

Acondicionamiento de los lugares y puestos de trabajo para personas con diversidad funcional

María Sánchez Fuentes

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSST

El empleo para las personas con diversidad funcional necesita un entorno laboral accesible. Este artículo pretende, en primer lugar, recopilar los argumentos legales que lo posibilitan y, en segundo lugar, aportar información útil y práctica para conseguir la accesibilidad universal.

INTRODUCCIÓN

El Eurobarómetro especial titulado “[Discriminación en la Unión Europea](#)”, publicado en septiembre de 2019, muestra que, según la percepción de los ciudadanos, la sociedad española es de las más inclusivas de la Unión Europea (UE). El 39% de los ciudadanos españoles encuestados perciben la discriminación por discapacidad como “extendida”, siendo la media de los ciudadanos de la UE del 44%. Por otra parte, este mismo estudio muestra que el 85% de las personas encuestadas en España se sentirían cómodas si uno de sus compañeros de trabajo tuviera alguna discapacidad.

Aun así, el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) “[El empleo de las personas con discapacidad](#)”, que utiliza la información existente en la Base de datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2018, señala que solo estaban activos laboralmente el 34,5% de

la población española en edad laboral que tenía reconocido oficialmente algún grado de discapacidad. Esta tasa de actividad era 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Abordar convenientemente la diversidad sigue siendo un reto en materia de seguridad y salud laboral. Entre otras cosas, gracias al acondicionamiento apropiado de los lugares y puestos de trabajo puede conseguirse el acceso y la continuidad en el empleo de las personas con alguna discapacidad, definida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, como: “*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*”. Estas barreras son las que es preciso sortear para llegar a la inclusión laboral en igualdad de condiciones.

Antes de entrar en más detalles es preciso remarcar la evolución del lenguaje, ya que, en los años 80 del siglo XX se hablaba de “disminuidos” o de “minusválidos”, posteriormente pasó a hablarse de “discapacitados” y en la actualidad se ha evolucionado al concepto de “diversidad funcional”. Este cambio semántico busca eliminar las connotaciones negativas que tiene una situación diferente, y cambiarla a un estado positivo.

Con la denominación de “diversidad funcional” no se duda acerca del desempeño o el estado de salud de la persona trabajadora, sino que conlleva la imagen de una capacidad plena para el puesto que ocupa. En la mayoría de las ocasiones las capacidades de las personas son las mismas, solo que se desarrollan de una forma diferente.

Con este cambio de terminología y gracias a las acciones que se han ido entendiendo en este ámbito, se aprecia una mayor sensibilización y concienciación de la sociedad con respecto a los problemas y dificultades que son propios

y específicos de este colectivo; no obstante, la mayor parte de la normativa vigente sigue empleando la denominación de “discapacidad”.

ASPECTOS LEGALES

Legalmente, remontando al documento básico de la legislación española, el artículo 49 de la Constitución Española (CE) vela por la integración de las personas con diversidad funcional, y las ampara especialmente para el disfrute de todos los derechos que otorga a todos los ciudadanos el Título I: Derechos y deberes fundamentales (cuadro 1).

La CE también tiene otros artículos que salvaguardan los derechos de las personas con diversidad funcional, por ejemplo: el artículo 14, al establecer que los españoles son iguales ante la ley; o, de forma indirecta, el artículo 9.2, al indicar que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectiva; o el artículo 10, cuando menciona la dignidad de la persona.

Para conseguir estos fines se han desarrollado leyes como el anteriormente citado Real Decreto Legislativo 1/2013, conocido como “ley general de discapacidad”, o también la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, conocida como “Ley de dependencia”. Igualmente hay otras leyes, como la Ley 27/2007 por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, o la Ley Orgánica 2/2018, para la modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad, promovidas para garantizar la igualdad y no dejar a nadie atrás.

■ Cuadro 1 ■ Constitución Española, artículo 49

CE Artículo 49. 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.

■ Cuadro 2 ■ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 15

LPRL Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

...

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

■ Cuadro 3 ■ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 25

LPRL Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, **por sus propias características personales** o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, **sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.** A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Siguiendo con legislación básica, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 15, donde establece los principios de la acción preventiva, ya

incluye el deber general de prevención por parte del empresario de adaptar el puesto de trabajo a la persona (cuadro 2), para todas las personas trabajadoras.

La LPRL, en su artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, indica que el empresario garantizará la protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo debido a sus características personales, mencionando expresamente la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (cuadro 3).

Este artículo 25 hace referencia a una necesidad de protección específica en determinados casos, debido a las características individuales. Las personas en las que se dan estas circunstancias son las consideradas legalmente trabajadores especialmente sensibles, teniendo en consideración los riesgos en concreto derivados de su trabajo.

