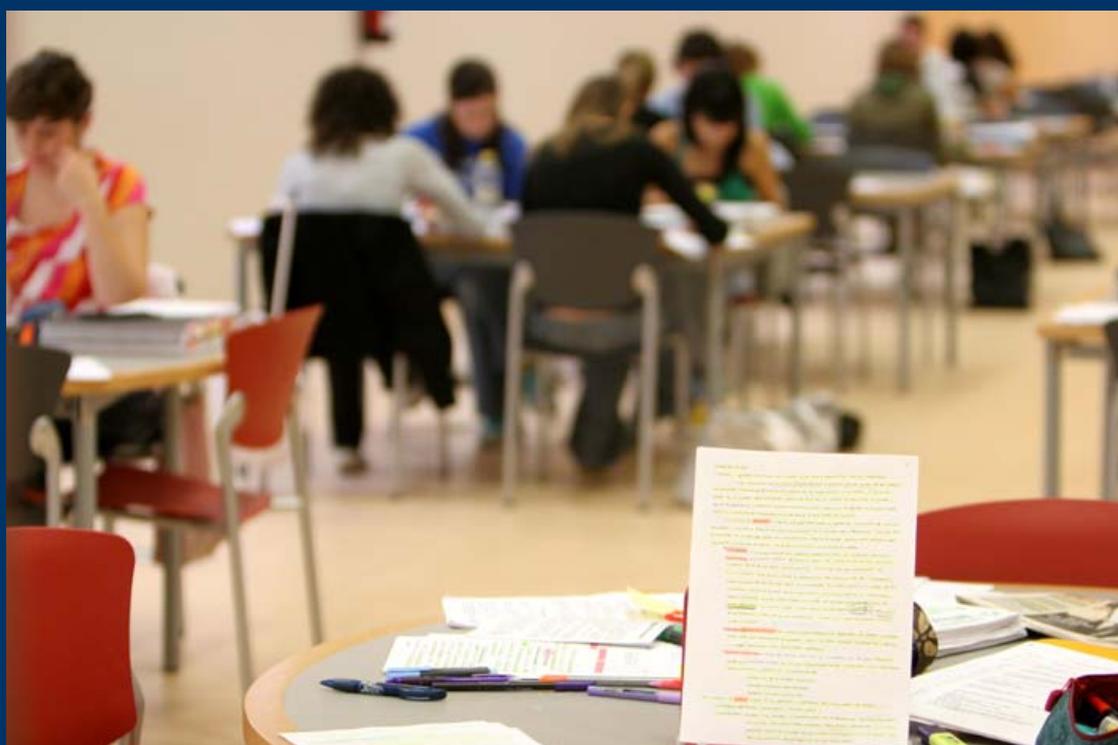


UVa

ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. LA EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



Convenio específico de colaboración entre la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, la Asociación para el empleo y la formación de personas con discapacidad (FSC Inserta) y la Universidad de Valladolid para desarrollar un "Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad"



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades



Universidad de Valladolid

Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid

Convenio específico de colaboración entre la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, la Asociación para el empleo y la formación de personas con discapacidad (FSC Inserta) y la Universidad de Valladolid para desarrollar un "Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad"

Equipo del trabajo de investigación:

Azucena Escudero Prieto (Investigadora Principal).
Noemí Serrano Argüello.
Milagros Alonso Bravo.
Profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid.

M^a Dolores Miñambres del Moral.
Directora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Universidad de Valladolid.

Aurea Paloma Modroño Vázquez. Jefa de Servicio de Gestión del Personal de Administración y Servicios. Universidad de Valladolid.

Rafael de la Puente Llorente. Técnico del Secretariado de Asuntos Sociales. Universidad de Valladolid.

PRESENTACIÓN

El presente estudio se enmarca dentro del Convenio específico de colaboración entre la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, la Asociación para el empleo y la formación de personas con discapacidad (FSC Inserta) y la Universidad de Valladolid para desarrollar un programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad.

El informe elaborado busca cumplir tres funciones. En primer lugar, se presenta a modo de Documento-Guía relativa a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la Administración Pública y, específicamente, en el contexto de la Universidad de Valladolid. En segundo lugar, incorpora propuestas concretas que pretenden ser de utilidad para que, desde sus respectivos ámbitos de regulación, los sujetos con competencias en la materia se sensibilicen sobre la necesidad de hacer efectivo el principio de no discriminación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. En tercer y último lugar, ofrece herramientas de utilidad que pueden ser llevadas a la práctica por parte de las Administraciones Públicas y de las Universidades, con la colaboración de las asociaciones dedicadas a la atención e inserción de las personas con discapacidad para la consecución de la mencionada integración laboral. El resultado de la investigación recoge la primera experiencia organizada en la Universidad de Valladolid para la integración laboral de personas con discapacidad intelectual.

El trabajo ha sido elaborado por un equipo investigador de la Universidad de Valladolid formado por Azucena Escudero Prieto, Noemí Serrano Argüello y Milagros Alonso Bravo, profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Dolores Miñambres del Moral, directora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; Paloma Modroño Vázquez, jefa de Servicio de Gestión del Personal de Administración y Servicios y Rafael de la Puente Llorente, técnico del Área de Asuntos Sociales.

Desde estas páginas la Dirección del Área de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid quiere agradecer la colaboración en este proyecto de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, la Asociación para el empleo y la formación de personas con discapacidad (FSC Inserta). Igualmente, quiere expresar su gratitud a las personas que han participado directamente en el desarrollo de esta iniciativa, tanto en el diseño e implantación del curso de formación como en las labores de tutoría que han desempeñado los trabajadores de la Universidad de Valladolid y, principalmente, a los propios protagonistas del programa, sin cuyo esfuerzo, entusiasmo e ilusión no hubiera sido posible hacer realidad esta experiencia.

Valladolid, a 15 de diciembre de 2011

Azucena Escudero Prieto

Índice

Capítulo I. La integración laboral de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas

1.- La protección jurídica en la integración laboral de las personas con discapacidad ...	1
1.1.- Ámbito internacional	1
1.1.1. El Convenio 159 de la OIT	1
1.1.2 La Resolución 61/106 ONU. Un paso más en la protección jurídica de las personas con discapacidad	2
1.2.- La política europea de integración laboral	4
1.3.- La Constitución Española	5
2.- Instrumentos de integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública	6
2.1.- La cuota de reserva	7
2.1.1.- Personas con discapacidad a las que se aplica la cuota.....	10
2.1.2.- La variable igualdad en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Los principios de mérito y capacidad.....	12
2.1.3. El ámbito de aplicación de la cuota de reserva en la empresa pública.....	13
2.1.4. Organización del proceso selectivo.....	17
2.1.5. Adaptación y ajustes en la realización de las pruebas.....	20
2.1.6. Adaptación del contenido de las pruebas para personas con discapacidad intelectual.....	21
2.2.- Vías alternativas: las cláusulas sociales en la contratación pública	22
2.3.- Las bolsas de trabajo	25
3.- Utilización y distribución de la cuota. La reserva específica para personas con discapacidad intelectual	27
4.- Experiencias de integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública.....	32

Capítulo II. Contexto laboral de las personas con discapacidad intelectual y acciones formativas

1.- Potenciar la integración laboral de las personas con discapacidad.....	35
2.- La intervención legislativa para la integración y estabilidad laboral de las personas con discapacidad.....	40
3.- La relevancia de la acción formativa.....	42
3.1.- La formación como mecanismo vital de integración en el empleo.....	42
3.2.- Acción formativa específica. La pertinencia de esta medida.....	46
3.3.- Formación permanente.....	47
3.4.- Propuesta para mejorar las acciones formativas.....	49
4.- La integración de las personas con discapacidad gracias a los ajustes razonables ..	51

Índice

5. Las condiciones de trabajo.....	53
5.1.- Acondicionamiento del entorno laboral.....	53
5.2.- La modulación del régimen de las condiciones de trabajo a la discapacidad intelectual.....	54
5.3.- La personas con discapacidad ante situaciones sucesión empresarial y otras reformas inminentes para tutelar su trabajo.....	55
5.4.- Breve excursio sobre la prevención de riesgos laborales.....	55
5.5.- Algunas medidas novedosas para la mejor integración laboral de las personas con discapacidad.....	56
5.6.- A modo de conclusión: La importancia de incidir más en la atención de las condiciones laborales de las personas con discapacidad.....	56
6.- La clave de bóveda, de la prohibición de discriminación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad	57

Capítulo III. El mantenimiento del trabajador con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo en el contexto laboral específico de la Universidad de Valladolid

1.- Cuestiones generales	61
2.- La legitimidad de las medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades en el mantenimiento del empleo en el marco de la Universidad de Valladolid	63
3.- Medidas de acción positiva para el mantenimiento en el empleo que favorecen la integración laboral de las personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid .	68
3.1.- Pactos de rendimiento debido y ritmo de trabajo que atiendan las circunstancias de los trabajadores con discapacidad	69
3.2.- La delimitación temporal flexible de la prestación de trabajo	70
3.3.- Instrumentos de organización del trabajo flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar	73
3.4.- Estructura salarial adaptada a la condición de trabajador con discapacidad intelectual	79
3.5.- Utilización de fórmulas contractuales flexibles	80
3.6.- Instrumentos para proteger a los trabajadores con discapacidad frente al despido	81
4.- Exigencia del cumplimiento de la razonable adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad	82
Bibliografía consultada	86

Índice

Capítulo IV. Análisis de los riesgos laborales para personas con discapacidad intelectual en puestos de la Universidad de Valladolid

1.- Introducción	88
2.- Fase estudio y documentación	89
2.1.- Análisis de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad intelectual propuesto en la Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de Trabajadores con Discapacidad Intelectual editada por Foment del Treball Nacional	90
2.2.- Discusión de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad psíquica en la UVA	91
3.- Propuesta de método de revisión de evaluación de riesgos para puestos con posibilidad de ser ocupados por trabajadores con discapacidad psíquica	92
4.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para puestos en la UVA con posibilidad de ser ocupados por trabajadores con discapacidad psíquica	96
4.1.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de servicios en la Facultad de Filosofía y Letras	96
4.2.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de bibliotecas en la Facultad de Derecho	101
Anexo I: Manual de Seguridad y Salud Puesto de Auxiliar de Servicios UVa Lectura más fácil	106
Anexo II: Evaluación de Riesgos del puesto en conserjería de la Facultad de Filosofía y Letras, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009	116
Anexo III: Evaluación de Riesgos del puesto en la biblioteca de la Facultad de Derecho, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009	129

Capítulo V. La integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la Universidad de Valladolid a través del Programa experimental

1. La Universidad de Valladolid y la integración de personas con discapacidad	137
1.1.- Medidas llevadas a cabo en la UVA en el "Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad"	139
1.2.- Valoración del desarrollo del curso teórico-práctico para la formación de personas con discapacidad en el contexto de la UVA	143

Capítulo VI. Propuestas finales

1.- Integración laboral	145
2.- Contexto laboral y acciones formativas	146
3.- Mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo	148
4.- Riesgos laborales	149

CAPÍTULO I. LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Sumario: 1.- *La protección jurídica en la integración laboral de las personas con discapacidad* 1.1.- *Ámbito internacional* 1.1.1. *El Convenio 159 OIT.* 1.1.2. *La Resolución 61/106 ONU. Un paso más en la protección jurídica de las personas con discapacidad* 1.2.- *La política europea de integración laboral* 1.3.- *La Constitución Española* 2.- *Instrumentos de integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública* 2.1.- *La cuota de reserva* 2.1.1. *Personas con discapacidad a las que se aplica la cuota* 2.1.2. *La variable igualdad en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Los principios de mérito y capacidad* 2.1.3. *El ámbito de aplicación de la cuota de reserva en la empresa pública* 2.1.4. *Organización del proceso selectivo* 2.1.5. *Adaptación y ajustes en la realización de las pruebas* 2.1.6. *Adaptación del contenido de las pruebas para personas con discapacidad intelectual* 2.2.- *Vías alternativas: las cláusulas sociales en la contratación pública* 2.3.- *Las bolsas de trabajo* 3.- *Utilización y distribución de la cuota. La reserva específica para personas con discapacidad intelectual* 4.- *Experiencias de integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública*

1.- LA PROTECCIÓN JURÍDICA EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.1.- Ámbito Internacional

En el marco jurídico supranacional se han dictado normas que se dirigen a luchar contra la discriminación por discapacidad en el ámbito del empleo.

En el ámbito internacional las normas de referencia son dos, el Convenio 159 OIT y la Convención 61/106 ONU.

1.1.1. El Convenio 159 OIT

El Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, ratificado por España, faculta a los Estados para la adopción de medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trabajo entre los trabajadores inválidos y los demás.

La trascendencia del Convenio 159 es que introduce un cambio esencial en el tratamiento de la discapacidad, pues dirige su núcleo de actuación desde la igualdad, dejando atrás la tradicional política de rehabilitación y de educación, para evolucionar apostando por una política de integración social. Esta evolución se refleja en cambios terminológicos que se traducen en una modificación en el planteamiento y en los objetivos de la acción de los poderes públicos al respecto, dirigidos ahora, tras la aprobación del Convenio, a lograr la igualdad de oportunidades mediante la realización de políticas positivas y coherentes, que vayan más allá de la readaptación y formación profesional.

En concreto, el Convenio 159 no analiza la discapacidad desde las limitaciones que aquélla implica para las personas afectadas, al contrario, el análisis de la situación de discapacidad lo desarrolla externamente, desde fuera de las personas con discapacidad, dirigiéndolo a la falta de capacidad de la sociedad para comprender y adaptarse a las diferencias que supone en sí misma la discapacidad y para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Esta evolución del Convenio se expresa: en el Preámbulo cuando alude a la plena participación y a la igualdad, en el art. 1 al recoger como objetivo prioritario la obtención y conservación de un empleo que asegura la integración social de las personas con discapacidad y en el art. 4 al declarar que la política de readaptación se basará en el principio de igualdad de oportunidades y del trato entre los trabajadores con minusvalías y los trabajadores en general, y que no deben considerarse discriminatorias las medidas positivas especiales encaminadas a hacer efectiva esa igualdad y a eliminar los obstáculos que impiden la integración social de esas personas.

1.1.2. La Resolución 61/106 ONU. Un paso más en la protección jurídica de las personas con discapacidad

La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, ha sido ratificada por España en el BOE de 21 de abril de 2008, así como de su Protocolo Facultativo en el BOE de 22 de abril de 2008.

La particular relevancia de la Convención se sitúa en que contiene un objetivo de derechos humanos, por ello se interrelaciona con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos con el objeto de marcar como cauce de actuación fundamental, asegurar los derechos y libertades enunciados en estos instrumentos internacionales a las personas con discapacidad para que puedan ejercerlos plenamente y sin discriminación.

La Convención reafirma la evolución del tratamiento de la noción de discapacidad, reconociendo que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Y define, en el segundo párrafo de su art. 1, indirectamente a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, declarando como propósito “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

Partiendo de estos objetivos, la Convención enumera un elenco de principios generales en el art. 3 y de obligaciones generales de los Estados que la ratifiquen en el art. 4, para hacer efectivos estos objetivos que se propone, entre los que ocupa un lugar prioritario la no discriminación y la posibilidad de adoptar medidas de discriminación positiva con la finalidad de asegurar la igualdad y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad en el art. 5.

Con posterioridad, la Convención enumera una serie de derechos fundamentales que deben ser objeto de protección. Algunos de estos derechos son propios de toda persona como es la vida, el acceso a la justicia, la libertad y seguridad, la integridad, la libre opinión, aunque su inclusión expresa viene a reafirmar el acceso de las personas con discapacidad a estos derechos genéricos predicables de toda persona. Otros derechos, sin embargo, son específicos de las personas con discapacidad, como el derecho a la protección contra la explotación, la violencia y el abuso, art. 16; a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, art. 19; a la movilidad personal, art. 20; a la habilitación y rehabilitación, art. 26; a trabajar en igualdad de condiciones, a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles, art. 27; a un nivel de vida adecuado y a la protección social, art. 28; a la participación en la vida política y pública, art. 29; y a participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte, art. 30.

Este amplio catálogo de derechos muestra la evolución y preocupación de la Convención por integrar a las personas con discapacidad plenamente dentro de la ciudadanía de los Estados, para lograrlo, además de declarar la igualdad de derechos y reconocer expresamente otros propios que amparan a las personas con discapacidad, articula también mecanismos para evitar cualquier forma de discriminación y garantizar la igualdad y su plena participación activa en la vida política, económica, social y familiar, para decidir y valerse por sí mismo.

En la evolución de la protección jurídica de las personas con discapacidad, resulta de gran trascendencia que junto a la Convención España haya ratificado el Protocolo Facultativo a la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. Esto supone, para España, aceptar y reconocer la competencia que ostenta el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en orden a recibir y considerar las reclamaciones que presenten las personas o grupos de personas, o en nombre de esas personas o grupos de personas, que aleguen ser víctimas de una violación por España de cualquiera de las disposiciones de la Convención.

La aceptación por el Estado español de un régimen adicional de control supone reforzar la aplicación de esta Convención Internacional en nuestro sistema jurídico, aunque también, y quizá esto sea lo más importante, permite fortalecer la aplicación de las normas internas que se ocupan de

asegurar la igualdad y evitar cualquier forma de discriminación de las personas con discapacidad.

1.2.- La política europea de integración laboral

En el ámbito comunitario europeo, a parte de las declaraciones contenidas en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, donde declara en su art. 26 que “todo minusválido, cualquiera que sea el origen o naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social. Estas medidas deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, a la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda”. Y en la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000¹, en cuyo art. 26 proclama que “la Unión reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida comunitaria”. Hay que destacar también la Directiva 2000/78/CE que establece un marco general para la igualdad de trato en el que incluye expresamente el ámbito de la discapacidad, aunque vinculado exclusivamente al empleo y a la ocupación.

En este marco, la integración laboral de las personas con discapacidad ha sido una preocupación europea desde el primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos del año 1974. A esta línea de actuación se han ido uniendo sucesivamente distintos programas de acción europeos dirigidos a las personas con discapacidad, hasta el último plan de acción del Consejo de Europa para la promoción de los derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa (2006-2015), que incorpora una línea de acción, la número 5, sobre el empleo, orientación y formación profesionales. En todas estas iniciativas se introducen previsiones específicas en el fomento del empleo de los discapacitados, mostrando que la integración laboral del discapacitado forma parte de los objetivos sociales europeos recogidos en los arts. 151 y 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Sin embargo, a pesar de que las instituciones europeas sientan las grandes líneas de actuación en materia de empleo, debe tenerse en cuenta que continúan siendo los Estados quienes están obligados a ocuparse de su concreto desarrollo.

Sin embargo en la actuación normativa europea no se ha abordado la discapacidad desde una perspectiva amplia, que vaya más allá del empleo y la formación profesional, dirigida a la protección integral de los derechos fundamentales y libertades públicas de este colectivo como se han ocupado de abordar las normas internacionales. En este sentido la acción política comunitaria más próxima a la Resolución 61/106 es la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se

¹ [DO 18/12/2000, C 364]

declara el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos (2007)-Hacia Una Sociedad Justa². A través de esta Decisión se establecen una serie de objetivos dirigidos a la eliminación de cualquier forma de discriminación, incorporando expresamente entre los colectivos a los que va dirigida a las personas con discapacidad.

1.3.- La Constitución Española

La Convención y el Protocolo Facultativo a esa Convención han dado un nuevo e importante paso para el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad, complementando la estricta protección de estos derechos en la Constitución Española (CE), desde un análisis del art. 49 CE en relación con los arts. 14 y 9.2 CE. El art. 49 CE es el pilar básico sustentador de la tutela constitucional de las personas con discapacidad al tratar específicamente de la protección de los discapacitados. Ahora bien, este precepto constitucional no se ocupa de definir derechos de la persona, ni trata de asegurar unas determinadas garantías institucionales ni tampoco introduce el concepto de tales personas, que presupone una deficiencia, de nacimiento o sobrevenida, que impida o dificulte su normal inserción social y profesional. El art. 49 CE solo constituye un principio rector de política social y económica que no puede ser invocado ante los Tribunales si previamente no ha sido desarrollado por ley, no es por tanto un derecho fundamental especialmente protegido. Efectivamente, el art. 49 CE se limita a imponer unas tareas a los poderes públicos que se corresponden con fines sociales del Estado, y prescribe unas determinadas acciones públicas, de forma vinculante pero abierta. Sin embargo el art. 49 CE contiene una cuestión esencial que es la referencia al amparo para el disfrute de los derechos que otorga a todos los ciudadanos el Título I CE.

Esta referencia no puede desvincularse del art. 9.2 CE, que aporta una visión más concreta del alcance del principio de igualdad, al otorgar a los poderes públicos la facultad para el aseguramiento de la participación efectiva de las personas con discapacidad en la vida social, política y económica del país, cuestión esta que ha ido adquiriendo una gran trascendencia con el tiempo debido a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pero también desde la propia interpretación del precepto en correlación con las normas internacionales sobre derechos humanos que permite hablar de un reconocimiento constitucional de derechos de las personas con discapacidad conforme al art. 10 CE.

En concreto, el art. 49 CE ha tenido importantes consecuencias jurídicas que van mucho más allá de su aparente carácter programático. La Constitución a través del art. 49 encomienda a los poderes públicos realizar una política de rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos que les permita disfrutar de todos los derechos, incluido el derecho al trabajo.

² [DO 31/05/2006, L 146/1]

En el marco constitucional el art. 49 CE se dirige a hacer efectiva la dignidad de la persona, refuerza la protección integral de las personas con discapacidad en sus derechos como ciudadano y diseña y garantiza el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad, cuya vulneración gozará de la máxima protección del art. 53.1 CE cuando se genere una discriminación directa o indirecta por discapacidad a efectos del art. 14 CE o la violación de cualquier otro derecho fundamental.

