidad y Prevención*, pág. 5. Recuperado de <http://biblioteca.fundaciononce.es/>.
- PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Pirámide), 2000.
- PÉREZ BUENO, L.C.: *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*, Madrid (Cinca), 2010.
- RODELLAR LISA, A.: *Seguridad e higiene en el trabajo*, Barcelona (Marcombo), 1988.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Valencia (CISS), 2010.
- SEPE: *Integración laboral de las personas con discapacidad*, 2016. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf.
- TORRES LÓPEZ, M.A.: "Derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Derechos políticos y civiles de las personas discapacitadas (accesibilidad universal, educación inclusiva, empleo público, contratación pública)", en AA.VV. (BELTRÁN AGUIRRE, J.L. y EZQUERRA HUERVA, A., Dirs.): *Atención y protección jurídica de la discapacidad*, Pamplona (Aranzadi), 2015.
- TORTOSA LATONDA, L.: *Ergonomía y Discapacidad*, Valencia (Instituto de Biomecánica de Valencia), 1999.
- VÁZQUEZ BURGUETE, J.L.: "Nuevas tendencias en la valoración y gestión de los recursos humanos en la empresa", en AA.VV. (VÁZQUEZ BURGUETE,

J.L y PLACER GALÁN, J.L., Dirs.): *Nuevas tendencias en los mercados laborales. Alternativas de trabajo para el año 2000*, León (Imprenta Moderna), 1996.

X. WEBGRAFÍA

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (AESST)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA por sus siglas en inglés) es el órgano de la Unión Europea (UE) encargado de recopilar, coordinar y distribuir la información relativa a la seguridad y la salud en el trabajo entre los Estados miembros de la UE y los medios interesados.

<https://osha.europa.eu/es>

- CENTRO ESPAÑOL DE DOCUMENTACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (CEDD)

Servicio que el Real Patronato sobre discapacidad ofrece a entidades públicas y privadas, profesionales o cualquier persona interesada en el campo de las discapacidades.

<http://www.cedd.net>

- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI)

Plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad que, a través de las organizaciones de personas con discapacidad, trabajan para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

<http://www.cermi.es>

- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME)

Es una organización profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional, para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y del empresario autónomo. Está reconocida como organización empresarial más representativa en el ámbito estatal.

www.cepyme.es/

- CONFEDERACION ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA (COCEMFE)

Organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro cuyo objetivo es aglutinar, fortalecer, formar y coordinar los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos y mejorar su calidad de vida. Representa al colectivo de personas con discapacidad física y orgánica ante la Administración, la empresa privada y la sociedad.

www.cocemfe.es/

- FUNDACIÓN ONCE

El objetivo principal de la Fundación ONCE consiste en la realización de programas de integración laboral-formación y empleo para personas discapacitadas, y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

<http://www.fundaciononce.es/>

- FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con participación tanto de las Administraciones Públicas, como de las Organizaciones representativas de Empresarios y Trabajadores, cuyo fin primordial sea la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

<http://www.funprl.es>

- FUNDACIÓN PREVENT

Fundación Privada Prevent es una entidad sin ánimo de lucro, privada e independiente, cuyo objetivo es promover y contribuir a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, y al fomento de la cultura preventiva en la empresa, por medio de una mayor concienciación social que garantice entornos laborales más seguros y empresas más responsables.

<http://www.fundacionprevent.com/>

- **INSITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (IBV)**

Asociación sin ánimo de lucro de ámbito nacional, concertado entre concertado entre el Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (IMPIVA) y la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) constituido por organismos públicos y privados interesados en el desarrollo de la Biomecánica al servicio de los intereses sociales, industriales, económicos, profesionales y científicos de su entorno. Tiene una amplia experiencia en los ámbitos de la discapacidad, las tecnologías sociales, la ergonomía y la adaptación de puestos de trabajo.

<http://www.ibv.org/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**

El Instituto Nacional de Estadística es un organismo autónomo de España encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos.

<http://www.ine.es>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)**

Órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como su promoción y mejora.

<http://www.inshe.es>
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es un organismo especializado de las Naciones Unidas fundado en 1948 cuyo objetivo es alcanzar, para todos los pueblos, el mayor grado de salud.

<http://www.who.int/es/>
- **PREVENCIÓN CASTILLA Y LEÓN**

Portal de Prevención de riesgos laborales de la Junta de Castilla y León que ofrece toda la información sobre riesgos laborales, salud laboral, legislación de prevención, ayudas y subvenciones.

<http://www.prevencioncastillayleon.cm>

- SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Proporciona información sobre prestaciones, contratos, escuelas talleres ocupacionales y estadísticas.

<https://www.sepe.es/>

- SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (SID)

Red pública puesta en funcionamiento conjuntamente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Universidad de Salamanca para el establecimiento y desarrollo de un sistema de información de carácter estatal sobre discapacidad.

<http://sid.usal.es>