Es de señalar también que el artículo 25 de la LPRL contempla específicamente el caso en el que se identifican situaciones individuales de sensibilidad frente a determinados riesgos, y no en el caso de situaciones genéricas, sin relación con el trabajo que se desarrolla. Tener una discapacidad no conlleva ser especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, pero es una característica individual que se debe considerar.

INSTRUMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CASO DE NECESIDADES ESPECIALES

El objetivo es hacer una prevención inclusiva, entendida 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, incluyendo criterios que engloben trabajadores especialmente sensibles, así como de accesibilidad global del entorno,” según explica la Nota Técnica de Prevención (NTP)

nº 1004: [Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.](#)

Puede recurrirse, entre otros, a los siguientes instrumentos:

1. Plan de prevención

El principal instrumento preventivo es el **Plan de prevención**, basado principalmente en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos, como principio general, parte de la premisa de evaluar todos los puestos de trabajo, y se deben considerar las características de las personas que los desempeñan, sea cual sea su condición. Se parte de la consideración de que todas las personas no son iguales, sino que son distintas. La evaluación es una tarea dinámica, no estática, que se actualiza y revisa en función de las circunstancias cambiantes y su incidencia en los posibles riesgos que puedan generarse.

La evaluación de riesgos prestará atención particular a quienes puedan tener necesidades especiales, ya que, junto con los riesgos generales que pueden presentarse en el puesto de trabajo, es preciso identificar los riesgos que, de manera particular, puedan afectarles a ellos o a terceras personas por razón de sus características y circunstancias (cuadro 4).

En la normativa actual no existe una obligación legal expresa de que una persona trabajadora comunique al empresario la existencia de una discapacidad, por lo tanto, la decisión de informar a la empresa es una cuestión personal. Pero, si no se conoce, no se puede gestionar y para que sea tenida en cuenta es necesario estar al tanto de esa discapacidad, ya sea a través de la presentación del certificado de discapacidad, ya sea verbalmente,

comunicándoselo a la empresa o al servicio de prevención. De esta manera, disponer de la información sobre la discapacidad permite actuar y dotar a las personas trabajadoras de los mecanismos y procedimientos que les permitan su plena adaptación al entorno y al puesto de trabajo.

La planificación de la actividad preventiva se lleva a cabo a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos, con el objeto de eliminar y, si no se pueden eliminar, controlar y reducir aquellos riesgos identificados. La casuística en torno a las personas trabajadoras con diversidad funcional es muy amplia y frecuentemente no son suficientes las medidas de protección colectiva, por lo que es necesario en muchas ocasiones recurrir a soluciones a medida.

Las actividades que se establezcan en la planificación se desarrollarán de acuerdo con un calendario prefijado, y contarán con los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como la asignación de los recursos económicos precisos.

En relación con las medidas de prevención y protección a adoptar hay que tener en consideración lo siguiente:

- Deben ser adecuadas y efectivas para el fin pretendido, es decir, suficientes para controlar el riesgo adicional que suponen las características particulares.
- No es suficiente con que el empresario ponga a disposición de la persona trabajadora los medios o equipos de protección necesarios, también debe formarlos para que los emplee correctamente, y velar por su utilización correcta y efectiva.
- En lo referido a los derechos de la persona trabajadora afectada, no se precisa

su consentimiento para la adopción de estas medidas, ni se le reconoce a priori el derecho a elegir entre una u otra, de haber varias posibles, aunque sí se regula el derecho a la participación del personal trabajador en la gestión de la prevención de la empresa. Esa participación de los afectados puede ayudar a tomar la decisión más apropiada.

2. Información

Una vez realizada la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, el empresario está obligado a **informar** a las personas trabajadoras de sus resultados. Esta información debe recoger todos los riesgos existentes en el puesto de trabajo desempeñado, independientemente de si están o no condicionados por las características individuales. La información del puesto de trabajo se centrará en tres aspectos fundamentales: los riesgos del puesto, las medidas de prevención y protección y la actuación en situaciones de emergencia.

El soporte utilizado para esta información debe adaptarse a las distintas capacidades, empleando soportes accesibles, como el lenguaje braille, para personas que no ven, fotografías o dibujos para personas con dificultades de aprendizaje...

3. Consulta y participación

El artículo 18 de la LPRL establece el deber del empresario de garantizar la **consulta y participación** de las personas trabajadoras. En este sentido es interesante que la empresa abra un canal de comunicación para recibir la información que las personas quieran transmitir, ya que, en muchas ocasiones, ellas tienen un conocimiento más directo de las dificultades que se presentan en la ejecución diaria de las tareas y de los riesgos que pueden generarse.

■ Cuadro 4 ■ Apartado 1.b del artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención

Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta: ...

