



## Discapacidad y Riesgos Psicosociales



### Discapacidad

Según el RD 1/2013<sup>1</sup> *“Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*

No existen datos más actuales, de modo, así, la base de datos Estatal de Personas con Discapacidad ([www.ine.es](http://www.ine.es)) establecía que, 1.450.800 personas tenían un certificado de discapacidad -en el año 2012-, lo que representaba un 4,8% de la población española. Respecto al perfil, la mayor parte de los trabajadores discapacitados eran asalariados, con contrato indefinido, jornada completa y desempeñan su actividad en el sector servicios.

### Discapacidad y LPRL

Los trabajadores discapacitados deben ser protegidos como cualquier otro trabajador, así están amparados por la LPRL y más específicamente en su artículo 25.1 establece la Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y en donde se recoge la necesidad de una protección específica para aquellos *“trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias...”* Además, como establece el RD 1/2013 por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, corresponde a los empresarios la obligación de adaptar el puesto y accesibilidad a la empresa para las personas con discapacidad. (art. 40 RD 1/2013).

Hay numerosos estudios<sup>2</sup> que se han dedicado a analizar como las personas con discapacidad- ya sea física o psíquica- son capaces de desarrollar un buen trabajo, asumiendo que estos trabajadores experimentan satisfacción laboral por el mero hecho de obtener un empleo<sup>3</sup>. Y, es por tanto la satisfacción laboral uno de los mayores riesgos a los que se tienen que enfrentar por lo que hay que garantizar un adecuado equilibrio en las condiciones de trabajo entre las demandas y recursos de los que disponen este tipo de trabajadores.



1 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. [www.boe.es](http://www.boe.es)

2 Flores, N. y Jenaro, C. Riesgos Psicosociales y fomento del engagement en trabajadores con discapacidad intelectual. Revista Gestión Práctica de Relaciones Laborales. Nº 72. 2010.

3 Chioco. F.Development et comparison des modeless d'appriement personne-environnement effectués cuprés de personnes ayant déficiencie intellectuelle en démarche d'integration socioprofessionnelle. Université de Montréal. ¿Qué AÑO?





Desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (<https://osha.europa.eu/es><sup>4</sup>) se ha señalado que las personas con discapacidad han de recibir un trato equitativo en el trabajo, en este sentido, toda evaluación de riesgos ha de contemplar el análisis de los riesgos psicosociales, en el especial en estos trabajadores; por lo que hay que tener en cuenta tanto el diseño del puesto del trabajo como la organización del mismo, y todas aquellas condiciones susceptibles de producir daño a la salud.

El análisis de los principales riesgos a los que se pueden enfrentar este tipo de trabajadores debe ser el objetivo primordial de la organización, teniendo en cuenta que los factores más presentes en el ámbito laboral y que desencadenan en riesgos son las demandas- sobrecargas cuantitativas, conflictos, ambigüedad de rol, trabajo monótono y los recursos de los que disponen para hacerles frente.

### Medidas preventivas.<sup>5</sup>

- La evaluación de riesgos adaptada a los trabajadores con discapacidad posibilitará a este tipo de trabajadores la realización de su trabajo de forma segura.
- Formación e información específica y adaptada.
- Vigilancia de la salud.
- Asegurarse una correcta adaptación de puestos teniendo especial precaución en aspectos como:
  1. Horarios, tareas a realizar.
  2. Evitar el trabajo a turnos.
  3. Evitar el trabajo demasiado complejo y poco pautado.
- Comunicación: hay que considerar las limitaciones en la capacidad de comprensión de los trabajadores discapacitados sensoriales / intelectuales y adaptar los medios comunicativos a ellos. Por eso, la comunicación ha de ser sencilla y comprensible.
- Estilos de mando: deben proporcionar apoyo social.
- Definición de tareas: se ha de precisar claramente cómo desarrollar la tarea.
- Diseño de la tarea: la complejidad de las tareas debe ser adaptada a las capacidades y habilidades del trabajador/a, evitando tareas que requieran un alto nivel de memoria.
- Autonomía: hay que permitir que el/la trabajador/a obtenga una nivel de independencia bajo supervisión.
- Carga de trabajo: el nivel de esfuerzo debe adaptarse a las características de cada persona. Establecer pausas y descansos adecuadas las capacidades de cada uno para evitar la fatiga.

### Ejemplo.

#### Buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales para puestos de atención directa a personas con discapacidad intelectual.

Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS) de Castilla y León elaboró una guía de prevención sobre riesgos psicosociales como herramienta de ayuda y apoyo a los trabajadores. La guía está estructurada en varias partes, la primera se hace un repaso sobre los factores de riesgo psicosocial, la segunda, se dedica a una evaluación mediante la utilización del Método del instituto Navarro de Salud, y el ISTAS -21. Y, la tercera presenta medidas de prevención y buenas prácticas.

Disponible en : [www.trabajoyprevencion.jcyl.es](http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es) › Inicio › Publicaciones.

**Referente: el caso Coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la UE.** Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del 17 de julio de 2008 y otros, C-303/06.

Relevante sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que establece el concepto de Discriminación por transferencia y que supone el hecho de proteger no sólo a la persona discapacitada sino a aquellas personas que pueden sufrir discriminación en el ámbito laboral por el hecho de estar vinculadas a la persona discapacitada- cuidadores/as, progenitores.-es importantes porque marca el avance hacia el modelo social de la discapacidad. Disponible en : <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-303/06>.

4 Facts 53 Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo.  
5 Caballero, E y Martí F. Discapacidad y gestión de la prevención. MC Mutual. [www.orpconference.es](http://www.orpconference.es).



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx](http://www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx)