2.- INSTRUMENTOS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad debe ser su integración en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato en el sistema ordinario de trabajo. Es punto común situar el empleo, la orientación y la formación profesionales como factores primordiales de integración social y de independencia económica de las personas con discapacidad. Conocida la mayor dificultad que encuentran estas personas en el acceso al empleo ordinario, son necesarias leyes que adapten el contenido general de las normas e introduzcan políticas legislativas dirigidas a combatir la discriminación respecto de las personas con discapacidad con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo de sus derechos.

La acción legislativa se hace necesaria para adoptar medidas y poner en funcionamiento servicios que sirvan para ofrecer a estas personas en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos las mismas posibilidades de obtener y conservar un empleo. Para ello, la configuración normativa del principio de igualdad de acceso al empleo de las personas con discapacidad ha vinculado tradicionalmente medidas antidiscriminatorias y acciones positivas con la incorporación de la contratación de este colectivo dentro de las políticas de fomento del empleo.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) inicia la actuación legislativa en la integración social de las personas con discapacidad en nuestro ordenamiento jurídico. Es la LISMI donde se expresa con rotundidad por primera vez que la política de empleo para trabajadores discapacitados tiene como finalidad primordial la de su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, art. 37 LISMI. La incorporación normativa de la aplicación del principio de igualdad en la integración laboral de las personas con discapacidad se produce con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y del orden social, cuyo art. 38.1 modifica el texto del art. 37 de la LISMI mediante el establecimiento del principio de igualdad de trato, definiendo lo que ha de entenderse por tal principio y determinando en qué supuestos se considera vulnerado, todo ello con el objeto de adecuar y trasponer a la legislación española la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas, entre otras causas, en la discapacidad.

2.1.- La cuota de reserva

La cuota de reserva es un instrumento de integración laboral ordinaria consistente en la obligación de contratación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad aplicado sobre distintos baremos.

Tradicionalmente la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es muy superior a la registrada por el resto de ciudadanos. La discapacidad se ha venido mostrando a lo largo del tiempo como un serio obstáculo para la incorporación laboral de las personas que la sufren.

El número total de personas residentes en España que declaran tener alguna discapacidad asciende en el año 2008 a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población. Tomando como referente estos datos estadísticos, la tasa de ocupación de la población discapacitada entre 20 y 64 años de edad arroja resultados poco alentadores, en particular, la integración laboral de estas personas es muy reducida, en el año 2008 la tasa de actividad de las personas con discapacidad no llega al 30 por ciento, por género se distribuye este total en el 34,23 por ciento para los hombres y en el 23,92 por ciento para las mujeres³. Estas tasas de ocupación, muy inferiores a las del resto de colectivos, siguen revelando en la actualidad que la discapacidad se presenta como una importante barrera para la incorporación laboral de los sujetos que la padecen.

En el ámbito público el panorama no es más alentador, a pesar de que en la Administración General del Estado se detecta, una integración progresiva de personas con discapacidad desde el año 2003, en especial desde el año 2008 momento en el que comienza a producirse una generalizada toma de conciencia acerca del acceso de las personas con discapacidad al empleo público en el ámbito de las Comunidades Autónomas, circunstancia que se deduce de la legislación específica dictada por las propias Comunidades Autónomas⁴.

A pesar de esta progresiva integración, los niveles de empleo de las personas con discapacidad en el ámbito público reflejan que estas personas se ven sometidas a importantes obstáculos para acceder al empleo público, aun cuando las aludidas dificultades no tienen justificación alguna debido a que la prestación de los servicios de interés general es compatible, en la mayoría de los casos, con la capacidad y formación que poseen las personas que integran este colectivo.

Esta realidad ha llevado al legislador a introducir medidas de discriminación positiva dirigidas explícitamente a la promoción del acceso al empleo público de los discapacitados. El exponente legislativo básico de la integración ordinaria de las personas con discapacidad mediante la cuotas de

³ Véase la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020 que se puede consultar en la página web del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

⁴ La tasa de inserción de las personas con discapacidad en el sector público se sitúa en torno al 1 por ciento en el año 2010, véase <http://www.cermi.es>

reserva en el sector público se encuentra recogido en el art. 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), al ordenar una serie de mandatos básicos dirigidos a todas las Administraciones Públicas. La trascendencia de esta ordenación jurídica se encuentra en que configura un marco jurídico común por el que tienen que transitar las distintas Administraciones Públicas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, sentando las bases de aplicación de la cuota de reserva en el empleo público: cupo de reserva de vacantes; adaptación y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo; y adaptación de los puestos de trabajo una vez conseguida la plaza.

La obligatoriedad de la cuota viene justificada por las dificultades que encuentra este colectivo para su integración laboral. A través del empleo de la cuota se asegura un mínimo de presencia de estos trabajadores en las plantillas de las empresas y de las Administraciones Públicas con el objeto de compensar las desventajas que presentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo ordinario.

Además la cuota de reserva en el empleo público es una medida de discriminación positiva justificada, proporcional y razonable porque remueve los indudables obstáculos que encuentra este colectivo en el acceso a un empleo, convirtiéndose en una exigencia del art. 9.2 CE, con la finalidad de lograr la igualdad sustancial, tal y como declara el Tribunal Constitucional en la STC 269/1994.

La cuota de reserva de empleo puede ser uno de los instrumentos para el acceso al empleo de personas con discapacidad que alcance mayor capacidad de crear e incrementar el empleo de este colectivo, incremento ahora más próximo con la aprobación de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde su creación, la evolución en la regulación de la cuota de empleo como mecanismo de integración laboral ordinaria de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas ha sufrido un importante incremento en los porcentajes de vacantes reservadas en las pruebas de selección del empleo público, dada la poca efectividad que la medida ha conseguido lograr. En la Administración del Estado la disposición adicional 19ª de la Ley 23/1988, articulaba una reserva de cupo no inferior al 3 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre discapacitados, siempre que superaran las pruebas selectivas y se acreditara la compatibilidad entre el grado de minusvalía y el desempeño de las tareas correspondientes. La Ley 53/2003, modifica la disposición adicional 19ª de la Ley 13/1988 para ir más allá y articular un cupo de reserva no inferior al 5 por ciento de las vacantes estableciendo las mismas condiciones que su antecesora.

Otro paso importante en el incremento del cupo de reserva es el que introduce el art. 59.1 EBEP al extender su ámbito de aplicación a las ofertas de empleo público de todas las Administraciones Públicas. En la actualidad, tras la modificación del art. 59 EBEP por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de

adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se establece “un cupo de reserva no inferior al 7 por ciento”, lo que muestra un avance considerable en la integración del colectivo de discapacitados en la Administración Pública y una reserva específica dentro de la general del 7 por ciento, no inferior al 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual.

Cabe advertir, sin embargo, que lo más significativo de la Ley 26/2011 no es tanto el incremento porcentual de la cuota de reserva del 5 al 7 por ciento, que sí va a permitir sentir más cercano el objetivo que siempre se ha fijado la normativa reguladora de la cuota de reserva, que es el de alcanzar progresivamente el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, sino la creación legislativa de una medida concreta dirigida a introducir facilidades para fomentar la inserción de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. El legislador con esta modificación legislativa articula jurídicamente la obligación de las Administraciones Públicas de integrar a un mínimo de discapacitados intelectuales, para asegurar un mínimo de presencia de este colectivo en el empleo público. Esta medida refleja una discriminación positiva que remueve las particulares dificultades en el acceso al empleo público que presentan de las personas con discapacidad intelectual.

La reserva específica dirigida a personas con discapacidad intelectual había sido incorporada con anterioridad en alguna normativa autonómica. Así lo había regulado ya el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, incorpora un cupo de reserva “mínimo” del 10 por ciento para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad. De dicho cupo, podrán destinarse hasta un 10 por ciento para las personas con discapacidad que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. La propia norma entiende que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo aquellas personas con discapacidad intelectual que puedan acreditar un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, y a aquellas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 75 por ciento. Si bien, la incorporación por esta normativa de la reserva específica para estos colectivos de discapacitados tiene carácter potestativo, por tanto su inclusión o no y el porcentaje con el que se incluya en las concretas ofertas de empleo público que se realicen dependerá de la mera voluntad del organismo público autonómico.

La lenta incorporación al empleo público de las personas con discapacidad ha provocado que las Administraciones Públicas se hayan visto en la necesidad de incrementar la cuota de reserva para lograr el objetivo de cumplir con el compromiso de origen normativo de alcanzar el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración, de ahí que el cupo reservado por cada administración no sea coincidente, puesto que cada administración en función de la concreta integración laboral que haya logrado alcanzar dentro de sus efectivos le acercará más o menos al objetivo fijado por la ley:

alcanzar el 2 por ciento de los efectivos totales de las distintas administraciones públicas llamadas al cumplimiento de esta obligación.

Pues bien, la elevación del cupo desde el 3 por ciento de las vacantes reservadas al 7 por ciento, supone un avance significativo en la promoción de medidas de acción positiva necesarias para garantizar la realización del objetivo de integración de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Estado en general y de las personas con discapacidad intelectual en particular, al exigir el mandato legal que del cupo de reserva se destine un 2 por ciento de vacantes al colectivo de discapacitados intelectuales.

En definitiva, esta evolución del nivel porcentual de la reserva de empleo público para las personas con discapacidad es el resultado de una realidad, el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las distintas Administraciones Públicas sigue encontrándose lejos de alcanzar el objetivo de incorporar al empleo público a un volumen de personas con discapacidad que represente el 2 por ciento de la plantilla que integra el personal al servicio de las Administraciones Públicas, a pesar de que existe un mandato legal explícito y muy claro desde 1988 en la Ley.

2.1.1.- Personas con discapacidad a las que se aplica la cuota

El art. 1 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, introduce un nuevo concepto de personas con discapacidad para adaptarlo a la definición que recoge el segundo párrafo del art. 1 de la Convención 61/106.

El art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, modificada por el art. 1 de la Ley 26/2011, considera personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Junto a la introducción de este concepto, la Ley 26/2011, incorpora en nuestro ordenamiento jurídico un nuevo nivel de protección dirigido a las personas con discapacidad, adaptándose así al nuevo concepto de persona con discapacidad y a la consagración por nuestro ordenamiento jurídico del cambio de paradigma del enfoque de las políticas sobre discapacidad, dirigidas tras la aprobación de la Convención a una política de integración social centrada en la igualdad de oportunidades.

Esta nueva orientación internacional de la discapacidad implica un importante cambio de tratamiento que la Ley 26/2011 incorpora en nuestro ordenamiento jurídico interno, reforzando la plena participación y la igualdad. Este objetivo se traduce en una ampliación de la tutela jurídica a todas las personas con discapacidad, lo que supone que esta protección va más allá de la previa valoración médica del grado de discapacidad que padezca el sujeto afectado. Por eso, la Ley 26/2011 amplía el campo subjetivo sobre el que se dirige la tutela jurídica para extender la aplicación de las medidas de

defensa, de arbitraje y de carácter judicial, a todas las personas con discapacidad, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad.

Por otro lado, la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011 también introduce una singularidad destinada a la protección específica de las personas con capacidad intelectual límite, garantizando el compromiso de adopción de medidas concretas con el fin de promover el acceso al empleo de estas personas. El legislador, en este caso, está proyectando la adopción de medidas concretas para la promoción del empleo de este colectivo, no se trata, por consiguiente, de una generalización indiscriminada e ineficiente de dichas medidas.

Para esta promoción, la Ley 26/2011, incorpora el compromiso que adquiere el Gobierno de presentar, en el plazo de doce meses a contar desde la aprobación de la Ley 26/2011, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento. No obstante esta regulación, el reconocimiento previo de un determinado grado de discapacidad seguirá siendo el referente para que las medidas puedan desplegar sus efectos sobre este colectivo, la Ley 26/2011 acude en este caso al emplazamiento reglamentario que será donde se determine el grado mínimo de discapacidad necesario para que opere esta aplicación.

En relación con la diferenciación analizada, el RD 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, incide en este compromiso de incorporar medidas de acción positiva singulares para este colectivo e incorpora entre las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad, la posibilidad de que las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento, puedan ser objeto de medidas de apoyo al acceso al empleo de las personas con discapacidad en los términos que determine la normativa de desarrollo previstas en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

No obstante las singularidades incorporadas por la Ley 26/2011, los beneficiarios de la cuota de reserva de empleo, tal y como dispone el art. 1.2 de la Ley 51/2003 y el art. 59.1 EBEP, serán aquellas personas a quienes se les haya reconocido, conforme a lo previsto en el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía⁵, un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

A este colectivo se equipara, considerando que presentan una discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, a los pensionistas de

⁵ Tarea encomendada al IMSERSO o a los correspondientes órganos autonómicos con competencias en la materia.

la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y, también, a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

En definitiva, la vía especial de acceso a las Administraciones Públicas a través de la cuota de reserva de vacantes está excluida para todas aquellas personas que aun contando con el reconocimiento oficial de una discapacidad esta tenga un grado inferior al 33 por ciento. En todo caso el aspirante, con independencia del grado de minusvalía que acredite y al margen del turno -libre o cupo de reserva- por el que acceda a la vacante, deberá estar capacitado para el desempeño de las funciones habituales que cumplan los funcionarios o personal del Cuerpo o Escala de que se trate.

2.1.2.- La variable igualdad en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Los principios de mérito y capacidad

Las cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad se proyectan también en la administración pública, transformándose en este ámbito en vacantes reservadas al colectivo en las ofertas de empleo público. A diferencia de la obligatoriedad de contratación que la norma diseña para la empresa, en la Administración Pública, por el contrario, no existe una obligación de contratación sino una reserva de puestos vacantes condicionada a que los discapacitados superen las pertinentes pruebas de selección, esta restricción en la reserva de vacantes encuentra su justificación en el necesario respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

El acceso al empleo público de las personas con discapacidad a través de la reserva de plazas es un mecanismo a través del cual las distintas autoridades administrativas competentes promocionan la inserción profesional de sujetos con dificultades de acceso al empleo. El Tribunal Constitucional fundamenta esta diferencia de trato entre las personas con discapacidad y el resto en la circunstancia de que “la discapacidad puede ser un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados”, por ello, “tanto el legislador nacional como la normativa internacional (Convenio 159 OIT) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas” (STC 269/1994).

Es más, esta medida en sí misma no sólo no es contraria al derecho de acceder a funciones públicas en condiciones de igualdad, plasmado en el art. 23.2 CE, ni tampoco supone excepción alguna a las personas con discapacidad favorecidas por la reserva de la exigencia de tener que mostrar su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo y acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones que correspondan, de modo que se asegure la tutela de la eficacia administrativa en la gestión de los intereses

generales, tal y como exige el art. 103.3 CE, sino que, sobre todo, además sirve para que la igualdad se muestre posible y resulte efectiva. Los principios de igualdad, mérito y capacidad quedan garantizados cuando los candidatos que pueden optar a las plazas reservadas acreditan su aptitud para su desempeño, logrando superar las pruebas (STC 269/1994).

Los principios que instituye la Constitución en los arts. 23.2 y 103.3 se recogen sistemáticamente en el art. 55 EBEP a través del cual se sintetizan los principios rectores que deben inspirar todos los procedimientos selectivos de los empleados públicos, tanto personal funcionario como laboral y asimismo el de las entidades del sector público estatal autonómico y local que estén incluidos en el ámbito de aplicación del EBEP, tal y como recoge la disposición adicional 2ª EBEP.

Los principios rectores enunciados en el art. 55 EBEP se encuentran fundamentados en las exigencias constitucionales de igualdad, mérito y capacidad a las que se suman la de publicidad, la de transparencia, la de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, la de intendencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, la de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, la de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y, finalmente, la de agilidad y objetividad.

Estos principios se ven complementados por el art. 61.1 EBEP que contempla la regulación básica de los sistemas de selección de su organización y algunos de sus principios inspiradores. El art. 61.1 EBEP incide en el principio constitucional de igualdad en el acceso al empleo público declarando que “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto”, en relación con la segunda parte del art. 61.1 EBEP donde se hace específica mención al principio de igualdad y adopción de medidas de discriminación positiva previstas en el propio art. 59 EBEP para las personas con discapacidad, que en la actualidad es el único colectivo para el que el legislador introduce medidas de este tipo y sobre las que se ha pronunciado favorablemente el Tribunal Constitucional en la ya analizada previamente STC 269/1994.

2.1.3. El ámbito de aplicación de la cuota de reserva en la empresa pública

La aplicación del EBEP se extiende al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes administraciones Públicas: la General del Estado, la de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, la de las Entidades Locales, los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y las Universidades Públicas, art. 2.1 EBEP.

El mayor problema aplicativo del art. 59 EBEP surge en relación con la referencia a las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, no sólo por la gran variedad de entidades de esta naturaleza existentes tanto a nivel estatal como autonómico sino también por la diversidad de denominaciones que adquieren y la ausencia de armonización en este sentido, que da lugar en muchas ocasiones a equívocos. Lo esencial a estos efectos es que se trate de entes con personalidad jurídica de derecho administrativo a los que se aplicará la reserva de cuota establecida en el EBEP y, en cualquier caso, la genérica de la LISMI del 2% para todas aquellas empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 empleados.

Mayores dudas presenta la aplicación de la excepción del cumplimiento de la reserva de plazas. Ahora bien, esta cuestión se resuelve a través de sendas regulaciones normativas al efecto. Así, para las empresas públicas la posibilidad de quedar exentas de cumplir con la obligación de respetar la cuota de reserva se resuelve positivamente en el art. 1.1 del RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. Sin embargo para las Administraciones Públicas no cabe la posibilidad de aplicar las medidas excepcionales previstas para las empresas públicas y privadas en el RD 364/2005. La razón de este rechazo se encuentra en el propio EBEP que no introduce en su regulación esta posibilidad y, a su vez, la regulación del RD 365/2005 se dirige únicamente a las empresas, dejando al margen de la aplicación de la excepción a las Administraciones Públicas.

La articulación normativa de las medidas alternativas por las que pueden optar excepcionalmente las empresas obligadas a la contratación de un 2% de trabajadores discapacitados, se realiza inicialmente por el RD 27/2000, de 14 de enero, derogado y sustituido posteriormente por el RD 364/2005, de 8 de abril, que regula el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva a favor de los trabajadores discapacitados.

Entre las medidas alternativas a la obligación de reserva de empleo que podrán aplicar las empresas para cumplir con la obligación de reserva que se señalan en el art. 2 del RD 364/2005⁶, se encuentra la posibilidad de que las empresas realicen donaciones y acciones de patrocinio, siempre de

⁶ Además de la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son también las siguientes, art. 2 del RD 364/2005: a) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida”; b) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa”; [...] d) “La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro espacial de empleo, de acuerdo con lo establecido 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”.

carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando se trate de una fundación o una asociación de utilidad pública la entidad beneficiaria de estas acciones de colaboración. Es requisito necesario, en todo caso, que su objeto social lo constituyan, entre otras actividades, las dedicadas a la formación profesional, a la inserción laboral o a la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para este colectivo y, finalmente, facilite su integración en el mercado de trabajo.

La colaboración de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad en la inserción laboral de los trabajadores discapacitados, viene produciéndose desde la aprobación de sendas Leyes de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social: Ley 66/1997, en su disposición adicional trigésima novena, y Ley 50/1998, en su disposición adicional undécima. Estas normas modificaron el art. 38.1 de la LISMI para otorgar la posibilidad, con carácter excepcional⁷, de que puedan quedar exentas las empresas obligadas a cumplir con la cuota de reserva del 2% de la plantilla en favor de trabajadores con alguna discapacidad, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. Ya se ha indicado que esta cuota de reserva de empleo había sido creada con anterioridad por la LISMI para todas las empresas públicas y privadas que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores.

El importe económico anual de las donaciones y acciones de patrocinio, a aportar por parte de las empresas exentas, con fundaciones y asociaciones de utilidad públicas, por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%, se sitúa en 1'5 veces el IPREM anual, art. 2.2 del RD 364/2005. Por lo que respecta al deber que asumen las fundaciones y asociaciones de utilidad pública que reciban estas donaciones y acciones de patrocinio por parte de las empresas, es el de destinar estos fondos a las actividades de inserción laboral y de creación de empleo, art. 4 del RD 364/2005.

Las funciones y asociaciones de utilidad pública se someten en cuanto a su organización y gestión a la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de

⁷ Se entiende que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos contenidos en el art. 1.2 del RD 364/2005, de 8 de abril: a) Cuando el incumplimiento de la cuota de reserva se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo puedan atender la oferta de empleo presentada, después de haber efectuado todas las gestiones de intervención necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la empresa, por inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación demandada o, aún existiendo, no estén interesados en las condiciones de trabajo que figuren en la oferta; b) Cuando existan, y así se acredite por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Fundaciones, y a la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo que deroga el Título II de la ley 30/1994 referido a los incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general.

Antes de la Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la competencia para realizar el seguimiento del cumplimiento sobre el destino de los recursos procedentes de las empresas sin ánimo de lucro asignados a actividades de asistencia a personas con discapacidad, incluida la formación profesional, la inserción laboral y la explotación de granjas, talleres y centros especiales en los que desarrollen su trabajo que financian acciones de inserción laboral o de creación de empleo, correspondía al Servicio Público de Empleo Estatal o a los Servicios públicos de empleo autonómicos, en razón del territorio donde estuviera ubicada la empresa. No obstante, dicho seguimiento estaba condicionado a que se efectuara en los términos que se recogieran en la normativa de desarrollo dictada tras la aprobación del RD 364/2005, tal y como se establece en los arts. 5, 6 y disposición final segunda de esta disposición reglamentaria.