...b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

4. Formación

El artículo 19 de la LPRL establece que el empresario debe garantizar, en cumplimiento del deber de protección, que cada persona trabajadora reciba una **formación** teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, centrándose en particular en el puesto o función que esta desempeña. Con carácter general, una oferta formativa adecuada permitirá a la persona la utilización correcta de los medios y equipos de trabajo, así como las medidas de protección que hayan podido articularse, identificando y minimizando posibles riesgos en la ejecución de las tareas. Esta formación debe realizarse de forma que sea fácilmente comprensible, teniendo en cuenta las posibles barreras para la comunicación que las personas con diversidad pueden tener, utilizando recursos como, por ejemplo:

- Presentar la información y material del curso en un soporte adaptado.
- Ayudarse de un lector o intérprete para que el mensaje llegue de forma eficaz al trabajador.
- Ofrecer una formación individual y personalizada adicional.
- Garantizar que los documentos redactados utilicen un lenguaje sencillo.

5. Medidas en situaciones de emergencia

Las **medidas de emergencia** a adoptar por la empresa, indicadas en el artículo 20 de la LPRL, tendrán en cuenta las particularidades de toda la plantilla.

Los documentos que establecen la organización de la respuesta ante situaciones de emergencia, estableciendo los medios materiales y humanos para su control inicial, asegurando la alarma, evacuación y socorro, deben considerar las características de los ocupantes y, por tanto, contemplar la variedad de limitaciones de las personas con diversidad funcional. Como indica el Manual de Protección contra Incendios de la *National Fire Protection Association* (NFPA), "el componente más difícil de evaluar en la seguridad humana es la sensibilidad de los ocupantes expuestos".

Algunos aspectos a considerar son:

- Elaboración de un registro de trabajadores/as con necesidades especiales en caso de emergencia.
- Designación de un/a empleado/a para guiar en caso de emergencia hacia la salida más próxima o punto de encuentro a los/as trabajadores/as que tengan dificultad de desplazamiento.

- Ubicación favorable para la evacuación de este tipo de trabajadores/as.
- Las señales de aviso deben ser comprensibles y adecuadas para las capacidades de los/as trabajadores/as, por ejemplo, estableciendo formas de aviso alternativas para las personas con problemas auditivos o con discapacidad intelectual.
- Los miembros del equipo de emergencias deberían recibir formación especial para facilitar la evacuación del personal con discapacidad.
- Realización de simulacros de evacuación, para verificar la eficacia de las medidas propuestas y enseñar a los/as trabajadores/as de forma práctica cómo comportarse en estas situaciones.

6. Plan de acogida y otros

Elaborar un **plan de acogida** resulta de gran utilidad para facilitar la integración de una nueva persona trabajadora con diversidad funcional, puesto que, en esta bienvenida, junto con información sobre aspectos de la empresa como la cultura de la organización, sus valores y su misión, se puede proporcionar información de los distintos aspectos preventivos, de una manera sencilla y fácil y, sobre todo, temprana.

También pueden emplearse otras actividades que permitirán identificar tempranamente situaciones que aumenten la vulnerabilidad de las personas, y eliminar o reducir los riesgos que puedan estar asociados a la diversidad. Por ejemplo:

- Acciones de vigilancia y control.
- Campañas de prevención y sensibilización.

- Mantener cauces abiertos de comunicación.
- Estudios sobre siniestralidad, absentismo, bajas laborales...
- Elaborar un plan de movilidad inclusivo.
- Protocolos específicos para la atención y protección de los trabajadores diversos.

POSIBLES RIESGOS ASOCIADOS

Los trabajadores con diversidad funcional son un colectivo vulnerable. Al gran rango de riesgos y óbices derivados de su actividad en el trabajo se añaden las dificultades presentes en la accesibilidad al entorno y en la adaptación a su nuevo puesto de trabajo.

Es un colectivo heterogéneo, no todas las personas con una discapacidad de la misma etiología tienen las mismas capacidades. Para encontrar soluciones preventivas prácticas puede realizarse la siguiente agrupación no exhaustiva:

- Limitaciones físicas:
 - Usuarios de silla de ruedas.
 - Dificultad para caminar (*suelen necesitar muletas o bastones*).
 - Discapacidad de agarre o manipulación (*amputados de miembros superiores, enfermedades musculares, etc.*).
- Limitaciones sensoriales:
 - Ceguera y baja visión.
 - Sordera e hipoacusia.

- Anosmia (*incapacidad para oler*) y discapacidad gustativa.
- Discapacidad somatosensorial (*falta de sensibilidad al tacto, calor, frío y dolor*).
- Trastornos del equilibrio.
- Limitaciones psíquicas:
 - Discapacidad intelectual (*este tipo de discapacidad puede afectar a la inteligencia, a la memoria o al pensamiento, así como dificultar la coordinación y el control de los movimientos, y también puede afectar a la vista y al oído y suponer alguna forma de deficiencia psicológica o mental, con alteraciones de conducta y trastornos emocionales*).
 - Trastornos de la salud mental (*alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traduce en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad*).

El cuadro 5 menciona algunos de los riesgos asociados más frecuentes y el grupo afectado.

MEDIDAS PREVENTIVAS

A la hora de establecer medidas preventivas se considera el objetivo que tienen, que es prevenir o proteger de algún riesgo al que pueda verse expuesta la persona trabajadora, teniendo en cuenta la no generación de otros riesgos como consecuencia de las medidas adoptadas, y que tampoco generen un peligro para las otras personas trabajadoras o público que pudiera estar presente en el lugar de trabajo.

Cuadro 5 ■ Riesgos y grupos afectados

Riesgo		Grupo afectado
Riesgo	Particularidad	
Golpes y arañazos contra objetos inmóviles debido a:	<ul style="list-style-type: none"> – Poco espacio. – Barreras arquitectónicas. 	Usuarios de sillas de ruedas
		Dificultad para caminar
		Discapacidad intelectual
	<ul style="list-style-type: none"> – Al leer los labios se mira fijamente al interlocutor. 	Ceguera y baja visión
Quemadura por contacto térmico debido a objetos a elevada temperatura al alcance de extremidades donde la persona carece de sensibilidad.		Sordera e hipoacusia
		Usuarios de silla de ruedas
		Discapacidad somatosensorial
Caídas de la persona trabajadora	Caídas de la propia silla, al ser un vehículo desplazándose.	Usuarios de silla de ruedas
	Caídas ante la presencia de obstáculos como pueden ser escaleras o puertas.	Dificultad para caminar
		Trastornos del equilibrio
	Caídas al mismo y distinto nivel al no percibirse la información visual.	Discapacidad intelectual
Daños agravados en la caída ya que, de producirse, tienen dificultad o carecen de la posibilidad para garrarse, apoyarse o protegerse con los brazos y las manos.		Ceguera y baja visión
Riesgo añadido por la limitación del alcance visual y manual como consecuencia de la posición sedente.		Discapacidad intelectual
Sobreesfuerzos al usar muletas o bastones.		Usuarios de silla de ruedas
Caída de objetos en manipulación por no ser óptimas las condiciones físicas de agarre.		Dificultad para caminar
Atropellos o golpes con vehículos.	<ul style="list-style-type: none"> – Al no percibir su presencia. 	Dificultad de agarre o manipulación
		Ceguera y baja visión
	<ul style="list-style-type: none"> – Al no percibir las señales acústicas o ruidos. 	Discapacidad intelectual
Desorientación espacial		Sordera e hipoacusia
		Discapacidad intelectual

Las actuaciones se realizan en función de la evaluación de riesgos específica del puesto de trabajo, que ha tenido en cuenta las tareas realizadas y las características personales. Las tareas, el entorno físico y el contexto organizativo se deben diseñar de manera que, además de lograr los objetivos de producción o servicio, se potencien las capacidades individuales. Los objetos, las herramientas, los instrumentos

y dispositivos, así como el entorno de trabajo, tienen que reunir las condiciones de seguridad y comodidad apropiadas para todos.

Eliminación de barreras: accesibilidad universal

La accesibilidad es la cualidad de los entornos que los hace ser adecuados a las capacidades, necesidades y

expectativas de todos sus potenciales usuarios independientemente de su edad, sexo, origen cultural o diversidad funcional.

El concepto de accesibilidad es multidisciplinar y contempla las actividades básicas de las personas (desplazarse, comunicarse, alcanzar, entender, manipular...). Garantizar la accesibilidad significa asegurarse de que estas actividades

■ Cuadro 6 ■ Requisitos DALCO

- Deambulación: Acción de desplazarse de un sitio a otro. Incluye el acceso y desplazamiento en el entorno.
- Aprehensión: Acción de coger o asir alguna cosa. Lleva implícita la acción de alcanzar lo que va a ser asido.
- Localización: Acción de averiguar el lugar o momento preciso en el que está algo, alguien o puede acontecer un suceso.
- Comunicación: Acción de intercambio de la información necesaria para el desarrollo de una actividad.

■ Cuadro 7 ■ Real Decreto 486/1997, Anexo I-A.13

RD 486/97. Anexo I-A. Artículo 13. Minusválidos

Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

básicas puedan ser desarrolladas por cualquier usuario sin que se encuentre con ningún tipo de barrera.

Puede considerarse que un entorno es accesible si permite que se ejecuten, sin necesidad de ayuda exterior, las siguientes acciones que configuran los "Requisitos DALCO", definidos y detallados en la norma UNE 170001-1:2007 (cuadro 6).