En este sentido, no habían sido desarrolladas completamente las actuaciones relacionadas con el control y seguimiento de esta concreta medida de política de empleo destinada a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Tras la introducción por la Ley 35/2010 de las asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro en el texto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se califica como falta muy grave, mereciendo por tanto la calificación de máxima gravedad en el nuevo apartado 6 del art. 16 de la LISOS, “la aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad”.

La Ley 35/2010 al incorporar dentro de la LISOS, en el apartado 6 del art. 16, la tipificación del incumplimiento de la obligación de las asociaciones y fundaciones de utilidad pública de destinar las donaciones o acciones de patrocinio, en todo o en parte, a actividades distintas a las que se refiere el art. 2.1.c) del RD 364/2005: las de inserción laboral y las de creación de empleo de personas con discapacidad, resuelve definitivamente la falta de imputación de responsabilidad existente con anterioridad a la Ley 35/2010 en relación con el incumplimiento de esta obligación. Pasando ahora a estar este control en manos de la Administración laboral.

Así, se impone el control del derecho sancionador laboral y, por tanto, del seguimiento por la Inspección de Trabajo de la correcta aplicación de las aportaciones de las empresas excluidas de cumplir con la cuota de reserva por parte de estas entidades sin ánimo de lucro, que obligatoriamente han

de ser dedicadas a acciones dirigidas directamente al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2.1.4. Organización del proceso selectivo

Ya se ha señalado que el Convenio 159 de la OIT, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Directiva 2000/78/CE y el legislador nacional imponen la prohibición de discriminación, promueven medidas positivas de igualdad de oportunidades, y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida, por tanto, la integrada en la Administración Pública.

Ya se hizo igualmente alusión a que el principio de mérito y capacidad es de aplicación al personal, tanto funcionarios como contratados laborales, al servicio de la Administración pública, que se traduce en una ausencia de discrecionalidad en el otorgamiento de empleos públicos y a favor de la contratación de aquellos candidatos que acrediten mayor mérito y capacidad, tal y como recogen los arts. 23.2 y 103.3 CE. Precisamente, la excepción a este principio se encuentra en el establecimiento de un porcentaje para ser cubierto por personas con discapacidad, justificado para procurar alcanzar la igualdad sustancial entre este colectivo y los demás por encontrarse aquel en condiciones desfavorables para el acceso al empleo (STC 269/1994).

La participación en el proceso selectivo a través de la reserva de cupo, se organiza de la siguiente manera:

a) Convocatoria ordinaria con turno para personas con discapacidad

Esta modalidad se traduce en la realización de una convocatoria conjunta de las plazas reservadas con las plazas ordinarias, lo que supone que existirá una única convocatoria ordinaria de plazas con dos turnos diferentes, uno libre y el otro para personas con discapacidad.

Para que la reserva no quede vacía de contenido se aplican una serie de medidas complementarias contenidas en el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad de aplicación para toda la Administración General del Estado y con carácter supletorio para todo el sector público.

En primer lugar, aunque las pruebas selectivas deben tener idéntico contenido para todos los aspirantes, con independencia de que se opte por el turno libre o por el turno de reserva, durante el proceso selectivo se dará tratamiento diferenciado a los dos turnos, respecto a las listas de admitidos, llamamiento a los ejercicios y relación de aprobados, art. 3.3 RD 2271/2004. Se trata en definitiva de que, a pesar de que las pruebas que se realicen para ambos turnos deben tener un contenido idéntico, y también que en ambos turnos hayan de ser superadas las pruebas, sin embargo la medida

de acción positiva que supone la separación de las pruebas por turno se traduce en que cada grupo únicamente competirá con los aspirantes que se presenten en el grupo en el que figura inscrito para obtener las plazas que han sido reservadas a cada turno.

La obtención de la plaza se determinará cuando se alcance el mínimo común prefijado. Cabe destacar que para ser nombrados definitivamente el resultado de sus calificaciones será contrastado con el que hayan obtenido los aspirantes que hubieran acudido al proceso selectivo a través del mismo turno. En definitiva, tendrán que obtener la puntuación más elevada de entre los candidatos que se hayan presentado a través del turno reservado para discapacitados para ser definitivamente contratados, en este sentido se pronuncia la jurisprudencia, entre otras STS (Contencioso Administrativo) de 18 de octubre de 2007.

En todo caso, es necesario que el candidato que se presente a los puestos reservados a personas con discapacidad demuestre que posee el nivel mínimo exigido en la convocatoria para superar cada uno de los ejercicios. La ventaja de esta modalidad se encuentra en la circunstancia de que al tratarse de un turno de reserva especial, el candidato sólo compite con los aspirantes que se presenten a este turno y, por tanto, el orden de prelación en la adjudicación de las plazas reservadas se determinará en función de la puntuación obtenida por los candidatos que se han presentado en el mismo turno, lo que supone que se podrá obtener la plaza aun cuando se haya obtenido una puntuación inferior a la de un candidato que se ha presentado por el turno libre. En todo caso, siempre será necesario que el candidato haya superado satisfactoriamente el nivel mínimo exigido en la convocatoria para cada uno de los ejercicios.

Durante el procedimiento selectivo se dará tratamiento diferenciado a los dos turnos respecto a la lista de admitidos, llamamiento a los ejercicios y relación de aprobados, pero al finalizar el proceso será necesario elaborar una única relación de candidatos que han superado todas las pruebas selectivas, ordenado por la puntuación total obtenida con independencia del turno por el que hayan participado, art. 3.3 RD 2271/2004.

Alguna normativa autonómica reconoce preferencia a los aspirantes que hayan participado por el turno de personas con discapacidad para ocupar el primer lugar en el orden de prelación de los candidatos en el momento de la petición y adjudicación de destinos, 5.2 Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León; art. 18, Decreto 54/2006, de 26 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid.

En segundo lugar, en el art. 3.2 del RD 2271/2004, se establecen a su vez dos medidas dirigidas expresamente a avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades:

De un lado, hace referencia a la posibilidad de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, en este caso, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

De otro lado, se ocupa de evitar el desaprovechamiento de plazas reservadas que pasan a ser ocupadas por aspirantes del turno libre. Así, cuando las plazas reservadas que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del siete por ciento, tras la Ley 26/2007, de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento, algunas normas autonómicas este límite lo elevan al 15 por ciento, art. 5.1 Decreto 83/2008, Castilla y León, art. 3.5 Decreto 7/2011, de 18 de febrero, por el que se modifica el Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso de las personas con discapacidad en la Comunidad de La Rioja.

b) Convocatoria en turno independiente para personas con discapacidad

El art. 4 del RD 2271/2004, introduce una concreta medida de acción positiva contra la discriminación y para favorecer la igualdad de oportunidades, sin que sea contraria al principio de igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de empleo público como declara en su Preámbulo y como se deduce del art. 61.1 EBEP. Se trata en concreto de la posibilidad de que el órgano administrativo que convoca las plazas vacantes puede solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas, o a quien corresponda en el ámbito autonómico, la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, destinadas exclusivamente a las personas con discapacidad. Las pruebas de la convocatoria independiente tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias.

Cabe advertir también que las plazas incluidas en estas convocatorias independientes computan en el cupo de reserva de plazas previsto por la oferta de empleo público correspondiente así como en el porcentaje global de reserva exigido legalmente como aclara expresamente el art. 6 Decreto 83/2008, Castilla y León.

c) Convocatoria específica para personas con discapacidad intelectual

Las convocatorias independientes pueden ser el proceso a través del cual se desarrolle la totalidad de la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad, sin embargo es más frecuente y apropiado combinar las convocatorias independientes para aquellas discapacidades que impliquen especiales dificultades para acceder al empleo con las de turno de discapacidad y las ordinarias del turno libre.

La especialidad de esta convocatoria independiente se encuentra en los siguientes aspectos:

Van dirigidas a personas con discapacidad intelectual por tratarse de la circunstancia en la que las personas que la padecen mayores obstáculos encuentran en el acceso al empleo. La generalidad de regulaciones autonómicas se han ocupado de contemplar en la normativa que regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público que estas convocatorias específicas vayan dirigidas a personas con discapacidad intelectual, art. 12 Decreto 54/2006, Madrid; art. 3 bis Decreto 7/2011, La Rioja, sea en un grado leve, moderado o límite; art. 7 Decreto 36/2004, Islas Baleares, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento; art. 7 Decreto 83/2008, Castilla y León.

Son independientes, y aunque en principio las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en el resto de convocatorias, no obstante se incorporan especialidades en su contenido que se traducen en la realización de pruebas distintas.

Las pruebas suelen consistir en comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, art. 3.4 bis Decreto 7/2011, La Rioja, razón por la que las pruebas suelen basarse preferentemente en la realización de ejercicios prácticos, art. 7.2 Decreto 83/2008, Castilla y León, o en la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar efectivamente el acceso al empleo público, art. 12.3 Decreto 93/2006, Andalucía.

Los puestos de trabajo a los que podrán acceder las personas con discapacidad intelectual serán aquellos que para su acceso se exija un nivel de formación básico, equivalente a certificado de escolaridad o la certificación de haber cursado un programa de garantía social, cuyas funciones resulten especialmente compatibles con la discapacidad intelectual, segundo párrafo del art. 7.2 Decreto 83/2008 Castilla y León, puestos que tendrán que pertenecer a alguno de los cuerpos que integran el grupo E o las categorías equivalente del personal laboral; art. 7.2 Decreto 36/2004, Islas Baleares; art. 3.2 bis Decreto 7/2011, La Rioja.

2.1.5. Adaptación y ajustes en la realización de las pruebas

Con carácter general, como medida explícita dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público se encuentra la obligatoriedad recogida en el art. 59.2 EBEP, de aplicación a todas las Administraciones Públicas para que adopten las medidas precisas en orden al establecimiento de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo.

El art. 8 del RD 2271/2004 contiene la regulación del desarrollo de las adaptaciones y ajustes razonables de los procesos selectivos para el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de personas con

discapacidad, de aplicación para la Administración General del Estado y supletoriamente para todas las Administraciones Públicas que no hayan previsto una regulación diferente. Las adaptaciones necesarias se determinarán atendiendo a las necesidades específicas del interesado y serán, en principio, aceptadas siempre que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar y la adaptación no desvirtúe el sentido de la prueba.

La puesta en práctica de las adaptaciones exigirá la previa solicitud del candidato, mediante la formulación en la solicitud de participación de la concreta adaptación, reflejando las necesidades específicas para acceder al proceso selectivo.

Por lo que respecta a la adaptación de tiempos viene determinada, a falta de norma específica en la normativa autonómica al respecto, en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad (OATAPS). Esta Orden contiene los criterios generales para las adaptaciones de tiempos en las pruebas orales y escritas según deficiencias y grados de discapacidad. No obstante, en la práctica, cada tribunal aplica los criterios que considera oportunos y sin criterio uniforme, aunque se conceden de modo benévolo y a la mayoría de las solicitudes porque los miembros no se sienten en condiciones de juzgar la necesidad de conceder o denegar la petición⁸.

Las adaptaciones de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas, así como la garantía de la accesibilidad a la información y comunicación de los procesos y al recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen, art. 8.4 RD 2271/2004.

2.1.6. Adaptación del contenido de las pruebas para personas con discapacidad intelectual

La adaptación de las pruebas de acceso, prevista en el art. 59.2 EBEP es una necesidad básica de las personas con discapacidad intelectual. La configuración de pruebas de acceso específicas adaptadas y adecuadas a estas personas, no supone en sí misma una vulneración de los principios de igualdad mérito y capacidad, sino que se trata de una concreta medida de acción positiva dirigida a lograr la difícil integración de las personas con discapacidad que mayores dificultades de acceso al empleo público presentan, si no se introducen especialidades en los procedimientos selectivos tradicionales.

⁸ Como se constata en un estudio realizado en el Ayuntamiento de Madrid, ÁLVAREZ PRIETO, J.J. y ROJO ALCALDE, J.: "Factores personales, familiares, sociales e institucionales del acceso de las personas con discapacidad al empleo público", Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, nº 54,55, 2003.

En el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual se hace necesaria la existencia de temarios adaptados y adecuados a su capacidad, en los que se valore más la aptitud de la persona para desempeñar concretos puestos de trabajo que sus competencias para superar una prueba de conocimientos.

En la determinación de su aptitud para el ejercicio de las funciones propias correspondientes a un puesto de trabajo, se procurará evitar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad, para que no se convierta en la primera barrera discriminatoria. Se trata, con ello, de garantizar que la persona posee las cualificaciones necesarias para el empleo y de verificar que está en condiciones de desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo.

Se debe profundizar más en promover la adaptación de las pruebas de selección para el concreto colectivo de discapacitados intelectuales, organizando turnos específicos de selección y estableciendo la selección de personal a través del concurso de méritos.

La adaptación bien puede ser empleada para transformar las pruebas de acceso, pero también puede ir más allá, integrando dentro de esta transformación una redefinición de las funciones del puesto que vaya a ser cubierto por la persona con discapacidad.

2.2.- Vías alternativas: las cláusulas sociales en la contratación pública

Las Administraciones Públicas juegan un importante papel en la promoción del empleo de las personas con discapacidad. De ahí que el legislador haya incorporado mecanismos alternativos y complementarios al establecimiento de la cuota de reserva de empleo en el mercado de trabajo ordinario, tendentes a reforzar y a impulsar su cumplimiento por parte de las empresas.

La promoción del empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, se realiza asociando medidas antidiscriminatorias y acciones positivas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades a este colectivo. El legislador en la lucha contra la discriminación y en la promoción de la participación de las personas con discapacidad en la sociedad a través del empleo ordinario, ha introducido medidas de actuación dirigidas a limitar el principio de libertad de elección del empleador en el momento de seleccionar al personal para su contratación, propio del sistema de libertad de empresa y de economía de mercado del art. 38 de la CE en el que se desarrollan las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Esta limitación a la libertad de contratación del empleador se impone en forma de cuota de reserva con el objetivo de lograr la integración laboral de los discapacitados.

Ya se ha indicado con anterioridad que la cuota de reserva de empleo de discapacitados en la empresa está recogida en el art. 38.1 de la LISMI⁹, se trata de una concreta medida de acción positiva establecida dentro del marco contenido en el art. 8 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. La existencia de esta base legislativa ampara la creación de medidas normativas dirigidas a la reserva de puestos de trabajo con el fin de paliar las desventajas que encuentran las personas con discapacidad en el acceso al empleo ordinario y garantizar una protección contra la discriminación en la selección y la contratación de trabajadores con discapacidad. Lo trascendental de la acción de reserva de puestos de trabajo es que cumple formalmente con el objetivo de integrar a los discapacitados en el mercado ordinario de trabajo.

En sintonía con lo expuesto, el legislador introduce también instrumentos alternativos a la cuota de reserva dirigidos a fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, empleando, para ello, el ámbito de las contrataciones públicas, mediante la incorporación de distintas fórmulas de actuación que ayuden a mejorar la integración laboral de este colectivo.

El Real Decreto Legislativo, 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), recoge a lo largo de su articulado una serie de medidas dirigidas a otorgar un trato favorable a las empresas que contraten a discapacitados y a las empresas de inserción.

El art. 118 LCSP posibilita a los órganos de contratación establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato, con el fin de promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral. En relación con esta medida, el art. 119 LCSP recoge las condiciones de información sobre las obligaciones fiscales, laborales, de empleo y medioambientales.

La disposición adicional cuarta de la LCSP habilita explícitamente a los órganos de contratación para otorgarles la posibilidad de señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas proposiciones presentadas por empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad del 2 por ciento, cumpliendo así con la LISMI. Con la misma intención, la Ley 26/2011 incorporó un nuevo art. 70 bis a la Ley 30/2007, que ha sido introducido en el apartado primero de la disposición adicional cuarta de la LCSP, en el que se establece la documentación que deben aportar los

⁹ Modificado por la disposición adicional 39.1 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, por la disposición adicional 11 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre y por la disposición adicional 17 de la Ley 34/2001, de 27 de diciembre.

licitadores para acreditar el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo, ahora bien la presentación de dicha documentación sólo será exigible si los órganos de contratación deciden, en primer lugar, incluir esta imposición en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que suscriban y, en segundo lugar, además, decidan requerir también a los licitadores que “aporten un certificado de la empresa en el que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma o, en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas”.

La LCSP también concede la posibilidad de incluir la preferencia en la adjudicación para las empresas concurrentes que cuentan en su plantilla con un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento, siempre que igualen a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos. En caso de empate entre varias empresas en cuanto a la proposición más ventajosa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato aquel licitador que disponga de mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Esta medida se complementa con la prohibición absoluta de contratar con el sector público, introducida en el art. 60 c) LCSP, a aquellas personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

La citada medida sancionadora viene a sumarse al endurecimiento de las sanciones para las empresas que no cumplan el cupo del 2 por ciento de la obligación de contratar a personas con discapacidad introducidas por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad al modificar las sanciones accesorias de los empresarios recogidas en el art. 46.1 de la LISOS, ha optado, sin modificar la graduación de la infracción, por equiparar la sanción correspondiente a la infracción grave contemplada en el art. 15.3, referida al incumpliendo de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para discapacitados o de la aplicación incorrecta de las medidas alternativas, con las muy graves tipificadas en el art. 16 y 26 de esta Ley, en materia de empleo y protección por desempleo¹⁰.

¹⁰ El art. 46 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado tras la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del siguiente modo: “Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido la infracción grave prevista en el artículo 15.3 o las infracciones muy graves, tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo y protección por desempleo: a) Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años. c) En los supuestos previstos en los apartados

Por su parte, la disposición adicional quinta LCSP faculta la inclusión de cláusulas especiales para reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de los contratos dirigidos a la contratación de personas en situación de discapacidad que estén ocupados en Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido. Ahora bien, en este supuesto, la preferencia está condicionada a que el 70 por ciento de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

La singularidad de todas estas medidas legislativas referidas con anterioridad van dirigidas a su aplicación voluntaria por los órganos administrativos en la contratación con terceros, no obstante a pesar de la escasa eficacia que pueda tener la medida por su inaplicación, esta vía alternativa empleada en la Ley de Contratos del Sector Público al utilizar la cuota de reserva de forma indirecta, puede ser un mecanismo de significativa importancia para propiciar el cumplimiento y desarrollo por parte de las empresas de las importantes normas existentes en materia de promoción del empleo de personas con discapacidad que no siempre han mostrado su efectividad, a pesar de haberse incrementado las actuaciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo y haberse reforzado el control del cumplimiento sobre las actividades de inserción y creación de empleo de personas con discapacidad de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio recibidas de empresas como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, mediante el control del derecho sancionador laboral tras la Ley 35/2010¹¹.

2.3.- Las bolsas de trabajo

Las bolsas de trabajo es una práctica utilizada con frecuencia en las Administraciones Públicas para agilizar los procesos de selección de personal, por el cual se pueden cubrir las demandas esporádicas de mano de obra mediante la utilización de personas, que habiendo participado en las pruebas convocadas al amparo de la correspondiente oferta de empleo solo han superado alguno de los ejercicios realizados. En alguna normativa autonómica se extiende la obligación de reservar plazas en las bolsas de trabajo, para personas con discapacidad que hayan participado en el correspondiente proceso selectivo y reúnan los requisitos para formar parte

3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

¹¹ Según datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las actuaciones de la Inspección de Trabajo en el control de la cuota de reserva de empleo de las personas con discapacidad ha elevado su número de forma considerable al pasar de 1863 a 4347 en toda España en el periodo 2005 y 2006. Para el año 2009 estaba previsto realizar 2747 actuaciones en esta materia en todo el territorio nacional.

de ellas, art. 15 Decreto 83/2008, Castilla y León; art. 13 Decreto 93/2006, Andalucía.

La reserva de plazas para personas con discapacidad en las bolsas de trabajo, puede convertirse en una actuación positiva para la incorporación al trabajo ordinario de las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de acceso, dificultades que se ven incrementadas cuando se han de superar las pruebas ordinarias de acceso al empleo público. Para estos supuestos, en concreto para las personas con discapacidad intelectual, este mecanismo de acceso al trabajo público a través de las bolsas de empleo, en nuestra opinión, debe ir acompañado también de otras medidas complementarias que contribuyan a superar las dificultades que encuentra este colectivo. Es destacable, en este sentido, que la ayuda a estas personas facilita el acceso al empleo público. Los instrumentos que facilitan la integración laboral de los discapacitados intelectuales son fundamentalmente dos: la adaptación del puesto de trabajo a sus capacidades y la utilización de fórmulas de empleo con apoyo.

Para facilitar la integración laboral ordinaria de las personas con discapacidad intelectual se ha desarrollado en los últimos años el método del empleo con apoyo, mostrándose este mecanismo una herramienta eficaz para lograr su integración.

El empleo con apoyo busca la inserción del discapacitado en el mercado de trabajo ordinario con la ayuda de una asistencia particular, plasmada en distintas fases: formación adecuada fuera de la empresa, periodo formativo en la empresa previo a la contratación con la asistencia de un preparador, inicio de la relación laboral con el seguimiento de un preparador y, finalmente, integración plena en la empresa. Esta medida diseñada para la integración laboral en la empresa¹², bien puede ser configurada por el legislador para su aplicación en la Administración Pública. En este marco, el empleo con apoyo supondría incorporar un mecanismo concreto eficaz para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a su integración laboral en el empleo público, aplicándose esta fórmula para este colectivo en las bolsas de empleo.

El empleo con apoyo no es más que un conjunto de acciones dirigidas a la orientación y al acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la aceptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empleos ordinarios, no en empleo protegido, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares o equivalentes. Estas acciones de orientación y el acompañamiento son prestadas por preparadores laborales especializados.

El empleo con apoyo implica tomar en consideración una serie de elementos básicos a través de los que se desarrolla esta concreta acción:

¹² Véase el RD 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de empleo 2012-2014.