A su vez, la norma UNE 170001-2:2007 especifica los requisitos de un sistema de gestión de la accesibilidad universal. Facilita criterios básicos y generales sobre la responsabilidad, la política de accesibilidad, los recursos humanos y, en especial, la formación, los recursos técnicos, la planificación y el seguimiento dentro de un plan de mejora continua.

Por su parte, el Comité Técnico de Normalización 139/SC 8 de AENOR ha elaborado varias normas, por ejemplo: para poder asegurar que los contenidos digitales son accesibles, ha desarrollado la norma UNE 139802:2009, que indica

los requisitos de accesibilidad del *software*.

En el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, la iniciativa para la accesibilidad web (WAI)¹ ha elaborado y divulgado unas pautas de accesibilidad para el contenido web, en inglés [Web Content Accessibility Guidelines 2.1](#) (WCAG), que consiguen que los contenidos web sean accesibles si se han programado conforme a ellas.

Facilitar el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura de los edificios a las personas con discapacidad es una de las exigencias básicas que establece el Código Técnico de la Edificación (CTE), ya que es el marco normativo que establece las condiciones que deben cumplir los edificios en relación con los requisitos básicos de seguridad, habitabilidad y también accesibilidad.

El Documento Básico de Seguridad de utilización y accesibilidad, texto de

¹ *Web Accessibility Initiative*.

carácter técnico que traslada al terreno práctico las exigencias detalladas en la primera parte del CTE, indica:

- Condiciones de accesibilidad:
 - Condiciones funcionales, que establecen los requisitos para un itinerario accesible.
 - Dotación de elementos accesibles, indicando el número mínimo de elementos accesibles (servicios higiénicos, viviendas, aparcamientos...).
- Condiciones y características de la información y señalización para la accesibilidad:
 - Dotación: indica los casos en que se señalarán los diferentes elementos accesibles, en función de su localización.
 - Características: hace referencia a cómo deben ser las distintas señales para que puedan cumplir su función.

En esta línea, es el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, el que aborda esta cuestión en el ámbito laboral, en concreto incluye, en su Anexo I A, un apartado dedicado a personas con diversidad funcional (cuadro 7).

A nivel autonómico existe normativa adicional referida a la supresión de barreras en distintos ámbitos: barreras arquitectónicas tanto urbanísticas (BAU) como en la edificación (BAE) o en el transporte (BAT) y barreras de la comunicación (BC). Si bien toda esta normativa tiene el mismo fin, puede diferir en algunos matices.

Uno de los retos futuros es continuar con la investigación para aportar criterios

■ Imagen 1 ■ Biblioteca central y archivo municipal de Leganés

y soluciones técnicas que puedan estandarizarse y den respuesta a las necesidades que todavía están sin resolver, especialmente las de las personas con discapacidad cognitiva, o que se han resuelto únicamente en la legislación y todavía no han sido o son mal llevadas a la práctica.