- La orientación, el asesoramiento y el acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo, para lo que será necesario analizar todos los aspectos esenciales del puesto de trabajo: tareas, jornada, disciplina, entorno de trabajo, desplazamientos a la empresa, etc.
- El acercamiento y la ayuda mutua entre la persona con discapacidad beneficiaria del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador discapacitado, actuando como si de un mediador se tratara.
- El apoyo a la persona con discapacidad en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- La formación específica de la persona con discapacidad en las tareas propias del puesto de trabajo que vaya a ocupar.
- El asesoramiento y la información necesaria a la empresa sobre las necesidades y los procesos de adaptación del puesto de trabajo.
- El seguimiento de la persona con discapacidad y la evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo con el objeto de detectar necesidades, así como la detección de posibles riesgos para la persona con discapacidad o para el empleador que puedan poner en peligro el objetivo de la inserción y la permanencia en el empleo, para ello el preparador le acompañará en las primeras etapas en el puesto de trabajo, lo que le permitirá estudiar sobre el terreno los problemas que puedan surgir y elaborar las soluciones adecuadas.

3.- UTILIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA CUOTA. LA RESERVA ESPECÍFICA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Con carácter general, en el art. 59.1 EBEP, la reserva de plazas para personas con discapacidad alcanza un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes. Esta reserva del mínimo del 7 por ciento se hará de forma que, al menos el 2 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, sin determinar cómo debe ser aplicado el porcentaje. La Ley 26/2011 opta por introducir en el EBEP la reserva específica que dentro de esta reserva genérica del 7 por ciento se destina a las personas que acrediten discapacidad intelectual. Esta concreta medida de acción positiva dirigida en particular al acceso al empleo público del colectivo de personas que acrediten discapacidad intelectual adoptada legalmente para su aplicación a las Administraciones Públicas, supone su extensión de forma común a todas las Administraciones Públicas señaladas en el art. 2 EBEP.

En las convocatorias ordinarias se reserva un cupo para los discapacitados, siendo la normativa específica que aprueba la oferta de empleo público para cada año en cada administración pública la que introduce la concreta aplicación de la reserva y en mayor o menor medida cual es su

concreta distribución. Sin remontarnos en exceso a convocatorias realizadas en el pasado y sin ánimo de analizar cada una de ellas, sirva como ejemplo la puesta en práctica de la reserva de plazas a través de la cuota el art. 5 del RD 264/2011, de 28 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General del Estado para el año 2011, introduce ya una mejora al mínimo de reserva prevista en aquel momento en el art. 59.1 de la EBEP reservando, con carácter general, un 7 por ciento de las plazas ofertadas, indicando también que la reserva del 7 por ciento se hará de forma que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En los Anexos del propio RD 264/2011 figura la reserva de plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyas actividades o funciones son compatibles con la posible existencia de una discapacidad. En concreto, de las 2320 plazas convocadas, se reservan 46 para las personas que acrediten discapacidad intelectual, de las que 12 se destinan para incluir personal en régimen laboral dentro de la Administración General del Estado, 25 para cubrir puestos dentro del cuerpo de tramitación procesal y administrativa del personal de la Administración de Justicia y 9 de promoción interna para el acceso a puestos de personal general auxiliar de la Administración del Estado. También recoge expresamente la previsión de que la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectuales serán convocadas en turno independiente.

En la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la Administración Pública, en materia de contratación, hay que resaltar la utilización de la fórmula de acceso como personal laboral. Para el año 2011, se convocan por el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública 54 plazas, mediante la Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de la Función Pública. Esta convocatoria del proceso selectivo se dirige al ingreso de personal laboral fijo, con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, perteneciente al Grupo profesional: 5, Área Funcional: 1 y cuya actividad principal es la de Ordenanza.

Las genéricas previsiones de la reserva sobre el total de las plazas anunciadas destinadas a personas con discapacidad es otra de las fórmulas que emplean algunas convocatorias de empleo público, especificando únicamente los criterios de distribución numérica en el sistema de reparto en función de la discapacidad. Esta fórmula es la que emplea el Decreto 14/2011, de 24 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2011, la reserva alcanza al 10 por ciento sobre el total de las plazas autorizadas para el ingreso en los cuerpos o escalas de funcionarios, en las categorías de personal laboral y personal estatutario, con el compromiso de reservar hasta un 10 por ciento de este cupo para las personas con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo, entre los que se encuentran, tal y como indica el art. 7 del Decreto 83/2008, las personas que acrediten una discapacidad intelectual de grado igual o superior al 33 por ciento. En este supuesto, habrá que estar atento a las futuras publicaciones de cada proceso selectivo que se realicen a

través del boletín oficial de la Administración autonómica para conocer si existe o no reserva de plazas específicas para personas con discapacidad intelectual.

Una de las claves para facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual al empleo público es dotar de la mayor transparencia y seguridad jurídica posible a los procedimientos de selección y acceso. Mejorar la difusión de las convocatorias anuales de empleo público entre las personas con discapacidad intelectual es uno de los aspectos que, en nuestra opinión, deben ser incluidos en los procedimientos de acceso al empleo público. Las previsiones genéricas de la reserva y el compromiso de realizar su distribución con posterioridad, en cada una de las correspondientes convocatorias de las pruebas selectivas no contribuyen al cumplimiento de los principios de transparencia y seguridad jurídica que exigen las ofertas de empleo público. No puede olvidarse que la publicidad es un requisito esencial de las convocatorias por exigencia de los principios y fines del procedimiento selectivo de funcionarios profesionales. Facilitar el conocimiento de la oferta de empleo público no tiene otra finalidad mayor que conseguir que la convocatoria llegue a conocimiento del mayor número de aspirantes de manera que los órganos de selección tengan más posibilidades de hallar a los mejores.

Desde las consideraciones hechas, la publicidad otorga seguridad acerca de las opciones con las que puede contar este específico colectivo de discapacitados, cuestión que es fundamental para avanzar en el incremento del acceso de las personas con discapacidad al empleo público con el fin de lograr alcanzar progresivamente el 2 por ciento de los efectivos totales de las Administraciones públicas, algunas normas autonómicas así lo exigen expresamente, art. 6 Decreto 93/2006, Andalucía; art. 5.1 Decreto 54/2006, Madrid.

En esta misma dirección, las convocatorias de oferta de empleo público han de incorporar compromisos específicos de cumplimiento de la cuota de reserva, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para ser ocupados por personas con discapacidad intelectual. A nuestro juicio, en las ofertas de empleo público existe un factor esencial que contribuye a promocionar el acceso de las personas con discapacidad intelectual a puestos de trabajo de la Administración Pública, se trata de la necesidad de que las plazas ofertadas para este colectivo estén vinculadas a un concreto puesto de trabajo, establecido y conocido previamente.

Ya se ha dicho que desde la aprobación de la LISMI el legislador ha venido actualizado el porcentaje de plazas reservadas a las personas con discapacidad en su diversas ofertas de empleo público, pasando del 3 por ciento al 5 por ciento de la Ley 53/2003 y en la actualidad al 7 por ciento de la Ley 26/2011, donde además se crea con rango legal una cuota específica del 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual. En la misma línea diversas CCAA han venido situado el porcentaje de empleo público en el 5 por ciento o más de las vacantes ofertadas.

A pesar de este incremento cuantitativo de porcentaje de reserva de vacantes, el beneficio efectivo ha sido escaso y no ha llegado a suponer una incorporación efectiva de las personas con discapacidad a la Administración Pública proporcional al número reservado. Ello se debe a que se producen distintos factores que limitan las posibilidades de acceso de las personas con discapacidad al empleo público que otorga la norma.

Uno de los factores que más dificultan el acceso al empleo público de las personas con discapacidad es el propio incumplimiento que se ha producido por parte de las Administraciones Públicas en el momento de hacer efectivo el número de plazas reservadas que le impone la norma.

Tampoco ayuda el hecho de que debido a los límites presupuestarios que se han venido imponiendo por los distintos Gobiernos ha provocado que la reposición del personal de las Administraciones Públicas se realice a través de contratación eventual, mediante contratación temporal o interina, en cuyos procesos de selección de personal no siempre existe turno de reserva para personas con discapacidad.

No obstante, a pesar de que desde el ejercicio presupuestario del año 2010, las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas están enmarcadas en un contexto de austeridad y contención del gasto, (en la Administración General del Estado por aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de enero de 2010 que aprueba el Plan de Acción Inmediata 2010 y el Plan de Austeridad de la Administración General del estado 2011-2013), continúa en la línea de adoptar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad, iniciadas con el RD 2271/2004, de 3 de diciembre. Esta regulación ha producido efectos positivos mostrándose como un motor relevante en el fomento de la integración de personas con discapacidad en el empleo público. Es una realidad que el RD 2271/2004 ha tenido unas consecuencias favorables en cuanto al incremento de las plazas convocadas reservadas para personas con discapacidad como en la cuantía del número de aprobados¹³.

Un paso significativo, en el acceso de personas con discapacidad al empleo público ha sido la reserva, a partir de 2009, en la Administración General del estado de un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, distribuyéndolas de modo que un 2 por ciento de estas plazas se destinen para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Aunque lo más importante en relación con la cuota de reserva para personas con discapacidad intelectual, a partir de la constatación de discretos resultados en el número de aprobados a partir de 2009, que es cuando se

¹³ Véase la evolución del acceso a la Administración Pública de las personas con discapacidad en el "Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público" realizado por la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública que puede consultarse en la página web del citado Ministerio.

implanta esta reserva en la Administración General del Estado, ha sido el hecho de que se ha abierto un camino novedoso para la integración al empleo público de personas con discapacidad y que la previsión en el RD 406/2010, de 31 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2010 es la existencia de una convocatoria de turno independiente para personal laboral, para ocuparlos en funciones que sean las más adecuadas para ayudar a su integración.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas en los años 2008, 2009 y 2010 se aprecia una generalizada toma de conciencia acerca del acceso de personas con discapacidad al empleo público, este avance se deduce la legislación específica dictada al respecto por las Comunidades Autónoma, aunque se refleja tímidamente en las previsiones de Decretos o Acuerdos que han aprobado sucesivas ofertas de empleo público.

En la reserva de plazas para las personas con discapacidad intelectual en las ofertas de empleo público de las Comunidades Autónomas solo una formaliza una reserva específica. El porcentaje de reserva desde el año 2008 es, en general para personas con discapacidad, del 5 por ciento en Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, País Vasco, Murcia e Islas Baleares, de un 5 por ciento a un 7 por ciento en Asturias, del 7 por ciento en La rioja y en Valencia, Comunidad, esta última, que distribuye la reserva en el 5 por ciento para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y el 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual, y del 10 por ciento en Castilla y León. En 2008 no publican oferta de empleo público Madrid y Navarra.

En el ejercicio presupuestario de 2009 los cupos de reserva son muy similares a los del año 2008, aunque se observa una mayor concienciación respecto de las personas con discapacidad intelectual puesto que en 2008 sólo una Comunidad Autónoma establecía una reserva especial, dentro del cupo general, para personas con discapacidad intelectual y en 2009 son tres las Comunidades Autónomas que consideran esta circunstancia. El porcentaje de reserva sigue siendo en general del 5 por ciento en Andalucía, en la que el 1 por ciento de esta reserva será destinado a personas con retraso mental leve o moderado, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Navarra, donde el 20 por ciento de las 60 plazas reservadas para el turno de personas con discapacidad, se podrán reservar para personas con discapacidad intelectual que acrediten un retraso mental leve o moderado, Extremadura y Murcia, en algún caso del 6 por ciento, Madrid, en otros del 7 por ciento, Valencia, Galicia y La Rioja y del 10 por ciento en Castilla y León, donde además de este cupo del 10 por ciento se podrá destinar un 10 por ciento a personas con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral. En 2009 Aragón, Islas Baleares y País Vasco no publican oferta de empleo público.

En el ejercicio presupuestario del año 2010, las Comunidades Autónomas siguen un criterio similar en el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad que en años anteriores y sigue reflejando que la mayoría de las Comunidades Autónomas reservan un cupo del 5 por ciento, salvo la Rioja y

Castilla y León¹⁴ que establecen un cupo superior, del 7 por ciento y del 10 por ciento respectivamente.

4.- EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La inserción laboral de los discapacitados intelectuales no es fácil, entre la población con discapacidad es el colectivo de discapacitados intelectuales el que mayor índice de desempleo sufre. No obstante, las diversas experiencias realizadas en el ámbito de la Administración Pública, muestran que el término discapacitado no guarda equivalencia alguna con la capacidad para trabajar del sujeto que la padece. Aquí se va a hacer referencia a alguna de las experiencias que se han desarrollado en la Administración Pública así como a los resultados que se han obtenido tras su realización con el objeto de mostrar las cualidades y aptitudes que tienen estas personas para desempeñar las funciones propias de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que la población en general. Esta realidad es la que permite equiparar en derechos y obligaciones a este colectivo y al resto de trabajadores.

Resulta ejemplar a estos efectos el Código de Conducta adoptado por Decisión de la Mesa del Parlamento Europeo el 22 de junio de 2005. Se marca como propósito articular una declaración clara de la política de las instituciones europeas por lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad y garantizar que todo su personal cumple sus obligaciones jurídicas y estatutarias en relación con la lucha contra la discriminación y ejerce sus funciones con arreglo a buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades. A tal fin todas las direcciones generales y todos los servicios asignarán, siempre que sea necesario, los recursos adecuados para garantizar la efectiva puesta en práctica del Código de Conducta

La base política de las instituciones europeas en materia de adaptaciones relacionadas con el empleo se estructura en torno al eje adaptación-razonable.

La adaptación se aplica a todos los ámbitos de la actividad profesional, incluido el reclutamiento, la selección y el nombramiento. Claro que, como el propio Código declara, la adaptación es una forma de transformar el lugar de trabajo, pudiendo comprender la redefinición de las funciones y una organización flexible del trabajo.

El art. 4 del Código se dedica al reclutamiento estableciendo que las instituciones europeas siguen una política de igualdad de oportunidades y de selección basada en el mérito a través de concursos públicos y equitativos. Los procedimientos de reclutamiento y selección estarán adaptados de manera que no resulten perjudicados los candidatos con discapacidad. Otros medios para animar a las personas con discapacidad a que presenten sus candidaturas son

¹⁴ En Castilla y León el Acuerdo 67/2010, de 1 de julio, que aprueba nuevas medidas de austeridad en el ámbito de la Comunidad Autónoma, congela la Oferta de empleo público hasta 2013, excepto en los ámbitos de Sanidad, Servicios Sociales y Educación.

las referencias explícitas a la política de igualdad de oportunidades que figuran en los anuncios de vacantes y la difusión de los anuncios de concursos en publicaciones especializadas y en organizaciones tales como el Foro Europeo de la Discapacidad y la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial.

Los procedimientos de reclutamiento deberán incluir los siguientes aspectos: la publicidad en prensa, la guía del candidato que se publica en el Diario Oficial junto con el anuncio de concurso contendrá un párrafo dirigido específicamente a los candidatos con discapacidad en el que se hará referencia al presente Código de Conducta. En los formularios de candidatura se invitará a los candidatos con discapacidad a que indiquen las adaptaciones que estimen necesarias para poder participar en las pruebas en pie de igualdad con los demás candidatos y se hará todo lo posible por satisfacer todas las solicitudes razonables. Cuando una persona con discapacidad participe en un concurso o en una entrevista, el secretario del tribunal, será el responsable de asegurar que se tomen las medidas necesarias para facilitar su acogida y para prestarle toda la ayuda que pudiera necesitar. La formación impartida a los miembros de los tribunales incluirá un módulo de sensibilización sobre la discapacidad y sobre el contenido del presente Código de Conducta y se creará un sitio Web conforme a las normas de accesibilidad más actualizadas a fin de permitir el acceso a un público lo más amplio posible.

El art. 5 que se ocupa de las carreras contempla la posibilidad de que los candidatos que figuren en una lista de reserva recurran al asesoramiento de especialistas para obtener un puesto. Además se implanta una auditoría permanente por parte de la Dirección General de Personal y Administración y la Oficina Europea de Selección de Personal para determinar el número de candidatos con discapacidad que participan en los concursos, que los superan y que son finalmente reclutados.

El art. 7 prevé la información y sensibilización del Código para todo el personal a través de las unidades de recursos humanos de las direcciones generales que serán los encargados de darlo a conocer. Los cursos de formación que aborden de forma pormenorizada cuestiones de discapacidad estarán dirigidos a las personas particularmente afectadas, por ejemplo el personal encargado de los recursos humanos, los responsables locales de orientación profesional, los jefes de unidad implicados y los miembros de los tribunales de los concursos.

En el art. 8 se establece como elemento esencial para la puesta en práctica del Código el seguimiento continuo de sus resultados, asegurando de este modo que se introduzcan a todos los niveles procedimientos perfeccionados para mejorar su aplicación, incluido el proceso de reclutamiento y a lo largo de toda la carrera.

Entre las experiencias positivas desarrolladas por las Administraciones Públicas podemos destacar la llevada a cabo por la Comunidad de Navarra que en el ejercicio presupuestario 2009, de un total de 1.189 plazas ofertadas se destinan 60 plazas para el turno de personas con discapacidad. Además se

introduce una reserva específica del 20 por ciento de estas plazas, de las 60, para personas con discapacidad intelectual, en concreto 12 plazas. Se realiza también una convocatoria independiente para estas 12 plazas destinadas a personas con discapacidad intelectual y se adjudican todas ellas. Según la evaluación realizada por el Gobierno de Navarra, el balance es positivo, porque todos estos nuevos funcionarios se han integrado satisfactoriamente y desarrollan su función de acuerdo con lo previsto. Además el Gobierno de Navarra se propone la introducción de nuevas medidas de discriminación positiva centradas en los siguientes aspectos¹⁵:

En primer lugar, resulta necesario seguir profundizando en la cultura de la integración de estas personas en el ámbito de la función pública, y hacer partícipe de ella tanto al colectivo de empleados públicos como a los ciudadanos usuarios de los servicios públicos.

En segundo lugar, conviene analizar cómo va a afectar a este colectivo las perspectivas del empleo público en el futuro inmediato, en la medida que labores básicas están siendo sustituidas por procesos de gestión electrónica o son externalizadas en aras de una mayor eficiencia, lo que limita la oferta existente.

Y, en tercer lugar, es preciso incorporar medidas de discriminación positiva en las empresas que trabajan para el sector público, como puede ser la reserva de determinados contratos para su ejecución por entidades de carácter social o la incorporación en los pliegos de los contratos administrativos de la exigencia de que la empresa cumpla la reserva del 2 por ciento de sus trabajadores para personas con discapacidad.

Otra de las experiencias realizadas dentro de la Administración Pública para la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en el empleo público que resulta interesante destacar es la desarrollada en el Ayuntamiento de Granada, a través de la cual se ha logrado la inserción de personas con discapacidad intelectual en el trabajo ordinario de la Administración del Ayuntamiento, mediante la ejecución de una experiencia cuya metodología se basa en el modelo de empleo con apoyo y en la adaptación de las capacidades personales al puesto de trabajo.

¹⁵ Estos datos pueden consultarse en la Dirección de la Función Pública del Gobierno de Navarra.

CAPÍTULO II. CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y ACCIONES FORMATIVAS

Sumario: 1.- Potenciar la integración laboral de las personas con discapacidad 2.- La intervención legislativa para la integración y estabilidad laboral de las personas con discapacidad 3.- La relevancia de la acción formativa 3.1.- La formación como mecanismo vital de integración en el empleo 3.2.- Acción formativa específica. La pertinencia de esta medida 3.3.- Formación permanente 3.4.- Propuesta para mejorar las acciones formativas 4.- La integración de las personas con discapacidad gracias a los ajustes razonables 5. Las condiciones de trabajo 5.1.- Acondicionamiento del entorno laboral 5.2.- La modulación del régimen de las condiciones de trabajo a la discapacidad intelectual 5.3.- La persona con discapacidad ante situaciones de sucesión empresarial y otras reformas inminentes para tutelar su trabajo 5.4.- Breve excursión sobre la prevención de riesgos laborales 5.5.- Algunas medidas novedosas para la mejor integración laboral de las personas con discapacidad 5.6.- A modo de conclusión: La importancia de incidir más en la atención de las condiciones laborales de las personas con discapacidad 6.- La clave de bóveda, de la prohibición de discriminación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

1.- POTENCIAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 proyecta una responsabilidad social para la integración laboral de las personas con discapacidad, el empleo público debe ser adalid de medidas para esa real integración, haciendo suyas medidas de acción positiva (indispensables), logrando remover obstáculos a la igualdad de oportunidades, de trato y haciendo posible el cumplimiento del principio de no discriminación para los discapacitados.

Conseguir esas metas permitirá el disfrute para las personas con discapacidad del pleno goce de sus derechos y libertades y en igualdad de condiciones. El art. 27 de la Convención contempla el derecho de personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas, incide en la importancia de hacer efectivo el derecho al trabajo, la libre elección de profesión y obtener un salario como modo de vida. El mismo precepto predica dos características necesarias del mercado de trabajo: que sea inclusivo y accesible, pero incluso manifiesta su preferencia por mercado abierto frente al modo “tradicional” de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.

La Convención acoge la visión jurídica más avanzada respecto a la discapacidad. Se aparta de concepciones previas basadas exclusivamente en el llamado modelo médico de discapacidad (desarrolladas bajo programas específicos y mecanismos de cuota para la integración en el empleo que partían de una imposible participación plena del discapacitado y preferían resguardarlo bajo regulaciones de custodia); la *novedosa* regulación integra nociones propias de los derechos humanos, del derecho antidiscriminatorio y toma en consideración a las personas con discapacidad y las especiales desventajas que éstas sufren. Adopta un modelo más social, para su

consecución el énfasis se pondrá en la desaparición de las barreras (excluyentes), la mejora del entorno (no pocas veces hostiles para las personas con discapacidad) y la igualdad de oportunidades en el empleo. Esos cambios permitirán la integración de las personas con discapacidad como sujetos de derecho al trabajo en su completa extensión, su plena participación laboral y el desarrollo de sus capacidades laborales.

Los nuevos principios son especialmente relevantes para cambiar el acercamiento de las regulaciones laborales a las personas con discapacidades mentales, para que gracias a cambios legislativos se les integre en la sociedad y se les reconozca como personas capaces de desarrollar actividades laborales (pese a sus limitaciones funcionales), se les ofrezca acomodo en el trabajo y se rompa con las desventajas previas, dotándoles de un tratamiento especial cuando sea necesario para su plena integración en el empleo. Se trata de dotar a las personas de un empleo como el que desarrolla el resto de la población en el contexto de la discapacidad. No es suficiente la promoción ni la integración inicial, ni tampoco lo son por sí solos los ajustes razonables. Es necesario que continúen desarrollándose programas específicos a favor de la integración de personas con discapacidad. Es imprescindible erradicar la segregación o separación del discapacitado, es, igualmente, necesario atender a las peculiaridades del grupo de discapacidad al que pertenece la persona con discapacidad. Conviene identificar las prioridades y objetivos concretos y atender a la especialidad que presenta la discapacidad intelectual, no sólo remarcar la acción legal sobre las desventajas de estas personas, alcanzar también la remoción de barreras, el cambio social imprescindible para su participación laboral y dotarles de la asistencia necesaria.

La Convención de Naciones Unidas mandata a los Estados (que son parte de aquélla) la promoción laboral del discapacitado y llama a la promulgación de normas que contengan las necesarias apoyaturas para la integración laboral de las personas con discapacidad. Podríamos resumir en los siguientes puntos los elementos sobre los que se fundamenta ese mandato:

1.- Sobre la base de la prohibición de discriminación por razón de discapacidad en el empleo en toda su extensión, que abarca desde la selección, la contratación, la continuidad, la promoción y condiciones de trabajo con respeto a la seguridad y salud laboral que requieren las personas con discapacidad .

2.- Protección en el desempeño del trabajo sobre la base de condiciones de trabajo decentes (justas y favorables), igualdad de oportunidades, una remuneración que respete el principio de igual salario por trabajo de igual valor, condiciones seguras de trabajo, protección frente a manifestaciones de violencia en el trabajo, como el acoso y el reconocimiento del derecho a la reparación frente a daños que sufran.

3.- Aseguramiento del ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos en igualdad de condiciones a los demás.

4.- Acceso real y efectivo a los programas de orientación laboral y a los servicios de colocación como a la formación profesional y a la formación permanente (o continua). Como complemento, es necesario que en el mercado de trabajo desde las normas estatales laborales se promuevan las oportunidades de empleo y de promoción profesional, así como hacer un seguimiento o apoyo a las personas con discapacidad desde la fase de búsqueda de empleo hasta el logro del mismo, su mantenimiento y, en su caso, la recolocación.

5.- El empleo también se extiende hacia el trabajo autónomo y el fomento de emprendedores apoyando la constitución de empresas por personas con discapacidad. Igualmente es necesaria la integración laboral tanto en el empleo privado, en donde el legislador desarrollará una labor promotora mediante incentivos –incluyendo acciones formativas–, como en el público, con un expreso mandato a las Administraciones públicas para que empleen a personas con discapacidad.

6.- Durante el desarrollo de la actividad laboral es indispensable que el puesto de trabajo, el entorno laboral se acomode a la persona con discapacidad, de ahí que sea una exigencia para el legislador velar por la realización de ajustes razonables del lugar de trabajo y del entorno laboral.

7.- Conocido que en ocasiones las personas con discapacidad se confinan a formas de empleo protegido se requiere que se hagan esfuerzos para que adquieran experiencia laboral también en el mercado de trabajo *abierto*, es decir, el ordinario.

8.- Finalmente, se exige el desarrollo de medidas legislativas o de otra clase tendentes a la promoción de programas para las personas con discapacidad tanto rehabilitadores para el desarrollo de una profesión u oficio, como para mantener el empleo o trabajo y, en su caso, la reincorporación laboral.

No está tampoco de más recordar la expresa prohibición de someter a esclavitud o servidumbre a las personas con discapacidad y la llamada a su protección contra el trabajo forzoso u obligatorio, contenida en el apartado 2 del art. 27 de la Convención de Naciones Unidas.

En todo caso la Convención de Naciones Unidas, mediante su art. 5, refuerza la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación para las personas con discapacidad, exigiendo que se garantice el derecho a la no discriminación. En concreto el apartado 5.3 de la citada Convención internacional menciona la adopción de medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. También en la formación habrá ineludiblemente que atender a esos necesarios ajustes. Del mismo modo el art. 5.4 nos recuerda que las medidas de acción positiva no son discriminaciones, es decir las medidas para necesarias *“acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad”*.

La acción formativa dirigida a los discapacitados no basta, por sí sola es insuficiente, pues hay que implicar al conjunto de la sociedad, de ahí la importancia de la llamada “toma de conciencia” que recoge el art. 8 de la Convención de Naciones Unidas. Para ello proyecta la integración y reconocimiento de la persona discapacitada, sensibilizando, luchando contra estereotipos y prejuicios, estimulando a promover las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad (sociedad inclusiva) y, en particular, en el trabajo (art. 8.2.iii de la Convención); se debe introducir el respeto a las personas con discapacidad desde los niveles educativos, en los ambiente laborales también, se hace imprescindible la colaboración de sensibilización por los medios masivos y la promoción de formación con finalidad también sensibilizadora que tengan presentes a las personas con discapacidad y sus derechos como personas junto con el respeto del ejercicio de su dignidad personal.

Tampoco puede desplazarse la importancia que tiene la igualdad ante la Ley, con cita expresa en el art. 12 de la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad, su capacidad jurídica y la implantación de medidas para que el ejercicio de esa capacidad sea real (incluyendo salvaguardias para el respeto de los derechos, voluntad y preferencias de las personas con discapacidad y así evitar conflictos de intereses o indebida influencia, siempre con examen/revisión de autoridad independiente e imparcial u órgano judicial que asegure y defienda el interés de la persona con discapacidad).

En relación con la formación, las exigencias no han de diferir de algunos de los pilares sobre los que se asienta la educación (art. 24 de la convención), las bases formativas han de anclarse en la participación de las personas con discapacidad, evitando la exclusión en el acceso y en el pleno desarrollo de las actividades formativas, realizando los ajustes razonables necesarios (en atención a las necesidades individuales), con el apoyo necesario, el objetivo que se ha de conseguir es facilitar su formación efectiva, es decir, ordenar la adaptación a las personas con discapacidad para que reciban esa formación y se incluyan de manera plena en el mercado de trabajo. La formación ha de organizarse teniendo en cuenta que los materiales y medios utilizados así como las técnicas formativas sirvan a las personas con discapacidad. La formación para el empleo debe incluir a las personas con discapacidad en sus planificaciones y diseñar la formación para que pueda ser seguida por ellos. Para lo cual serán indispensables los ajustes razonables adecuados a la discapacidad de la persona.

Cuando el art. 29 de la Convención se refiere a la participación en la vida pública de personas con discapacidad también debería entenderse que recoge su participación en el empleo público, el cargo público, en directa relación con art. 23 de nuestra CE. Conseguir esta integración ofrecerá recursos económicos propios a las personas con discapacidad, obtenidos por el trabajo desarrollado, les colocará como miembros de una sociedad en la que participan de manera activa (como los restantes ciudadanos), les alejará de la pobreza que padece gran parte de las personas con discapacidad. También la actividad laboral en ocasiones permite desarrollar, además de la independencia, la autonomía personal (asumiendo también obligaciones, horarios y el

cumplimiento de la disciplina laboral). Un empleo para un discapacitado es sinónimo de accesibilidad social e integración. La persona discapacitada también es un sujeto con capacidades laborales y esta debe ser la premisa que asuman los ordenamientos estatales cuando aborden la materia de la discapacidad y el empleo.

Las regulaciones internacionales se proyectan también en el ámbito de la Unión europea, de máxima relevancia son el art. 13 Tratado UE, el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión europea y la Directiva contra la exclusión en el empleo, Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, de *establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, que recoge la prohibición de discriminación injustificada por razón de discapacidad, en orden a incorporar los derechos de las personas con discapacidad no sólo en el momento de la colocación y el acceso al empleo, combate también la discriminación en la formación, promoción y ante cualquier condición de trabajo. Esa normativa se complementa con la aprobación de distintos documentos entre los que conviene destacar la Resolución del Consejo relativa al nuevo marco europeo de la discapacidad (DOUE 20 de noviembre de 2010).

La regulación nacional sufre sucesivos cambios, los más próximos a nuestros días han acontecido con la reforma de las normas sobre personas con discapacidad de 1 agosto de 2011, mediante la Ley 26/2011, por un lado. Por otro, centrándonos en el empleo no puede dejar de estar presente el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre, Decreto que viene a incorporar modificaciones en la Ley de empleo dirigidas precisamente a hacer más visibles las exigencias que derivan de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad ya sea en el acceso al empleo, en cuanto al mantenimiento del empleo y también en relación con otros modos de incorporación laboral mediante el autoempleo, trabajo autónomo y a través de la economía social. En el desarrollo de toda la política de empleo las personas con discapacidad se convierten en colectivo prioritario. Esta línea está muy presente en la Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, también en la Estrategia Española sobre discapacidad (tanto en la actual como la recién aprobada para el periodo 2012-2020) y la precede la regulación que contiene la Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020. Sin embargo, se recogen aun más acciones relacionadas con el acceso al empleo que con su mantenimiento o la recolocación de las personas con discapacidad y todo ello forma parte del concepto de la política de empleo. Es importante el acceso pero también mantener el puesto de trabajo o atender a las transiciones entre distintas colocaciones de las personas con discapacidad, al igual que se hace con el conjunto de la población trabajadora.

Nuestro legislador es consciente de que, pese a las reformas legislativas, todavía no se ha conseguido la necesaria integración de las personas con discapacidad, que hay obstáculos persistentes no removidos suficientemente, ello dificulta la presencia y permanencia laboral de estas personas. También es consciente de que determinadas personas con discapacidad tienen mayores dificultades de integración laboral que otras, por eso exige especial atención para las mujeres con discapacidad (por la

discriminación múltiple que sufren) y también para las acciones específicas que se dirijan a las personas con dificultades severas de acceso al mercado de trabajo y entre estas personas se encuentran los discapacitados intelectuales.

Aunque también puede observarse como la integración laboral de personas con discapacidad paulatinamente cala en nuestros mercados laborales, pues va incrementándose su participación real. La contratación laboral aumenta con el paso de los años (aún en esta época de fuerte crisis del empleo que vivimos) y ciertas reformas en la contratación laboral (incluida la reforma de la Ley 35/2010) y el mantenimiento de los incentivos en la contratación para las personas con discapacidad incrementan, lenta pero progresivamente, la presencia de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. En 2009 se formalizaron 51.577 contratos con personas con discapacidad, en 2010 61.128 contratos y se espera que siga creciendo la cifra para 2011 (estos datos figuran en la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020).

2.- LA INTERVENCIÓN LEGISLATIVA PARA LA INTEGRACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con el transcurrir de los años los avances legislativos al afrontar la discapacidad se han ido perfeccionando. Si las primeras medidas optaron siempre por ver a las personas con discapacidad como diferentes y tratarles, por ello, de manera diferenciada, mediante agencias especializadas para la búsqueda de empleo y colocación, la fijación de cuotas de empleados discapacitados en las empresas de dimensiones medianas y grandes (la llamada cuota de reserva a personas con discapacidad) o la creación de mercados de trabajo protegidos, de trabajo especial para discapacitados e incluso diferenciando en función de la clase de discapacidad de la persona, las iniciativas legislativas más modernas mantienen esas acciones pero buscan ofrecer una nueva concepción de la persona como capaz de ejecutar una actividad laboral y por ello tienden a abandonar la medidas ghetto para los trabajadores con discapacidades. Ya no será suficiente con determinar unos empleos limitados o ceñirlos a fórmulas de trabajo y actividad especiales o protegidas, ahora se hace imprescindible que el mundo laboral integre a las personas con discapacidad en sus espacios normales, que abandone la exclusividad de medidas con porte segregador (o, al menos, de apartamiento social), limitadas a espacios protegidos e inefectivas; integrar en el empleo es también dotar de dignidad en el trabajo a la persona con discapacidad.

Por otro lado, la integración laboral ha de producirse también en el empleo público y aun hoy se observa que determinadas exigencias son dispuestas en nuestras leyes para el empleo privado imponiendo otras medidas, diferentes y, en no pocas ocasiones más livianas, para el sector público cuando tiene que emplear discapacitados. Además, los incumplimientos de la normativa vigente han sido notorios en los años precedentes, por ejemplo en relación a la cuota de reserva, pero además los empleos que se han cubierto han venido siendo sin cualificación y con bajas remuneraciones o muy bajas remuneraciones, sin abrir la posibilidad de acceder a determinadas categorías a las personas con discapacidad, sin proceder a implantar una real igualdad de oportunidades en los empleos para los discapacitados. Esa mala o

imperfecta integración a través del mecanismo de la cuota ha hecho que en ocasiones algunos trabajadores con discapacidad prefieran ocultar su condición si se ven capaces de ser empleados en puestos de trabajo con alguna cualificación.

Asimismo la eclosión para el trabajo de los discapacitados de la prohibición de discriminación en el empleo permite adoptar una visión ampliada de la integración laboral de las personas con discapacidad para así erradicar la exclusión social que sufren estas personas que, no pocas veces, se traduce en exclusión laboral y, cuando acceden a un trabajo en segregación laboral (forman parte del mercado de trabajo segmentado, dualizado y altamente precario). Sin embargo, sólo con incorporar la prohibición de discriminación en el empleo de las personas con discapacidad no permite una real integración laboral de estas personas, el modelo de integración social exige otro tipo de medidas que permitan (impulsen) cambios en el mercado de trabajo, que admitan la diferencia y no marginen la discapacidad. Además también ha de atenderse a la heterogeneidad de las discapacidades, pues cada una presenta unas dificultades bien diferentes que hará que la lima de sus aristas para la inclusión en el mundo del trabajo necesariamente sea divergente.

La primaria fundamentación jurídica para la integración laboral de personas con discapacidad reside en atender a sus capacidades para incorporarse al trabajo y ser personas partícipes (plenamente) en la sociedad. La anterior mirada que atendía más a la discapacidad de la persona (asida al modelo médico) se ha mostrado con los años inadecuada, no se puede alcanzar la incorporación completa de personas con discapacidades si se parte de limitaciones funcionales de las personas y sobre éstas se proyectan todas las medidas promotoras de su integración laboral. Hay que fijarse también en las limitaciones que presentan las infraestructuras de los edificios, las múltiples barreras de los entornos laborales y de trabajo y otros factores externos o las mismas prácticas empresariales o sociales que alejan a las personas con discapacidades del empleo cuando esos obstáculos se convierten en auténticas restricciones de acceso y mantenimiento del empleo o imposibilitan la promoción profesional. Las dificultades residen en identificar los aspectos que entorpecen a la persona discapacitada para realizar la prestación laboral, las decisiones o medidas que impiden su trabajo porque se desatiende la particular naturaleza de su discapacidad individual. La solución se encuentra en llevar a cabo cuantas intervenciones legislativas sean necesarias para mantener a estas personas en el empleo o incorporarlas a él, removiendo aquellos obstáculos que dificultan su actividad laboral y reconociendo sus capacidades funcionales para el trabajo (aun siendo éstas reducidas –debido al hecho de ser personas con discapacidad-).

El principal papel de las Leyes reside en implantar una serie de garantías que permitan o, si quiera, faciliten, la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad y, en lo que aquí interesa, en el desempeño de una actividad laboral. Se requiere el cumplimiento del art. 9.2 CE y para su logro es indispensable la actuación de los poderes públicos removiendo los obstáculos que unas veces impiden y otras entorpecen la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, en sus distintas proyecciones (social, económica, cultural, etc.). Ese mandato a los poderes públicos

nuevamente se ve reforzado en el art. 49 CE, precepto constitucional que, además, ya indica la necesidad de dotar garantías específicas que refuercen la atención de las personas con discapacidad, que presten las atenciones especializadas que ellas requieren pero también retiren las múltiples barreras que se les ponen y, así se les permita el pleno disfrute de sus derechos como personas, sin que tengan que ver limitado el ejercicio de ninguno de sus derechos fundamentales, ni civiles, ni económicos, ni laborales.

La mayor fuerza de las medidas legales implantadas inciden sobre dos pilares, el primero busca hacer frente a las distintas manifestaciones de la discriminación (directa, indirecta, frente al acoso discriminatorio, adecuación de los entornos gracias a adaptaciones y ajustes razonables necesarios en función de la discapacidad, exigencias de accesibilidad universal, etc.), incorporando acciones legales contra la discriminación de las personas con discapacidad, el segundo se sustenta en la regulación de medidas de acción positiva que, o bien, compensen las desventajas de las personas con discapacidad o se anticipen previniendo su aparición según la tipología e intensidad de la discapacidad. Dentro estas medidas es muy importante remarcar que la discapacidad intelectual necesita medidas-acciones-actuaciones reforzadas de acción positiva en el mundo del trabajo; ya que la experiencia nos demuestra que sufren una mayor exclusión laboral además de sufrir desventajas importantes para mantener un empleo. Las experiencias piloto de empleo temporal que han llevado a cabo algunas Administraciones públicas han de ir paulatinamente transformándose en la posibilidad de contrataciones indefinidas para las personas con discapacidad intelectual. No nos parece satisfactorio, en una sociedad democrática e incluyente, que se relegue sólo al empleo temporal y precario a quienes padecen discapacidad intelectual, mucho menos lo es que las Administraciones Públicas opten por esas acciones o proyectos piloto de contratación temporal y no se autorregulen para logra una integración más real y continuada mediante la utilización de contrataciones indefinidas.

La función de las Leyes es muy relevante pero, por sí misma, insuficiente, la implicación social debe ser mayor. De ello dan muestra los años que han transcurrido implantando políticas de integración laboral de las personas con discapacidad sin conseguir objetivos. Sin la colaboración de la empresa, los trabajadores, sus representantes y otros sujetos no será posible la inclusión social de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

3.- LA RELEVANCIA DE LA ACCIÓN FORMATIVA

3.1.- La formación como mecanismo vital de integración en el empleo

La formación es una pieza fundamental en la consecución de un empleo y para la continuidad del mismo y no debe ser menospreciado su interés si se trata de personas con discapacidad. La formación facilita el acceso al trabajo y, o bien, evita la salida o permite la recolocación rápida. La formación cualifica y capacita para el desarrollo de una actividad laboral. Sin formación no puede alcanzarse una auténtica participación en el empleo de las personas con discapacidad. La formación favorece la plena integración laboral de personas con discapacidad y también facilita su promoción profesional.

Formar está directamente relacionado con la adquisición de habilidades y competencias profesionales necesarias para la integración laboral y para el desempeño satisfactorio de un puesto de trabajo, también la formación permanente permite la continuidad laboral y, en su caso, la indispensable adaptación a los cambios (no pocas veces profundos) además de evitar la salida temprana del mercado laboral. Los trabajadores cualificados tienen más posibilidades de empleo y la formación a lo largo de la vida facilita la adaptación del trabajador a la cada vez más cambiante demanda laboral. La formación abre la puerta del trabajo pero permite también su permanencia o recolocación. El legislador protege a los más desfavorecidos mediante políticas o acciones selectivas a veces mediante la reserva de puestos de trabajo (ya estudiada en este trabajo), preferencias o selección dirigidas a hacer efectiva la igualdad real de oportunidades. La formación de las personas con discapacidad es una potente ancla para la lucha contra la discriminación, para conseguir su integración laboral, para dotar a las personas con discapacidad en el trabajo de iguales oportunidades que a los restantes trabajadores, para incentivar el progreso laboral mediante promoción y también ascensos. Sin dedicar un buen planteamiento, diseño e impartición a la formación sería imposible combatir las discriminaciones que en el empleo sufren las personas con discapacidad.

La formación es también un mecanismo que permite a las personas con discapacidad adaptarse a las exigencias laborales e, igualmente, adaptar los entornos laborales a las específicas circunstancias de las personas con discapacidad. Por ello, como más adelante se expone, será necesario formar a la persona con discapacidad pero también al resto de la plantilla. La formación ha de establecer un triángulo que permita entrelazar los siguientes ejes: (1) a la persona con discapacidad le haga partícipe de la formación para la mejora de sus capacidades y condiciones laborales en el desempeño de su actividad laboral, (2) que tanto al discapacitado como al resto de la plantilla se les forme sobre el desarrollo profesional y el entorno cuando se trabaja junto con personas con discapacidad, incluidas las dificultades personales y, finalmente, (3) se creen acciones formativas específicas que fomenten la interacción de todo el personal de la empresa para la continuidad y progresión en el empleo de las personas con discapacidad.

Desde la aprobación de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, por la que se *establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, se hace visible la necesidad de una formación que atienda a la persona con discapacidad. Es imprescindible facilitar la formación, sin embargo, no debe interpretarse que se exige incorporar a quien carece de capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral (en sus trabajos esenciales) sino reconocer capacidades funcionales a las personas pese a su discapacidad y, gracias a la formación, dotarles de destrezas y habilidades para el desempeño de las funciones primordiales del puesto de trabajo. En primer lugar, se atiende a la competencia y a la capacidad para el desarrollo de la función laboral de la persona con discapacidad, relacionadas éstas con el núcleo del trabajo o las tareas fundamentales del puesto. Además se exige realizar los ajustes razonables

para recibir esa formación, evitando que se excluya de las acciones formativas a las personas con discapacidad. Al respecto es bastante ilustrativo el considerando nº 17 de la mencionada Directiva 2000/78/CE recuerda que *“la Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”*.