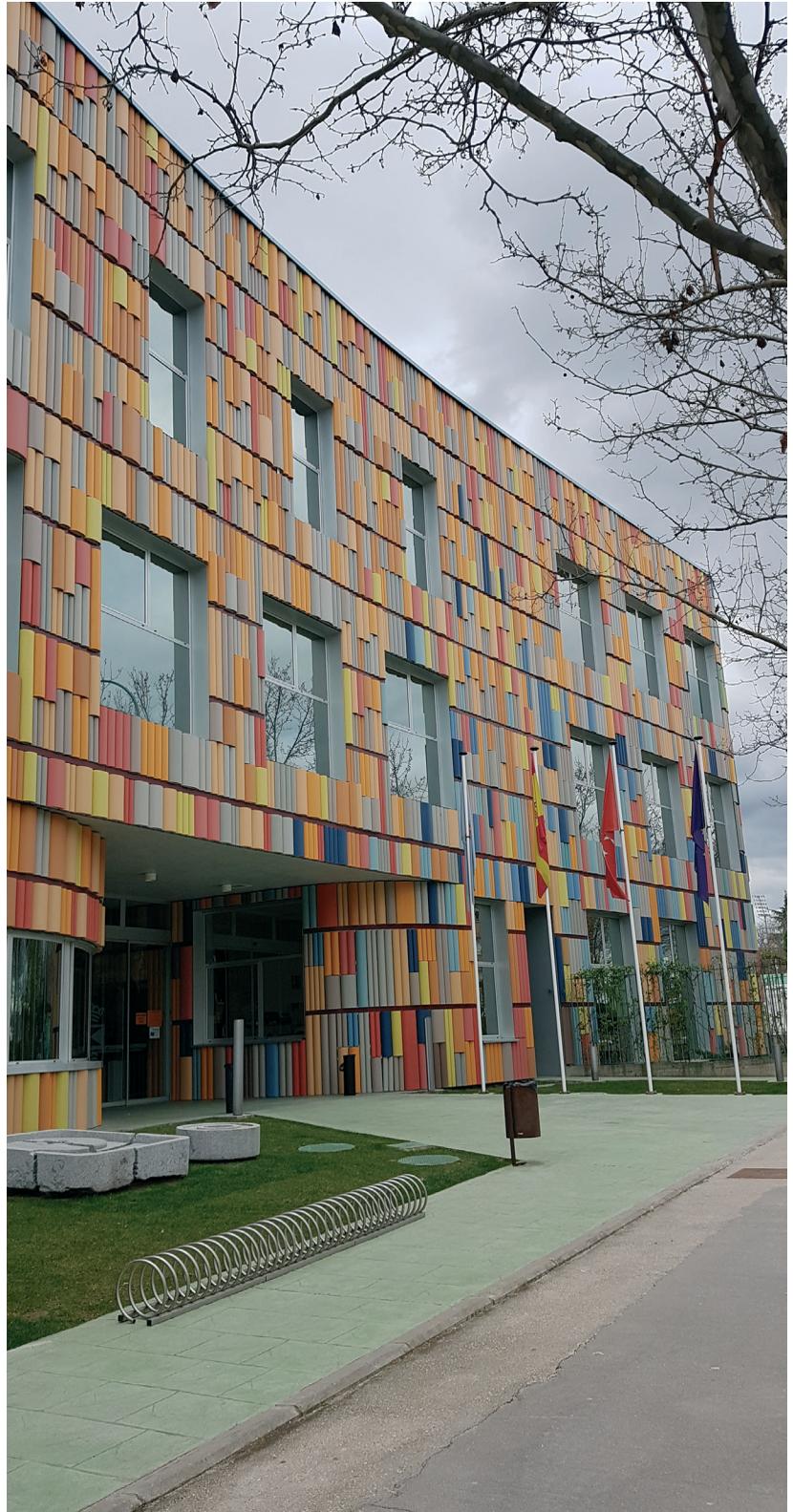
Por ejemplo: una buena práctica en el diseño de los entornos, a la que todavía no se da la prioridad deseable, es que tengan referencias espaciales y no sean complejos, consiguiendo así neutralizar el efecto laberinto y presentar una buena accesibilidad espacial (*wayfinding*).

La imagen 1 muestra un ejemplo de *wayfinding*, en el que la forma o el exterior de un edificio indican lo que tiene dentro o la función que desempeña. En este caso, se trata de una biblioteca que exteriormente tiene la apariencia de un estante lleno de libros.

Si bien existe legislación que puede cubrir las necesidades sobre accesibilidad, para que el esfuerzo realizado sea plenamente eficaz todavía se precisa informar a todos los implicados del porqué de los criterios y soluciones técnicas existentes, con el fin de que sean apropiadamente llevados a cabo y mantenidos en el tiempo.

Adaptación del puesto de trabajo

En el momento de la contratación de una persona con necesidades especiales y también en el caso de agravación o aparición de alguna patología, es necesario adaptar el puesto de trabajo. Para determinar cuál es la relación que existe entre la demanda del trabajo y la capacidad de la persona pueden emplearse diferentes **métodos de adaptación de puestos de trabajo**. Estos métodos utilizan un procedimiento de



■ Cuadro 8 ■ Ejemplos de métodos de adaptación de puestos de trabajo

- [AIP.28.1.14](#): Prevención y discapacidad. Aplicación informática para la prevención (INSST).
- ErgoDis/IBV: Adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (IBV).
- [ADAPTAR](#): Adaptación del Puesto de Trabajo y Ajustes Razonables (MSPS/IBV).
- [TUTOR-DIS](#): Aplicación móvil para la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual (IBV/AEDIS).
- [Método de Perfiles](#): adecuación de la tarea a la persona (*Lantegi Batuak*).
- [APTRA](#): Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas (Fundación ONCE).
- [APP](#): Adaptación de Puestos de Trabajo (*Foment del Treball*).
- [ESTRELLA](#): Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (IMSERSO).
- [ESAP](#): *Évaluation Systématique des Aptitudes Professionnelles* (Association GRAVIR).
- [AMAS](#): *Activity Matching Ability System* (Institute for Consumer Ergonomics).

análisis del trabajo y de la persona que permite detectar si existe o no adecuación entre las características relevantes de ambos.

Existen diversos métodos de adaptación de puestos de trabajo, algunas de las cuestiones a considerar en su aplicación son:

- Para hacer este tipo de valoraciones, es necesario que las demandas y las capacidades sean comparables, aunque esto sólo es posible hasta cierto punto.
- En algunos casos es apropiado realizar evaluaciones solo subjetivas, sin utilizar escalas de valoración y con un enfoque cualitativo.
- Los métodos que emplean un análisis objetivo precisan que existan características comunes al trabajo y al sujeto

que puedan compararse para ser evaluadas de forma similar.

- Algunos métodos incluyen información adicional que permiten ampliar el análisis y obtener datos que faciliten el proceso de adaptación al puesto.

El cuadro 8 incluye varios métodos de adaptación de puestos de trabajo.

Estos métodos son una herramienta para identificar problemas o aspectos críticos entre el trabajo y la persona trabajadora, pero no proponen automáticamente las soluciones. A partir de este análisis comienza el proceso de adaptación, para encontrar e implementar la solución idónea en cada caso particular. La persona encargada de cada adaptación busca las soluciones apropiadas a las necesidades constatadas. La práctica adecuada es considerar a todos aquellos profesionales

y demás personas involucradas, incluida la propia persona trabajadora.

Las soluciones conllevan una actuación, que puede ser intervenir en el entorno de trabajo, en la organización del trabajo, en el puesto de trabajo o en la persona trabajadora. A la hora de priorizar las medidas, a igualdad de severidad del riesgo, se priorizarán las medidas colectivas frente a las medidas que sean específicas para una persona en concreto. A continuación, se referencian algunas de las soluciones que se emplean más frecuentemente:

Intervención sobre el entorno de trabajo:

Desde el propio diseño del edificio se deberían eliminar las barreras arquitectónicas que dificultan el desplazamiento y acceso a todos los recursos. Si la instalación es antigua o todavía presenta elementos que supongan un impedimento para la deambulacion, es necesario solucionarlo, teniendo en cuenta las características de todos los potenciales usuarios.

El objetivo es que el lugar de trabajo no presente barreras ni obstáculos:

- Aseos aptos para personas que utilizan sillas de ruedas.
- Suelos y pavimentos uniformes y no deslizantes.
- Suelos sin obstáculos ni desniveles insalvables o difíciles de percibir.
- Escaleras con pasamanos resistentes y fáciles de manejar.
- Puertas y vías de paso de anchura suficiente para maniobrar con silla de ruedas o ayudas técnicas.

Frecuentemente hay personas con afecciones que se ven agravadas por las

■ Cuadro 9 ■ Fragmento del Anexo I, apartado 2 del Real Decreto 485/1997

RD 485/1997 Sobre señalización de seguridad y salud

...Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias...

condiciones ambientales, como la artritis o el reumatismo, por lo que las condiciones ambientales también son un factor del entorno de trabajo en el que se suele intervenir, modificando las condiciones de humedad, temperatura o corrientes de aire.

La señalización presente en el lugar de trabajo es un elemento clave para la autonomía de las personas trabajadoras y debe cumplir los requisitos establecidos en el Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. La parte que concierne en particular al colectivo con necesidades especiales es el punto 2 del Anexo I (cuadro 9).

Intervención sobre la organización del trabajo: Una medida eficaz puede ser ubicar a la persona trabajadora en una zona de fácil acceso, para posibilitar tanto su incorporación al trabajo diario como la evacuación en caso de emergencia. Esta medida evita que recorran largas distancias.

También hay que considerar la distribución del horario de trabajo, teniendo en cuenta los horarios de forma que permitan conciliar el trabajo con revisiones médicas o tratamientos que el colectivo de personas con necesidades especiales precisa frecuentemente.

Para personas trabajadoras con deficiencias intelectuales se suelen evitar los trabajos con rotación de turnos, nocturnos o en solitario. Una medida frecuentemente empleada es realizar tareas compartidas.

Intervención sobre el puesto de trabajo: Al realizar el estudio detallado de cada puesto de trabajo pueden detectarse cambios que conseguirían que la tarea pudiera desempeñarse de forma eficaz, sin tener efectos negativos para la persona trabajadora.

Para personas con deficiencias físicas, el espacio de trabajo inmediato debe tener suficiente holgura. A parte de esto, una buena práctica es, si hay personas en silla de ruedas, formar a los otros para que ajusten el paso al de su ritmo y, siempre que sea posible, a la hora de hablar, situarse de frente y a la misma altura.

Para personas con deficiencias sensoriales se recurre, en el caso de problemas de vista, a *software* de lectura y procesamiento de textos y datos, herramientas de magnificación y de lectura de pantalla o a equipos táctiles y acústicos.

Intervención sobre la persona: Estas intervenciones son específicas para cada una. A continuación se mencionan solo algunos ejemplos entre la infinidad de posibilidades:

Para personas con deficiencias físicas: ayudas técnicas para alcanzar, levantar o abrir objetos. Ayudas para levantarse o facilitar el movimiento corporal.