En el empleo público también las normas fijan criterios favorecedores de la integración de las personas con discapacidad en las acciones formativas, así al diseñar los criterios para la valoración de los candidatos habrá de recogerse el de personas con discapacidad, partiendo de su concepto legal (los afectados por un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100). Además también se nos muestra una singular preocupación por la participación en cursos de formación. La impartición de éstos, igualmente, habrá de atender a las circunstancias del discapacitado, de manera que la formación también debe adaptarse a incorporar ajustes razonables necesarios y realizar adaptaciones pertinentes para que las personas con discapacidad puedan realizar la formación en condiciones de igualdad al resto de trabajadores.

La formación que reciban los empleados públicos debe cumplir las exigencias de adaptación necesaria o ajustes razonables para que las personas con discapacidad participen en aquélla en condiciones de igualdad. No obstante, el art. 11.2 RD 2271/2004, recoge que sean los propios partícipes quienes formulen la solicitud de adaptación o ajuste razonable en atención a su discapacidad y que lo hagan al tiempo que solicitan tomar parte en la acción formativa, será la Administración pública la que decida proceder al ajuste y/o adaptación, aunque sólo puede negarse a la implantación cuando ésta suponga una carga desproporcionada. Ello supone una obligación de la Administración pública en materia formativa para que ésta sea accesible y posible para las personas con discapacidad. El hecho de considerar la carga desproporcionada supone negar el ajuste y/o adaptación requerida y en consecuencia negar la formación, por eso las Administraciones públicas deberían buscar fórmulas que permitan formarse a las personas con discapacidad e impidan llegar a ese resultado.

Fórmulas que pueden ofrecerse por ellas mismas o utilizando redes de colaboración con asociaciones, instituciones o entidades dedicadas a las personas con discapacidad. Sin duda, si se utilizan estas vías colaborativas será muy difícil entender que la carga formativa para la Administración Pública resulta desproporcionada (es una opción recogida en nuestras normas para proyectos de empleo y de integración en el sector público de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo –art. 12 RD 2271/2004, al que más abajo nos referimos- que debe ser extendida también a la formación pues deriva de la propia obligación de dotar de adaptación y ajustes razonables toda la relación laboral).

Como complemento de esas medidas que favorecen la formación de personas con discapacidad y, por ende, la integración de estas personas en el ámbito del empleo público –como finalidad última de las medidas–, la regulación de peculiaridades en la formación el ámbito público, de acuerdo con el art. 11.3 RD 2271/2004, faculta la posibilidad de realizar cursos específicos de formación, cuyos exclusivos destinatarios sean personas con discapacidad, la finalidad de la formación tendrá por objeto: (1) o bien, la formación para el mejor desempeño del trabajo, (2) o bien, una formación encaminada a la promoción de puestos de trabajo reservados a las personas con discapacidades específicas. Este último apartado resulta de máximo interés para quienes tienen discapacidades pues indica que la formación no sólo se limita a la mejora del desempeño del mismo sino que permite e impulsa, también, su promoción laboral, y en este caso se circunscribe a la promoción de plazas reservadas a personas con discapacidades específicas (entre quienes bien pueden ubicarse las personas con discapacidades mentales o intelectuales).

Si descendemos a la regulación autonómica de Castilla y León, el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, regula *el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León*. En relación con la formación se detienen en los siguientes aspectos, concretados a través del art. 17 del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre. El primero, la obligación de la Administración autonómica de proporcionar, antes de la incorporación al puesto de trabajo, la formación para facilitar su integración en el puesto de trabajo a las personas con discapacidad intelectual (en los términos del art. 7.2 del mencionado Decreto), se entiende que como especial formación. En segundo término, reproduce la exigencia ya prevista en el RD 2271/2004, de tener en cuenta como criterio de valoración para el acceso al curso de formación el hecho de que la persona esté afectada por una discapacidad de grado igual o superior al 33%. En tercer lugar, también traslada la posibilidad contemplada por la regulación estatal, del mencionado RD 2271/2004, de ofertar cursos formativos específicos para personas con discapacidad, cuyos únicos destinatarios sean estas personas, con la doble modalidad formativa: bien para la mejora del desempeño de su puesto de trabajo, bien orientada la formación a la promoción en puestos de trabajo reservados a personas con discapacidades específicas.

Sin embargo, respecto de las solicitudes de ajustes razonables necesarios y ajustes en las acciones formativas recoge su incorporación como una resolución de la Administración pública sobre la conveniencia de la adaptación, remitiéndose a la Ley 51/2003, la regulación autonómica no se refiere a que sólo se podrá denegar la adaptación o ajuste razonable en caso de que suponga una carga desproporcionada, a diferencia de lo que aparece en el RD 2271/2004. No obstante, en aplicación del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE ha de entenderse que la denegación de la adaptación sólo puede ampararse precisamente en la carga excesiva. En último lugar, la formación de personas con discapacidad puede realizarse por la propia Administración, en Castilla y León a través de la Consejería que tiene encomendada las

acciones formativas, aunque también se admite la formación impartida en régimen de colaboración con asociaciones u organizaciones dedicadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, se da cierta preferencia (especial atención dirá la norma) a la formación destinada a la preparación de los procesos de selección. Aunque también resulta ciertamente relevante la formación recibida por la persona con discapacidad en los cursos organizados nada más obtener la cobertura de una plaza pública.

Esta labor puede ser complementada por las acciones orientadas a proyectos de empleo con apoyo u otros (de cualquier tipo), destinados a facilitar la integración laboral en el sector público de personas con discapacidad con especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo, la articulación de las acciones se realizará a través de convenios específicos o contratos que realice la Administración pública, pudiendo realizarse con asociaciones representativas de distintos tipos de discapacidad, al amparo del art. 12 RD 2271/2004. Bajo el manto de ese paraguas se ha realizado en 2011 el convenio de colaboración UVA-Inserta-Junta de Castilla y León con la estrecha colaboración del ECYL (servicio público de empleo de Castilla y León) para la integración de personas con discapacidad intelectual. La experiencia también ha introducido actividades formativas específicas.

3.2.- Acción formativa específica. La pertinencia de esta medida

En relación con la discapacidad el Derecho se muestra volcado en la atención especial que merece el colectivo de personas con discapacidad. Toda la ordenación jurídica se orienta hacia la necesidad de protección especial para el trabajador con discapacidad (desde que se aprobara la LISMI, reforzada posteriormente con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*).

La especial atención deriva del propio texto constitucional (art. 49 CE), cuando mandata a los poderes públicos “prestar atención especializada que requieran” así como su amparo especialmente para el disfrute de los derechos que la propia Constitución Española otorga a todos los ciudadanos.

En todo el campo de actuación en favor de personas con discapacidad es necesario implantar acciones positivas, en todo caso esas medidas no supondrán una excesiva carga al empresario, el legislador delimita con precisión cuáles son los ‘inconvenientes’ que debe soportar el empresario, así el art. 37 bis LISMI. Además para soportar la carga recibirá ayudas públicas, en la actualidad fijadas en un máximo de 1.800 euros para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras, por persona con discapacidad que se contrate, además con independencia de que el empleo creado sea temporal o indefinido. Quizá el legislador laboral debiera afinar estas ayudas, dando mayores cuantías económicas para el empleo indefinido. Ello beneficiaría la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

No podemos olvidar que la formación diseñada con criterios estandarizados en ciertas ocasiones aleja de ella a las personas con discapacidad, pues no atiende a la generación de espacios que faciliten su plena participación en las acciones formativas que se imparten (horarios, adaptación de las aulas y materiales, barreras variadas, formas de transmitir la información y el conocimiento, etc.). Como en tantas otras materias la relegación de la formación a la persona con discapacidad intelectual no es una cuestión intrínseca a su discapacidad sino que muchas veces son factores externos y del entorno social que apartan y/o retiran a las personas con discapacidad o, cuanto menos, desincentivan su participación. En algunas ocasiones se deberá a meros prejuicios, en otras a una falta de adecuación de condiciones y tiempos. La formación facilitará el acceso al empleo, su permanencia e incluso la promoción profesional. Dentro de las personas con discapacidad la *diversidad* que presenta el discapacitado intelectual exige sensibilidades formativas específicas (no hacerlo les situaría en la ignominia). Se ha desarrollado en los últimos años el concepto de la discriminación múltiple que padece la persona en la que se cruzan dos rasgos de discriminación pero no la *discriminación agravada* que es seña identitaria del discapacitado intelectual.

3.3.- Formación permanente

La formación es necesaria en todos los momentos laborales. El distinto periodo de integración laboral no es óbice para desterrar las necesidades formativas de las personas con discapacidad. Es, por tanto, necesaria formación para el acceso, en el momento del mismo acceso, para el mantenimiento del puesto de trabajo y para la promoción profesional y en los ámbitos públicos para el desarrollo de la carrera profesional, sea la carrera profesional horizontal o vertical. La participación en las acciones formativas debe ser la que reciben los otros trabajadores y, asimismo, la específica en atención a la persona con discapacidad.

Las actividades formativas deben incorporar una reserva de plazas (mediante mecanismos similares a los desarrollados en la reserva de acceso al empleo de las personas con discapacidad), el instrumento para recoger esta medida puede ser el convenio colectivo aplicable o, en su caso, el plan formativo de la empresa o de la Administración pública. Por ello, es necesario que las empresas implanten acciones concretas que tengan en cuenta a las personas con discapacidad, tanto si están integradas en la plantilla de la empresa como a las que se pueden incorporar a ella. Ésta es una asignatura pendiente en el tejido laboral español.

La integración laboral de los discapacitados es muy tibia y, precisamente debido a su falta de presencia no se introducen criterios (imprescindibles hoy) que atiendan a estas personas en el desempeño de su trabajo ni se les dota de específica formación profesional e inmediata al acceso al empleo para desarrollar satisfactoriamente una actividad laboral. Tampoco se desarrollan específicas acciones formativas para los trabajadores ya contratados para que puedan hacer efectivo su derecho a la promoción profesional o simplemente para mejorar en sus competencias y adaptarse a los cambios.

Sería deseable la introducción de actuaciones específicas en todas las empresas y/o sectores que atiendan a la discapacidad, cuando no puedan desarrollarlo por sí las empresas está siempre abierta la opción de la colaboración estrecha con asociaciones o entidades que promueven los derechos de los discapacitados.

También es importante la permanencia en la empresa de las personas que devienen incapaces laborales si éstas pueden continuar realizando una actividad laboral en la misma y en este caso los convenios colectivos juegan un papel primordial en la readaptación del discapacitado a sus nuevas capacidades funcionales, siempre que exista la posibilidad de un puesto de trabajo adaptado a la persona con discapacidad, incorporando compromisos de mantenimiento del empleo aun desarrollando otras funciones diferentes a las que se venían realizando con anterioridad a la declaración de incapacidad. Estas readaptaciones se observan alguna vez en el ámbito privado pero, sin embargo, aparecen muy poco o nada en la Administración y empleos públicos.

Hay que concebir la formación de las personas con discapacidad como una manera de adquirir competencias y destrezas para la integración laboral o la continuidad laboral. Dirigidas a alcanzar el acceso al mercado de trabajo o su permanencia. El discapacitado intelectual sufre, en no pocas ocasiones, una doble vulnerabilidad como causa vinculada a su discapacidad. El rechazo social y los prejuicios hacia el trabajo del discapacitado son estigmas más pronunciados cuando se trata de discapacidad intelectual. El número de personas con discapacidad intelectual permite a nuestra sociedad desarrollar (si se quiere) acciones especializadas que faciliten su incorporación laboral. La colaboración de las asociaciones dedicadas a las personas con discapacidad facilitará la realización más eficiente de esas medidas, gracias a su experiencia de las necesidades que demandan las personas con discapacidad intelectual y siempre en el ámbito de una ayuda mutua (conocedoras de la realidad, con programas ya implantados y evaluados, etc.).

Pero la formación no puede quedarse tan sólo en el lado de las personas con discapacidad, es necesario también realizar acciones formativas y ejecutar medidas dirigidas a los restantes trabajadores de las empresas, pues la consecución de la integración laboral de las personas con discapacidad necesita también de la formación de los otros: la sociedad, de la empresa, de su personal, que se complementarán mediante acciones de sensibilización o de información para hacer real e igual al resto de la plantilla de la empresa o Administración pública la incorporación de las personas con discapacidad a la actividad laboral. En este sentido, aunque no circunscrito al mundo del trabajo, el art. 12 de la Ley 51/2003, llama a las Administraciones públicas a desarrollar y promover este tipo de actividades con una última finalidad de promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

3.4.- Propuesta para mejorar las acciones formativas

A continuación, de manera sintética, se incluyen una serie de pautas sobre las cuales debería enfocarse el diseño de la acción formativa:

- Ajustes razonables y adaptaciones necesarias de la formación que recibe la persona con discapacidad.
- Regulación de un acceso preferente a acciones formativas (reserva en la formación genérica, si es posible mejorando las exigencias legales al respecto).
- Implementar acciones formativas específicas con atención a la discapacidad intelectual.
- Permitir la participación de las personas con discapacidad en la actualización de conocimientos y otras medidas formativas simultáneamente en el tiempo al resto de la plantilla de la empresa. Ofrecer esa formación a las personas con discapacidad con la misma inmediatez que a los otros trabajadores, incluso aunque sea necesario un ajuste o adaptación, incluso aunque necesiten de formación diferenciada y específica.
- Diferenciar y no confundir medidas la sensibilización y divulgación de las acciones propiamente formativas.
- Los planes de formación han de incorporar en sus contenidos la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad.
- Formación destinada al conocimiento del puesto de trabajo, a las exigencias propias del desarrollo diario de la actividad laboral.
- Formación específica para la promoción profesional del discapacitado intelectual.
- Como complemento de la formación, resulta indispensable sensibilizar e informar a todo el personal de la empresa. También es necesario motivar el reconocimiento de la persona con discapacidad, de su participación en la empresa como un trabajador más y el pleno reconocimiento de todos sus derechos laborales: individuales y colectivos.
- Formar, igualmente, sobre el papel que juega la Ley en la integración laboral de las personas con discapacidad y qué significan las exigencias de igualdad de oportunidades y la no discriminación, las exigencias de accesibilidad y la supresión de barreras, así como aprender a identificar necesidades de adaptación a las personas con discapacidad (más si tienen una discapacidad específica), pero también descender al rol que se puede desarrollar mediante el convenio colectivo o en las decisiones de empresa, decisiones acordadas con la representación de los trabajadores o decisiones de los mandos (intermedios o superiores) para alcanzar la inclusión efectiva

de las personas con discapacidad y el mantenimiento de sus empleos. Para ello es necesario crear foros y talleres que recojan la práctica de las empresas (contando experiencias, ejemplos de buenas prácticas) e intercambiando esos usos, a modo de creación colectiva de espacios para la mejora y perfeccionamiento de la integración laboral de las personas con discapacidad.

➤ Mejorar los periodos formativos en tiempo de disfrute y adaptaciones, los permisos por formación en atención a la discapacidad pueden ampliarse más allá de los derechos que reconoce el art. 23 ET. En toda la ordenación de estas cuestiones se debería atender a las especialidades que presenta la discapacidad intelectual. Por ejemplo mayores flexibilidades en los horarios para recibir formación y específicas reglas de adaptación de la jornada para compatibilizar la prestación de trabajo con la formación profesional o con la suspensión de la misma mediante permisos formativos adecuados a la situación de la persona. También la negociación colectiva, al recoger los términos concretos de ejercicio de los derechos para la formación y promoción, debería contemplar aspectos concretos para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, además de garantizar que se cumpla el principio de no discriminación por razón de discapacidad.

➤ La acción formativa para las personas con discapacidad también se desarrolla mediante los acuerdos de formación que adoptan los interlocutores sociales (conocidos como acuerdos sobre materias concretas a los que se refiere el art. 83.3 ET). Sin embargo, en los acuerdos nacionales sobre formación negociados hasta la fecha no hay mención a la discapacidad (mucho menos a la discapacidad intelectual). Sería deseable que tanto estos acuerdos cuando se renegocien en distintos ámbitos territoriales o sectoriales, como cuando los convenios colectivos incorporan en su articulado cláusulas relativas a la formación hicieran visible la formación destinada al trabajador cuando es una persona con discapacidad. Igualmente los planes formativos de las empresas, que son una obligación legal al menos desde la perspectiva del derecho a la formación de los trabajadores, también deberían incluir apartados destinados a la formación de las personas con discapacidad. Por lo cual es una propuesta de este estudio incorporar a esos acuerdos negociados la específica formación de la persona con discapacidad y la especial atención a la discapacidad intelectual y, en concreto, que a ello atiendan las Administraciones públicas y las Universidades públicas cuando diseñan sus planes formativos.

➤ Toda la regulación puede completarse con la fijación de reglas que, respondan a códigos de buenas prácticas para el empleo de las personas con discapacidad intelectual, incorporen cuestiones relativas al acceso a la formación, la incorporación de adaptaciones que superen a las necesarias (impuestas por ley) para que la formación recibida logre facilitar y/o favorecer la mejora en el acceso, la continuidad en el empleo, la promoción y la propia formación (ya que ésta repercute directamente en aquéllas).

4.- LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRACIAS A LOS AJUSTES RAZONABLES

Una medida imprescindible para la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad es realizar las medidas de ajuste razonable a la situación de la persona con discapacidad así como las adaptaciones necesarias. Acabamos de referirnos a la importancia de los aspectos o medidas formativas en las que los ajustes razonables consistirán en tiempo, horarios, hábito, disciplina laboral adecuada a la persona. Si es siempre trascendente en una persona con discapacidad el ajuste razonable para salvar obstáculos o barreras y permitir la debida accesibilidad en aras a su integración al mercado laboral y continuidad laboral, más lo es si la persona sufre una discapacidad intelectual.

Si nos fijamos en las Administraciones públicas hemos de tomar como referencia el art. 59.2 EBEP, precepto en el cual se exige dotar de ajustes razonables el puesto de trabajo de las personas con discapacidad. En concreto el citado mandato exige a las AAPP las adaptaciones en el puesto de trabajo conforme con las necesidades de las personas con discapacidad que van a desempeñar la actividad laboral.

En esa misma línea, el art. 10 del RD 2271/2004 recoge las adaptaciones del puesto de trabajo a la situación de discapacidad en el empleo público, una vez superado el proceso selectivo la petición es rogada por la persona al órgano en el cual la plaza se encuentre adscrita, el ajuste está previsto para la primera fase, la de incorporación de la persona con discapacidad adaptando el puesto para que se incorpore el trabajador y ajustado a sus necesidades (tras su valoración, realización y financiación de las actuaciones necesarias). Cuando el acceso es a empleo público de vinculación permanente convocado a través de oferta pública, antes de realizarse la adjudicación de los nuevos destinos, los órganos públicos a los que se solicitó el ajuste están llamados a resolver sobre la procedencia de la medida en directa relación con los ajustes que se han proveer y, además, sobre la compatibilidad del desempeño del puesto. La valoración de la adaptación del puesto y su concesión se subordina, con carácter general, a que no sea o constituya una carga excesiva al sujeto obligado a realizarla (la Administración pública en caso de empleo público), adicionalmente para el ámbito público se exigirá que no implique una modificación exorbitante de la organización de la actividad. Los ajustes o adaptaciones han de ser, en todo caso, compatibles con el desempeño del puesto.

El art. 5 de la Directiva 2000/78/CE incorpora el ajuste razonable como guardián del principio de igualdad de trato para las personas con discapacidad. El ajuste es una exigencia para hacer real la igualdad y la ausencia de discriminación por el rasgo de la discapacidad. El ajuste consiste en una obligación de la empresa o Administración pública de atender a cada concreta situación que permita a la persona con discapacidad no sólo acceder al empleo, también desarrollar el mismo, participar en él como el resto de la plantilla, promoverse profesionalmente o para recibir formación. La obligación existe mientras las medidas no supongan una carga excesiva para el

empresario y, en todo caso, no puede considerarse excesiva la carga cuando ésta se corrija gracias a las medidas de política sobre discapacitados contempladas por los ordenamientos jurídicos. En no pocos casos pasa a monetizarse la política de ajustes razonables (ya se ha apuntado esta idea en estas páginas), ya que se concede una ayuda económica para realizar las adecuaciones que sean necesarias y lograr así la igualdad de trato para la persona con discapacidad, como más adelante se estudia.

El ajuste razonable es una exigencia del Derecho comunitario, es un elemento basilar de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y de lucha contra la discriminación (directa e indirecta que padecen las personas con discapacidad en distintos ámbitos de la vida), en ningún caso se debe confundir con medidas de acción positiva (ya que son cosas distintas), pues el ajuste hace posible el desempeño del trabajo de la persona con discapacidad y el desarrollo de esas tareas en directa relación con la discapacidad. El entorno y las condiciones de trabajo se sitúan en relación con la persona y permiten su normal integración laboral.

Ejemplos de buenas prácticas en cuanto a los ajustes razonables se encuentran en la negociación colectiva de determinadas Administraciones públicas, para su personal laboral. Un ejemplo aparecerá en los Convenios Colectivos de Ayuntamientos. Así el CC del *Ayuntamiento de San Cugat del Vallés* encarga, dentro de las funciones atribuidas a la comisión paritaria, velar por la adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad o con necesidades especiales. La negociación colectiva refuerza la obligación legal de hacer efectiva la igualdad de oportunidades, incorpora un plan para los discapacitados, pero además incluye un plan específico para personas con discapacidad intelectual límite. Del mismo modo, el citado convenio colectivo contempla el compromiso de atender preferentemente a personas con deficiencias que no han podido superar un proceso selectivo (para que en el futuro, si reciben formación específica, puedan superar las pruebas). Por otro lado, reitera las exigencias legales de accesibilidad, la eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación. Y contiene el compromiso de que los materiales de trabajo (sillas, ordenadores, teléfonos, u otros) se adecuen a las capacidades diversas o necesidades especiales de las personas. Igualmente se regula en ese ámbito local la necesidad de dotar una partida presupuestaria para afrontar esos ajustes. Este es un buen ejemplo de buena práctica.

5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

5.1.- Acondicionamiento del entorno laboral

Si es una cuestión espinosa el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, cuando han salvado esa barrera el siguiente obstáculo se presenta para acondicionar el entorno laboral y el desarrollo de la actividad laboral a sus condiciones y situación personal. La problemática está presente tanto en el empleo privado como también en el empleo público. Los incumplimientos se producen en uno u otro ámbito. El ingente desarrollo normativo de los últimos años no ha encontrado el necesario acompasamiento con la realidad. Se incumple la legislación, en el sector privado y en el empleo público. Desde las medidas de política de empleo, las de acceso, las específicas de prevención y supresión de barreras, etc.

A partir de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*, que encuentra su apoyo en la Directiva comunitaria 2000/78/CE, se exigen concretas actuaciones y medidas necesarias para alcanzar la igualdad que en su perspectiva laboral significa, en no pocas ocasiones, remover obstáculos para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y no discriminación así como la accesibilidad universal de personas con discapacidad. Un reto no alcanzado en el mundo laboral es el mercado de trabajo inclusivo, todavía se observa que la integración laboral de ciertos grupos, a la cabeza de ellos las personas con discapacidad es ardua. Pese a las políticas selectivas de empleo implementadas buscando salvar esas mayores dificultades de integración laboral. Hay un rechazo social manifestado en el mercado de trabajo, la acción pública está llamada a fomentar e incentivar su incorporación, otorgando los apoyos necesarios (normalmente mediante ayudas públicas a la contratación y mantenimiento del empleo), también ofertando puestos de trabajo y la acción privada a integrar.

El trabajo de las personas con discapacidad puede desarrollarse en entornos de empleo protegido o de empleo ordinario. En las fórmulas de empleo protegido se ha establecido tradicionalmente la RLE –relación laboral especial– en centros especiales de empleo (en adelante CEE). Para caminar hacia el empleo ordinario se han diseñado distintas fórmulas, los enclaves laborales de manera transitoria y con finalidad de incentivar el trabajo de las personas con discapacidad (manteniendo su vigencia interina el RD 290/2004 y hasta el plazo de final del año 2012, aunque se faculta al gobierno para que determine el régimen de duración por DT 11ª de la Ley 35/2010 y es presumible que se dé continuidad a esta figura), el llamado empleo con apoyo (cuyo desarrollo se encuentra en el RD 870/2007) también concebido como mecanismo de fomento del empleo de las personas con discapacidad o el empleo ordinario (sin adjetivos). En todo caso, la realidad, ni siquiera desde la organización legislativa permite afirmar una preferencia por el empleo ordinario (a diferencia de la Convención de Naciones Unidas de 2006). Se combina toda forma de acceso y mantenimiento de empleo, sea el empleo ordinario o el empleo protegido. Es más al examinar las bonificaciones al empleo se observa como se incentivan ambos, sin preferir uno sobre otro.

5.2.- La modulación del régimen de las condiciones de trabajo a la discapacidad intelectual

Será necesaria una atención especial y particularizada a las distintas instituciones que conforman la relación laboral. En estas líneas tan sólo se señalan algunas de las actuaciones modificativas necesarias para la integración e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Una de ellas ha de ser la ordenación del tiempo de trabajo y el tratamiento de la jornada de la persona con discapacidad. Sin duda, será necesario marcar tiempos de trabajo y pausas o descansos específicos que permitan la actividad laboral en armonía con la discapacidad que se padece. Parece una cuestión sensible ordenar los tiempos de trabajo y las pausas ante personas con discapacidad intelectual, puesto que no hacerlo dificultará la incorporación laboral de estas personas y su participación social mediante el trabajo. Su jornada diaria puede reducirse en alguna proporción sobre la que desempeñan otras personas en la empresa o Administración pública. En especial cuando la petición surja de la propia persona que necesite una reducción de su jornada laboral, sobre todo cuando en ocasiones necesita tiempo diario para recibir atención médica, rehabilitación, instrucción u otras actividades similares. Otra cuestión de importancia se vincula con la retribución, si en la estructura salarial existen complementos por objetivos, comisiones o resultados no parece correcto que a una persona con discapacidad intelectual se le impongan exigencias de productividad cuando éstas, a nuestro juicio, carecen de significación en la integración laboral del discapacitado. En relación con las facultades y poderes directivos de la empresa, para los trabajadores con contrato de trabajo el art. 20.3 ET contiene una regulación de interés en relación a las personas con discapacidad vinculada con la adopción de medidas de vigilancia y control que exige tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, además de respetar en todo caso su dignidad como personas. Por último también procede, si quiera, indicar que tanto el régimen disciplinario como el régimen premial en la empresa o en la Administración pública ha de ser modulado cuando se trate de personas con discapacidad intelectual y de ello han de hacerse responsables los negociadores de los convenios colectivos cuando delimitan el régimen disciplinario o regulan el acceso a premios y su concesión a los trabajadores.

Otra cuestión a la que dedica el legislador especialidades en relación con las personas con discapacidad tiene que ver con las tipologías contractuales. Desde la aparición de un concreto contrato para el fomento temporal de los discapacitados, *acausal*, se ha entendido necesario el incentivar la presencia laboral aun mediante contrato temporal de las personas con discapacidad como medida de inclusión en el trabajo, por ello sigue vigente para las personas con discapacidad esta específica modalidad contractual (cuya regulación hoy cuelga de la DA 1ª Ley 43/2006). También, por poner otro ejemplo, se contienen ciertas especialidades en el contrato para la formación de los discapacitados, art. 11.2 ET y DA 2ª ET, en referencia a los contratos formativos celebrados con trabajadores discapacitados (la rúbrica mantiene la palabra minusválidos, utilizando la vieja terminología).

5.3.- La persona con discapacidad ante situaciones de sucesión empresarial y otras reformas inminentes para tutelar su trabajo

Una cuestión que preocupa al legislador se relaciona con la subrogación empresarial cuando la situación afecta a trabajadores que son personas con discapacidad. No son pocos los Centros Especiales de Empleo (CEE) que sirven como centros de subcontratación de las actividades empresariales.

Ya en la DA 24^a de la Ley 35/2010 *de medidas urgentes de reforma laboral* se llamaba a revisar la RLE de los minusválidos que prestan servicios en centros especiales de empleo (regulada todavía mediante RD 1368/1985), por ello mantiene la referencia a minusválidos hoy superada por el concepto, más amable, de personas con discapacidad), además se exigía que en el marco de la Estrategia de acción para el empleo para personas con discapacidad, vigente entonces para el periodo 2008-2012 se determinen medidas para mejorar la empleabilidad de las personas que con discapacidad intelectual no alcancen el grado mínimo para ser legalmente discapacitados (del 33%). Denominados personas en el límite de la discapacidad intelectual. Estas medidas deben desarrollarse en los próximos meses cumpliendo los mandatos del legislador.

5.4.- Breve excursio sobre la prevención de riesgos laborales

Un pequeño apunte es necesario en este apartado relativo a la seguridad y salud laboral, reconducible al art. 25 LPRL (y reglas concordantes), si bien en el empleo público parece obligado referirnos conjuntamente al art. 14.1 EBEP y al RD 67/2010 de adaptación de la Prevención de riesgos laborales a la AGE.

Asimismo la adecuación del puesto a la persona y en particular a la persona con discapacidad se contiene en las obligaciones para toda Administración pública de definir el perfil profesional del puesto así como el sistema de organización del trabajo (letras a y b del art. 69.2 EBEP). Exigencia que se proyecta sobre toda relación de prestación de servicios asalariados en directa relación con la prevención de riesgos laborales, de ello deriva la necesidad de adaptar la actividad profesional a la persona. Exigencia más fuerte, si cabe, cuando se trata de personas con discapacidad en los términos que recoge el art. 25 LPRL por su especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo. La evaluación de los riesgos debe tener en cuenta la condición y circunstancia personal del discapacitado, del mismo modo las medidas preventivas y de protección que se adopten han de relacionarse con aquélla. Las medidas legislativas previstas en esta materia se orientan, precisamente, a tomar en consideración las circunstancias específicas de este grupo pues presenta riesgos particulares, la normativa tiende a definir esos riesgos y permite aplicar medidas adaptadas a las personas con discapacidad.

En relación con la protección de la seguridad y salud de las personas con discapacidad ya la propia Directiva 2000/78/CE, a través de su art. 7, introduce una importante apreciación, que todas las acciones bien como

acciones positivas destinadas a la mayor protección de estas personas, bien medidas específicas protectoras, no pueden ser interpretadas como lesivas del principio de igualdad de trato, más bien al contrario son contempladas expresamente como una exigencia adicional a las legislaciones nacionales de los Estados para hacer real la igualdad de trato de los discapacitados. Incluso extendiéndose más allá del marco de la prevención de riesgos laborales permite igualmente implantar medidas de fomento para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Todo lo relacionado con la prevención es desarrollado en otro punto de este trabajo al que ahora nos remitimos en su totalidad.

5.5.- Algunas medidas novedosas para la mejor integración laboral de las personas con discapacidad

Nuestra regulación legal recoge la posibilidad de la reducción de jornada en el art. 37.5 ET por tener a cargo a personas con discapacidad (guarda legal y cuidado directo) que no desempeñen actividad retribuida, la reducción puede suponer entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada con la consiguiente pareja disminución salarial –estos cambios han sido introducidos por la Ley 51/2003, que equipara el cuidado de personas con discapacidad a la guarda legal de los hijos y la posterior LO 3/2007, que mejoraba sustancialmente la horquilla en la cual se podía solicitar la reducción de la jornada-. También el ET acoge otra medida: la de solicitar una excedencia por cuidado de familiares discapacitados, en el art. 46.3 ET, en este caso de duración no superior a dos años (aunque los convenios colectivos podrían ampliar ese tiempo) siempre que no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe actividad retribuida. Sin embargo, el legislador desatiende posibilidades de flexibilizar la prestación laboral en esos mismos términos descritos de reducción de jornada o de excedencia singularmente protegida para la reincorporación posterior al puesto de trabajo cuando la persona con discapacidad es el propio trabajador. Desde estas páginas se presenta una propuesta para que se incluyan estas medidas, bien gracias a reformas legales, bien mediante convenios colectivos o compromisos de la empresa para con las personas con discapacidad o mediante mutuos acuerdos entre la empresa y el trabajador con discapacidad.

5.6.- A modo de conclusión: La importancia de incidir más en la atención de las condiciones laborales de las personas con discapacidad

En último término, la finalidad de prestar una atención singular a las condiciones de trabajo de la persona discapacitada intelectual será permitir la estabilidad laboral de aquélla o, al menos, una duración de la contratación. El acceso es una primera puerta que hay que pasar pero la permanencia en el empleo debe ser la clave del diseño de las nuevas propuestas.

Todo ello al margen de medidas externas a la empresa que potencian la contratación laboral y la continuidad en el trabajo, como lo son las bonificaciones a la Seguridad Social o, en el ámbito impositivo o fiscal, la creación de medidas específicas que incentiven el trabajo (si es posible

duradero de las personas con discapacidad y, en particular, de las personas con discapacidad intelectual).

6.- LA CLAVE DE BÓVEDA, DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En directa relación con la Directiva 2000/78/CE que establece *un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, hay que recordar como el principio de no discriminación se recoge en el art. 4.2.c) ET, siempre que la persona discapacitada fuera apta para desempeñar el trabajo o empleo. En ningún caso el ordenamiento jurídico obliga a mantener en un puesto de trabajo a la persona no capacitada para desempeñar las tareas fundamentales del puesto, aunque sí exige realizar los ajustes razonables necesarios para la persona discapacitada.

Son diversos los preceptos que trasponen al Derecho español la precitada Directiva comunitaria 2000/78/CE. El art. 42 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, contiene una llamada expresa a la negociación colectiva para que incorpore medidas contra todo tipo de discriminación en el trabajo y favorecedoras de la igualdad de oportunidades. En estrecha relación con esa regulación, el citado precepto llama a los convenios colectivos para que incluyan entre sus cláusulas la prohibición de discriminación en el trabajo entre otras razones por discapacidad y, yendo más allá, favorezcan la igualdad de oportunidades, así como la prevención del acoso por razón de discapacidad. Junto a él, aparece la figura del *plan de igualdad* en el ámbito de la empresa, en el art. 43 de la citada Ley 62/2003, el precepto en este caso recoge esta herramienta en favor de las personas con discapacidad y lo hace sin imponer la obligación de redactar esta clase de planes, pues se concibe como una acción de fomento o de ayuda a su promoción por parte de los poderes públicos a los agentes sociales, ofreciendo incentivos y medidas de apoyo para mejorar la presencia y mejora de las condiciones laborales de las personas con discapacidades en las empresas. Pero tampoco se vincula al número de trabajadores de la plantilla. Sin embargo, son muy pocas las regulaciones negociadas que en las empresas españolas han optado por incluir este instrumento (a diferencia de los planes de igualdad entre hombres y mujeres, estos sí obligados desde la LO 3/2007 para las empresas de dimensiones grandes). Nos sorprende ver como la figura de los planes de igualdad en las empresas, dirigidos a las personas con discapacidad, hayan pasado –hasta el momento- sin ser acogidos ni por los negociadores, ni recibir una especial atención por los estudios doctrinales.

No obstante, es oportuno reconocer la importante labor realizada por parte de los convenios colectivos (sectoriales y de empresa) cuando incorporan reconocimientos a la igualdad de manera integral, aunque siempre destaca en aquellas negociaciones la parcela de la igualdad entre hombres y mujeres o, en menor número, la prohibición de ciertas discriminaciones relacionadas con la discapacidad o la afiliación sindical. Esta tendencia a la redacción de planes integrales debería también incluirse cuando se negocian acuerdos para convenir, los que periódicamente vienen adoptando los agentes sociales bajo la denominación de *Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva*. En

la negociación de las empresas, también sería deseable negociar planes de igualdad globales o genéricos que atienden entre otras razones a la situación de las personas con discapacidad, fomenten su completa igualdad e incluso recojan especialidades para determinadas personas atendiendo a su discapacidad (como lo es la discapacidad intelectual), además de a los restantes rasgos personales para los que se prohíbe la discriminación en el empleo.

Son este tipo de acciones para la igualdad en el empleo las que, a nuestro modesto entender, han proponerse los negociadores para incorporar medidas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades y, por tanto, la igualdad real.

La legislación vigente articula como derecho de información de los representantes legales de los trabajadores aquellos relacionados a la igualdad de trato y oportunidades en relación con la igualdad entre mujeres y hombres - conviene detenerse en la lectura del art. 64.3 ET- sin embargo, el precepto no menciona idénticas responsabilidades de los representantes unitarios de los trabajadores para el seguimiento de la igualdad en la empresa de los discapacitados. Pues, incomprensiblemente silencia cualquier otra clase de discriminación diferente de la discriminación por razón de sexo. Sería deseable que las acciones de información de la representación legal de los trabajadores se extendieran también para el seguimiento de aquellas medidas implantadas en las empresas en relación con la discapacidad. Una forma de reforzar la no discriminación y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad puede ser, sin duda, la de encomendar concretas funciones a las representaciones unitarias, de forma que éstas vigilen el cumplimiento de los específicos compromisos adoptados para la integración de los trabajadores con discapacidades, si aun no lo hace la Ley bien podría encomendarse esta tarea a través de la negociación colectiva (aunque para ello es necesario que, previamente, la no discriminación por razón de discapacidad se incluya como materia negocial en los convenios colectivos).

La dimensión que ocupa la prohibición de discriminación también planea sobre el art. 17.3 ET, gracias a acciones de fomento del empleo, uno de los grupos receptores de esa clase de medidas han sido los discapacitados. Sin embargo, no se ha cumplido el mandato de prioridad del empleo estable o, en su caso, conversión de contratos temporales en indefinidos, conformándose con medidas “periféricas”. En los supuestos del acoso discriminatorio es necesario recordar la figura del acoso por vinculación referido en el asunto Coleman, STJUE de 17 de julio de 2008, pues la protección jurídica frente a la discriminación se extiende no sólo a las personas con discapacidad sino también a aquéllas vinculadas a personas con discapacidad.

Desde la perspectiva del empleo la Ley 53/2003, de empleo público de los discapacitados –de 12 de diciembre-, contiene reglas singulares para las personas con discapacidad en el proceso de búsqueda de empleo y colocación. Los discapacitados son un colectivo prioritario en las políticas de empleo. Una de las medidas tradicionales, que han incorporado las legislaciones para acercar el empleo a los discapacitados, ha sido la de regular

específicas normas que casen la oferta y la demanda de trabajo. Del mismo modo se ha incorporado una preferencia en el empleo en el momento de la oferta. Reformas posteriores de la Ley 56/2003, de empleo, han introducido nuevas exigencias como el cumplimiento de la accesibilidad universal para las agencias de colocación (tras su liberalización en 2010). El art. 21 bis LE recoge la exigencia de velar por la correcta incorporación de las ofertas de empleo para no excluir a los discapacitados (atendiendo tanto al puesto ofertado, como al perfil requerido).

Junto a esas medidas se regulan acciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Un resumen de las vigentes en la actualidad puede verse en la Estrategia española de empleo 2012-2014 (BOE de 19 de noviembre de 2011). La mayoría de ellas son de carácter económico pues se concretan en el fomento de la contratación mediante ayudas para las empresas que contraten a discapacitados. La ayuda a la contratación se completa con ayudas para la realización de ajustes razonables del puesto de trabajo y adaptación e, igualmente, para la eliminación de barreras o dotar de equipos de protección específicos. Es criticable que en nuestra regulación la cuantía se tope por persona con discapacidad sin atender al grado ni dificultades que genera la concreta discapacidad (pues los costes del ajuste razonable, adaptaciones, supresión de obstáculos, etc., no son los mismos en todos los casos). A esas cuantías económicas se añaden las bonificaciones para los empresarios en las cuotas de Seguridad Social. Del mismo modo se potencia, mediante subsidios económicos, el paso del empleo protegido al empleo ordinario, aun siendo empleo con apoyo mientras dura el proyecto de apoyo. Previsto, en este último caso, para trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario (donde entrarían los discapacitados intelectuales).

Es igualmente interesante destacar que, desde la aprobación de la DA 6ª de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, quienes tengan una capacidad intelectual límite reconocida (oficialmente), aun no alcanzando el grado de discapacidad del 33%, pueden ser objeto de medidas de apoyo en el acceso al empleo. Así el legislador ofrece a estas personas la posibilidad de beneficiarse de determinadas acciones y ayudas para su inclusión en el mercado de trabajo pese a que carezcan del reconocimiento legal de discapacitados.

El empleo con apoyo busca lograr una integración laboral plena, es decir, que a pesar de las especiales dificultades de esas personas con discapacidad su inclusión sea similar a los restantes trabajadores que realizan tareas en puestos equivalentes. Sus destinatarios son trabajadores inscritos en los servicios públicos de empleo e, igualmente, personas trabajadoras en centros especiales de empleo (CEE) que sean discapacitados, siempre que presenten especiales dificultades para su inserción laboral. En esta figura están incluidas las personas con discapacidades intelectuales. Los proyectos de empleo con apoyo deben incluir: la realización de un programa de adaptación al puesto de trabajo de cada trabajador, además de orientar, asesorar y acompañar a la persona con discapacidad; han de acercar a la persona que recibe empleo con apoyo a la empresa y a los restantes trabajadores con los que comparta su actividad laboral; se ha de apoyar al trabajador para que desarrolle habilidades

sociales y comunitarias con vistas a la relación con el entorno laboral en las mejores condiciones posibles; instruir al trabajador en la tareas propias de sus funciones y de su puesto de trabajo; realizar el debido seguimiento de la integración en el puesto de trabajo (con especial detenimiento y atención a las necesidades de la persona con discapacidad, para prevenir riesgos posibles, o amenazas en su continuidad o permanencia en el empleo); asesorar e informar a la empresa en relación con las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo. La fórmula para incentivar el empleo con apoyo también es económica, de manera que la empresa que recibe a un trabajador discapacitado que reúna las especiales dificultades de integración laboral, incluidas las personas con discapacidad intelectual, recibirá una ayuda de cuantía variable en atención al grado de discapacidad.

No obstante, sigue siendo necesario el empleo protegido como medida que facilita la integración laboral de las personas con discapacidad articulado, normalmente, a través de centros especiales de empleo (CEE), en este caso las empresas reciben ayudas por la creación de empleo indefinido, tomando en consideración el número global de trabajadores con discapacidad que están en la plantilla del CEE, así como el grado de la discapacidad de los trabajadores; del mismo modo se subvencionan mediante bonificaciones en las cuotas los costes empresariales de la Seguridad Social. También recibirán ayudas para la adaptación y ajustes razonables del puesto de trabajo en cuantía máxima fija por persona contratada, medida que, nuevamente, debe ser reprochada pues no atiende al diferente coste del ajuste en función de cada persona con discapacidad. Igualmente se incentiva que el CEE se dote de unidades de apoyo a la actividad profesional (a través de equipos multiprofesionales) financiando sus costes laborales y de Seguridad Social. Los destinatarios de estas unidades serán aquellos trabajadores con discapacidad que tienen especiales dificultades de inserción laboral, por lo cual dentro de este colectivo se encuentran también personas con discapacidad intelectual. El empleo protegido es un eslabón para la integración en el mercado ordinario de los trabajadores lo importante es fomentar el empleo ordinario, ya sea a través de la figura del enclave laboral o al mercado ordinario e incluso la posibilidad de establecerse como emprendedores mediante el autoempleo.