Para personas con deficiencias sensoriales: ayuda en las reuniones de un intérprete de lenguaje de signos para personas con discapacidad auditiva o que afecte al habla, garantizando así la comunicación.

Para personas con deficiencias psíquicas: facilitar manuales de consulta de cualquier elemento con el que puedan interactuar con instrucciones ilustradas y en lenguaje sencillo.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS FINALES

La diversidad funcional en el entorno laboral debe integrarse de forma natural y gestionarse como una característica más de la organización. Una persona trabajadora con diversidad funcional no es un problema más allá del que supone la eventual adecuación del puesto de trabajo. Las actuaciones que debe realizar el servicio de prevención son idénticas a las de cualquier persona trabajadora de nuevo ingreso, salvo la adaptación que pueda darse en función del grado y tipo de discapacidad.

La empresa podrá proporcionar, dependiendo de las necesidades de producción y de la persona trabajadora, las medidas apropiadas para permitir que quienes tengan diversidad funcional puedan acceder y conservar un empleo que corresponda a su cualificación profesional, así como progresar laboralmente.

Estas medidas, claro está, son posibles cuando el coste que suponen es asumible. Para ello es importante emplear un buen método de adaptación del puesto de trabajo y, en algunas ocasiones, cuando ello sea posible, recurrir a ayudas y subvenciones públicas.

La sociedad española todavía tiene que avanzar hacia la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional, y para ello es necesario fomentar la accesibilidad universal desde las fases iniciales de los proyectos y facilitar los recursos para que se pueda trabajar en condiciones dignas e igualitarias independientemente de las características de cada persona. ●

■ Referencias bibliográficas ■

- BRUSILOVSKY FILER, B., 2015. Accesibilidad cognitiva. Modelo para diseñar espacios accesibles. 2ª Edición. Colección Democratizando la Accesibilidad Vol. 6. La Ciudad Accesible.
- COMISIÓN EUROPEA, 2019. Eurobarómetro Especial 493 Discriminación en la Unión Europea [factsheet]. *European Commission*, Mayo, 2019 [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), 2018. Medidas preventivas para empresas con trabajadores con discapacidad.
- Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, 2016. Guía práctica de prevención de riesgos laborales para colectivos de trabajadores sensibles. Instituto canario de seguridad laboral. CEOE-Tenerife e Instituto Canario de Seguridad Laboral, Gobierno de Canarias.
- Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo. Ministerio de Fomento, 2019. Documento Básico de Seguridad de Utilización y Accesibilidad con comentarios del Ministerio de Fomento. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.codigotecnico.org/images/stories/pdf/seguridadUtilizacion/DccSUA.pdf>
- Dirección General de la Vivienda, la Arquitectura y el Urbanismo; Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 2002. Guía Técnica de accesibilidad en la edificación 2001. Ministerio de Fomento, 135 p.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014. Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 1003. Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/327695/ntp-1003+w.pdf/3e928f7b-7a43-4a56-a44b-676c0d8f49e2>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014. Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 1004. Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/327695/ntp-1004+w.pdf/a96b2d49-1d0a-4df1-8442-c526a46c0edb>
- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/485/con>
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/486/con>
- 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. BOE núm. 289, de 3 de diciembre. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Instituto Nacional de Estadística, 2019. Empleo de las personas con discapacidad 2018 [Nota de prensa]. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf
- National Fire Protection Association* (NFPA), 1986. Manual de Protección contra Incendios. Madrid, Ed. MAPFRE, S.A.; 16ª Edición.
- AENOR, 2007. Norma UNE 170001-1:2007. Accesibilidad universal. Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.
- AENOR, 2007. Norma UNE 170001-2: 2007. Accesibilidad universal. Sistema de gestión de la accesibilidad.
- Matorras, A. y López M.J., 2016. Trabajadores especialmente sensibles: Concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva. CEOE.
- Padilla, A. y Gómez, J., 2014. Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales. *Medicina y seguridad del trabajo* 60, pág. 497-507. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=22/10/2014-7a9680a6a5>
- Peñas, E. y Hernandez, P., 2019. Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Real Patronato sobre Discapacidad. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.cedd.net/es/buscar/Record/544014>
- Portal de la Adaptación de Puestos para Personas con Discapacidad y Ajustes Razonables, 2020. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://adaptar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacion-insercion>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998. Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 490. Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_490.pdf/0c966687-ff39-4c4e-b3b7-45f2e1dd07ac
- Towalski R., 2009. *Barriers to the employment of disabled persons*. Institute of Public Affairs (ISP). Eurofound. [Consulta 11/03/2021] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/barriers-to-the-employment-of-disabled-persons>