CAPÍTULO III. EL MANTENIMIENTO DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN SU PUESTO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO LABORAL ESPECÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Sumario: 1.- Cuestiones generales 2.- La legitimidad de las medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades en el mantenimiento del empleo en el marco de la Universidad de Valladolid 3.- Medidas de acción positiva para el mantenimiento en el empleo que favorecen la integración laboral de las personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid 3.1.- Pactos de rendimiento debido y ritmo de trabajo que atiendan las circunstancias de los trabajadores con discapacidad 3.2.- La delimitación temporal flexible de la prestación de trabajo 3.3 Instrumentos de organización del trabajo flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar 3.4.- Estructura salarial adaptada a la condición de trabajador con discapacidad intelectual 3.5.- Utilización de fórmulas contractuales flexibles 3.6.- Instrumentos para proteger a los trabajadores con discapacidad frente al despido 4.- Exigencia del cumplimiento de la razonable adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad

1.- CUESTIONES GENERALES

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos en la vida económica, social y cultural. El art. 49 de la Constitución Española, en congruencia con los arts. 14 y 9.2 de la Carta Magna, ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos. Es preciso diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las ambientales de la discapacidad. Así comienza la EM de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El tratamiento que pretende este capítulo asume como punto de partida que la integración laboral es un instrumento adecuado para alcanzar la integración social de las personas con discapacidad. La discapacidad es una circunstancia que evidencia diversidad social y requiere la adopción de medidas que conviertan las condiciones de trabajo en un elemento favorable para la integración laboral de las personas con discapacidad.

Los presupuestos para la elaboración de este estudio nos sitúan en las siguientes consideraciones:

1.- La integración laboral de las personas con discapacidad se pone al servicio del principio de no discriminación en el empleo que debe estar presente no sólo en el acceso al empleo sino también en el desarrollo del puesto de trabajo.

2.- La igualdad en el empleo sin discriminación por razón de discapacidad exige la adopción de medidas de acción positiva que contribuyan a la igualdad de oportunidades al facilitar la superación de los obstáculos que dificultan el mantenimiento en el puesto de trabajo según el tipo de discapacidad.

3.- La persona con discapacidad intelectual presenta como característica esencial una capacidad intelectual significativamente inferior al promedio que conlleva problemas en el aprendizaje, la aplicación de conocimientos adquiridos, el pensamiento, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

4.- Las limitaciones en el área intelectual, en la conducta adaptativa y en las interacciones con el entorno social que presentan las personas con discapacidad intelectual evidencian la necesidad de disponer apoyos específicos en el empleo para superar las concretas dificultades que impiden a este grupo de personas acceder y mantenerse en el mercado laboral en igualdad de oportunidades.

5.- Las medidas de acción positiva para el mantenimiento en el empleo que demanda el colectivo de trabajadores con discapacidad intelectual deben tender a superar las dificultades para razonar, planificar, solucionar problemas, mantener la atención o adaptarse a situaciones nuevas que son inherentes a este grupo de discapacidad.

Asumiendo estas premisas, cuatro son los puntos que delimitan el alcance de este apartado del estudio:

1.- Se dirige al conjunto de personas con discapacidad intelectual que han accedido a un puesto de trabajo no funcionarial en la UVA tras superar los procedimientos de acceso establecidos al efecto.

2.- Se elabora tomando como punto de partida los instrumentos que el ordenamiento jurídico pone al servicio del ejercicio por el empresario de su poder de organización del trabajo en la empresa para proponer una utilización flexible de los mismos que haga compatible los intereses de empresa de la UVA con el respeto al principio de igualdad y no discriminación en el empleo por razón de discapacidad.

3.- El objetivo inmediato es establecer un conjunto de buenas prácticas que favorezcan el mantenimiento del trabajador con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo al que ha accedido en la UVA después de superar el proceso selectivo

4.- El objetivo mediato es fijar pautas de conducta que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo desde la perspectiva de su permanencia en él a las personas con discapacidad intelectual haciendo que la igualdad sea real y efectiva.

El catálogo de buenas prácticas que diseñamos para garantizar la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad en el entorno laboral de la UVA engloba una propuesta de organización flexible del trabajo en la empresa que se adapta al siguiente esquema:

- 1.- Elección de métodos y ritmos de trabajo adecuados.
- 2.- Delimitación flexible del tiempo de trabajo.
- 3.- Conciliación de las responsabilidades personales o familiares y laborales.
- 4.- Determinación de una estructura salarial adaptada.
- 5.- Utilización de fórmulas contractuales flexibles.
- 6.- Preferencias en el mantenimiento de la relación laboral ante situaciones de dificultad empresarial.

2.- LA LEGITIMIDAD DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN EL MARCO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

La ordenación de medidas para garantizar la continuidad en el empleo de los trabajadores asalariados en el ámbito del sector público, y también en el contexto de la Universidad de Valladolid, que por su condición personal encajan en la categoría de personas con discapacidad intelectual nos sitúa como punto de partida en el marco de las normas que reconocen el principio constitucional de no discriminación del art. 14 CE en el ámbito específico de las relaciones laborales. La transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2000/78 CE, de igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, supone una nueva redacción al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto la consagración normativa del principio de no discriminación por razón de discapacidad. Desde este momento, sin necesidad de recurrir a la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad el empresario viene obligado en el seno de la relación laboral individual a respetar este principio que, entendido de manera amplia, no sólo supone la prohibición para el empresario de diferencias de trato que no estén justificadas en criterios objetivos y razonables, sino también potenciar la igualdad de ciertos colectivos para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Asumiendo que las acciones positivas no contradicen el principio de no discriminación sino que lo presuponen, se ofrecen como instrumentos que permiten superar la desventaja a la que está sometida una persona con discapacidad y se dirigen a remover los obstáculos existentes y a prevenir situaciones de discriminación. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas

ocasionadas por motivo de discapacidad. Las medidas de acción positiva en materia de discapacidad se legitiman expresamente en el art. 37.bis de la LISMI. Tales actuaciones se concretan en la imposición al empresario de la obligación de realizar los ajustes precisos para que las personas con discapacidad puedan progresar profesionalmente y por ello mantenerse en el puesto de trabajo, con el único límite de que tales adaptaciones del puesto de trabajo sean razonables por no implicar una carga excesiva para el empresario. El precepto viene a consagrar de manera amplia el principio de adaptación del trabajo a la persona que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge como principio informador de la política de prevención de riesgos laborales en la empresa.

En el marco del empleo público, incluido en el ámbito de aplicación de la norma comunitaria, tal principio de adaptación se recoge en el art. 59.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante (LEBEP) al reconocer que cada Administración Pública adoptará una vez superado el proceso selectivo, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. La LEBEP no ha procedido a derogar al RD 2271/2004, de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos e trabajo de las personas con discapacidad, por lo que hay que entender vigente su articulado sobre medidas de acción positiva y concretamente el art. 10 que reconoce a los empleados públicos con discapacidad el derecho a “pedir la adaptación del puesto o puestos de trabajo correspondientes” en las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en los procesos de provisión.

Respetando las normativa de la Administración del Estado, las CCAA podrán elaborar en el marco de sus competencias normas de desarrollo que ordenen en el marco del empleo público territorial el principio de adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad a que se refiere el art. 59.2 LEBEP. En este contexto las distintas disposiciones autonómicas asumen el principio y contienen referencias de desarrollo para su aplicación aunque sin incluir en tales desarrollos, en términos generales, medidas específicas concretas. Por su interés al concretar el referido principio merece destacar algunas intervenciones autonómicas. Así el Decreto 54/2006, que regula *el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid*, es un ejemplo interesante para la ordenación de medidas concretas de adaptación centrándose exclusivamente en la adaptación que consiste en la atribución de nuevas funciones. Así el art. 21.3 reconoce la obligación de la Administración de realizar tales ajustes razonables y los concreta en “las adaptaciones funcionales necesarias”, añadiendo que “cuando el puesto adjudicado sea de imposible adaptación a la discapacidad o suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma Categoría Profesional y Área de Actividad cuando se trate de personal Laboral o del mismo Cuerpo, Escala y Especialidad, en su caso así como de igual nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario”. En similares términos, el RD 83/2008 *por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de*

trabajo y a la formación en la Comunidad autónoma de Castilla y León, en el art. 14 reduce el principio de adaptación a la obligación de realizar “las adaptaciones funcionales necesarias” siempre que sean razonables. Algunas disposiciones territoriales tienen valor relevante al asumir que las medidas concretas de adaptación deben articularse en función de las necesidades del empleado público según el tipo de discapacidad. Así, en el ámbito de *Castilla y León*, el citado RD, desde su Exposición de Motivos destaca la intención de prestar especial atención a las personas afectadas por discapacidad intelectual así como las que tienen una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 75%, aunque finalmente se concentra en las medidas de acceso al empleo y no en las adaptaciones de puestos orientadas a afianzar la permanencia en los mismos.

En otro orden de cosas y al margen de medidas concretas de adaptación de puestos de trabajo, otras intervenciones autonómicas desarrollan el deber general de adaptación en orden al procedimiento para llevarlo a efecto. Así, dado el ámbito de este estudio, volvemos a tomar en consideración la *Comunidad Autónoma de Castilla y León* que resulta interesante al respecto al atribuir la competencia de la adaptación a la Consejería u organismo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo que será el encargado de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias, siendo preceptivo un informe técnico de la Gerencia de Servicios Sociales o de otros órganos competentes en los supuestos de denegación de una solicitud de adaptación funcional del empleado público con discapacidad. También interesante es la normativa autonómica que crea Consejos asesores a los que se atribuye la función específica de asesorar técnica y jurídicamente en materia de empleo público de personas con discapacidad. Así, la *Comunidad de Galicia*, que crea este órgano por RD 143/2008 al que como órgano técnico, de asesoramiento y participación se le asigna la función, entre otras, de asesorar sobre los criterios de adaptación de los puestos de trabajo para alcanzar una inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad en la Administración autonómica gallega.

Las referencias anteriores se nos ofrecen útiles en el desarrollo de este apartado del estudio en cuanto permiten constatar que existe un fundamento normativo para exigir en el marco de la función pública en Castilla y León, y por tanto en el contexto de la Universidad de Valladolid, medidas de acción positiva que remuevan los obstáculos que impiden a los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad ejercer su prestación laboral en condiciones de igualdad real que el resto de los trabajadores. Los problemas para articular la exigencia de esta obligación no son pocos. En primer término, queda para una labor interpretativa la determinación de la razonabilidad que convierte en obligatorios para el empleador tales ajustes en el puesto de trabajo. De otra, las referencias normativas, a salvo de aquellas que las concretan en adaptaciones funcionales, no contienen una descripción de los posibles ajustes, que hay que entender que incluyen en términos generales modificaciones razonables tanto físicas como de las condiciones de trabajo de un puesto ocupado por un trabajador con discapacidad.

Por otro lado, los Convenios colectivos no han asumido la labor de colmar esta laguna legal complementando la ordenación del principio de adaptación del trabajo a la persona discapacitada. La ley 62/2003 incentivaba esta intervención convencional al establecer en su art. 42 relativo al fomento de la igualdad en la Negociación colectiva que mediante convenios colectivos se podrían incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón, entre otros motivos, de discapacidad. En el ámbito del empleo público, el art. 37.1.c LEBEP ampara como materia de negociación en el sector público la ordenación de medidas que concreten y garanticen el cumplimiento de la obligación de adaptación del art. 59.2. Interesante, no tanto por asumir un desarrollo detallado del principio de adaptación sino por pactarse en el ámbito de la comunidad de Castilla y León, es el Acuerdo Marco sobre los *principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León*, suscrito el 10 de abril de 2008 entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales UGT, CSI-CSIF y CC.OO (publicado en el Boletín Oficial de 15 de julio de 2009). El Acuerdo en la parte Quinta se dedica a las personas con discapacidad asumiendo que el RD 83/2008 supondrá el establecimiento de una serie de medidas adicionales de acción positiva que coadyuven a dotar de efectividad al principio de igualdad en el acceso a la función pública de Castilla y León de las personas afectadas por una discapacidad, prestando especial atención a las personas afectadas por discapacidad intelectual así como a las que tienen una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 75%. A mayores, únicamente concreta que esto habrá de ser completado con otras acciones, que aunque no se especifican sí puede deducirse que deben orientarse a garantizar la permanencia en el puesto de trabajo al venir referidas a la aplicación de planes de comunicación interna, de acogida y de apoyo en el trabajo.

El estado de la cuestión en el marco de la ordenación por la norma estatal o de Comunidad Autónoma y por la Negociación colectiva refleja una escasa concreción de las pautas preceptivas para desarrollar el deber de la Administración de adaptar los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad, como principal medida para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en el empleo a través de la garantía de la permanencia en él.

Lejos de afrontar toda la problemática que plantea la aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona con discapacidad como instrumento fundamental para alcanzar la integración laboral de los discapacitados, esta parte del trabajo pretende de manera menos ambiciosa establecer pautas que supongan buenas prácticas para la adaptación organizativa del puesto de manera que se facilite la integración laboral y con ello la continuidad en el puesto del trabajador con discapacidad. Esto es, el análisis parte considerar que la persona con discapacidad está ocupando un puesto de trabajo tras superar un proceso selectivo en la UVA con lo que la igualdad de oportunidades no se conecta con el acceso al empleo sino con el mantenimiento del mismo. Consecuentemente, las medidas activas que proponemos no tratan de eliminar las deficiencias que provocan la

discapacidad sino que tienen como finalidad última evitar que tales dificultades impidan o dificulten al trabajador discapacitado integrarse de manera efectiva y estable en el mercado laboral.

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos prioritarios en los objetivos de la política de empleo en España. Los principales obstáculos para la integración laboral de los discapacitados se residencian no tanto en el acceso al empleo, cuanto en la existencia de puestos de trabajo inadecuadamente adaptados y en un diseño inapropiado de la organización del trabajo que no atiende las especiales dificultades que pesan sobre este colectivo para mantenerse en el empleo en igualdad de oportunidades que el resto de los trabajadores. Es preciso acometer medidas de acción positiva que se dirijan a eliminar las barreras que impiden que la igualdad de oportunidades en el mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados sea real y efectiva. Los obstáculos que impiden la integración laboral plena de los discapacitados no se sitúan en el acceso al mercado de trabajo sino en el ámbito del ejercicio de los poderes de organización del trabajo en la empresa que continúa sin atender las necesidades de los discapacitados que exigen una gestión flexible del trabajo en la empresa que atienda su específica capacidad.

Las medidas de acción positiva, o por usar la terminología legal, las medidas adecuadas para la adaptación del puesto abarcan de un lado, las de los aspectos físicos de accesibilidad y de adecuación de las instalaciones empresariales y de los medios técnicos de producción a las concretas discapacidades que pudieran adolecer los trabajadores. En el ámbito de la Universidad el cumplimiento de tales medidas se corresponde con el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales cuyo tratamiento se ha abordado en otra parte de este estudio. De otro lado, tales medidas incluyen las modificaciones organizativas razonables para garantizar la integración laboral de los empleados con discapacidad.

Corresponde ahora centrarnos en las medidas adecuadas que cuenten con la circunstancia de la discapacidad en la gestión de la organización del trabajo en la empresa dado que una organización flexible del trabajo de las personas con discapacidad contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades en el mantenimiento del empleo.

Tomamos como punto de partida que tales ajustes sólo son una obligación exigible legalmente si no suponen una carga excesiva para la Universidad como empleadora. El criterio para la interpretación de este elemento normativo lo proporciona el mismo art. 37 bis LISMI que lo remite a considerar que será excesiva la carga si lo es desde el punto de vista económico por no estar paliado el coste mediante ayudas o subvenciones públicas o, en otro caso, si el coste financiero que supone es desproporcionado en atención con el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Más allá de la configuración de este deber empresarial de adaptación del trabajo a la persona en los aspectos relacionados con la organización del trabajo, nuestra legislación aplicable no acomete la elaboración de las pautas concretas de comportamiento empresarial, que presumiendo que constituyan ajustes razonables, pudieran exigirse como cumplimiento de la obligación empresarial legalmente diseñada para eliminar las barreras que impiden que la integración laboral de los discapacitados sea real y efectiva. A partir de esta consideración, la elaboración de tales ajustes razonables en el marco de la Universidad de Valladolid queda remitida a los pactos colectivos o individuales.

Constatada la ausencia de tal delimitación de posibles adaptaciones de los puestos de trabajo también a nivel paccionado que tomen en consideración las dificultades específicas para el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad una vez han accedido a los mismos, resta enfocar esta parte del estudio en un intento de delinear una hoja de ruta de posibles ajustes que puedan guiar la organización del trabajo en la Universidad de Valladolid de modo que se muestre sensible a las dificultades que impiden o dificultan que las personas con discapacidad que acceden a puestos de trabajo según los procedimientos adecuados, se mantengan en los mismos. Adaptaciones de las condiciones de trabajo que desde otra perspectiva también resultan positivas para el empleador en cuanto que una organización flexible de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad implica una mejora del entorno de trabajo que como tal se traduciría en un aumento de la productividad y una reducción importante del absentismo laboral que en último término supondría una reducción de costes empresariales.

3.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA EL MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO ADECUADAS QUE FAVORECEN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Garantizar en la práctica la no discriminación por razón de discapacidad exige que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de este colectivo que desde una perspectiva amplia abarcan todo tipo de apoyos destinados a prevenir o compensar las desventajas que les afecten para su plena integración social y, más específicamente laboral. En este apartado procedemos a la delimitación de las posibles medidas de acción positiva adecuadas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad en los trabajadores que han accedido a un puesto de trabajo en la UVA superando las pruebas establecidas al efecto y que contribuyen a garantizar que el principio de igualdad entre personas con y sin discapacidades sea real y efectiva.

En el ámbito comunitario existe un entramado normativo que sustenta la obligación para los Estados miembros de pasar de considerar la discapacidad como una situación que hay que rehabilitar a otra que suponga la promoción de medidas para la integración social y laboral de los minusválidos. Como hemos señalado existe en España una preocupación especial en la política de empleo para situar a las personas con discapacidad en el centro de las medidas que facilitan el acceso al empleo. Tras la ocupación del puesto de trabajo, y a salvo

de las disposiciones normativas en materia de prevención de riesgos laborales que prestan atención a la consideración de la discapacidad para adecuar el trabajo a la persona y prevenir daños en su salud y seguridad, el legislador español no aborda el elenco de obligaciones empresariales dirigidas a adecuar las condiciones de trabajo que delimitan el contenido general de la prestación laboral a las especiales dificultades inherentes a la condición de trabajador discapacitado. El diseño de los ajustes razonables en los puestos de trabajo que sirvan de instrumento para alcanzar la integración laboral de los discapacitados en pactos colectivos o individuales contribuirá a eliminar las barreras existentes para alcanzar la plena igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En estas coordenadas procedemos a delimitar un elenco de buenas prácticas que permiten concretar en el ámbito de la UVA el deber de adecuación del trabajo al trabajador con discapacidad intelectual y que pueden asumir el trascendental papel de convertirse en medidas de acción positiva adecuadas para alcanzar la plena igualdad de oportunidades en el empleo en este concreto escenario del empleo público.

3.1.- Pactos de rendimiento debido y ritmo de trabajo que atiendan las circunstancias de los trabajadores con discapacidad

El trabajador está obligado en virtud de la celebración del contrato de trabajo al rendimiento que establezcan las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes empresariales en ejercicio del poder directivo. A salvo de lo establecido en el orden normativo de referencia, el empresario debe exigir al trabajador discapacitado un rendimiento y un ritmo de trabajo adaptado a sus condiciones personales (arts 20.2 y 20.3 ET). Además el art. 36.5 ET exige adaptar el ritmo de trabajo a la persona lo que permite extender esta obligación a la consideración de la discapacidad como circunstancia personal del trabajador. En el ámbito del sector público, el art. 20 de la Ley 7/2007, de 12 de abril incorpora esta obligación al ordenar la evaluación por las Administraciones públicas del desempeño de sus empleados como procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de sus resultados. En el establecimiento de estos sistemas de evaluación en el sector público se incluirán criterios que respeten de manera amplia el principio de no discriminación, lo que abarca la consideración debida a las necesidades de los trabajadores con discapacidad en la exigencia de un rendimiento de trabajo.

Existe así un elenco de disposiciones normativas que perfilan la obligación empresarial de adaptar el trabajo a la persona que incluye el deber de considerar la condición de la discapacidad para gestionar el trabajo de modo que se impongan rendimientos y ritmos de trabajo más flexibles a estos trabajadores que presentan dificultades específicas asociadas a su discapacidad. Ello indudablemente repercute en el régimen del despido en cuanto que este rendimiento y ritmo de trabajo proporcionado a las dificultades del trabajador para el desarrollo de su actividad laboral en función de su discapacidad, será el que sirva de referencia para configurar la causa

disciplinaria u objetiva que pueda justificar la decisión empresarial de despedir (art. 54 y 52 ET, respectivamente).

La existencia de un pacto de rendimiento o ritmo de trabajo en atención a la discapacidad del trabajador es un instrumento adecuado para el cumplimiento del deber empresarial de adecuación del trabajo a la persona que además de contribuir a flexibilizar el contenido de la prestación de trabajo debida, limita el poder de despido con fundamento en la disminución del rendimiento del trabajador discapacitado en cuanto la referencia no será el rendimiento fijado en las disposiciones legales, convencionales, o en su defecto en la costumbre del lugar y la profesión, sino otro más flexible adaptado a sus condiciones personales.

Estas referencias legales en la ordenación de la relación individual de trabajo son la excepción a una práctica legal que lamentablemente no sigue el criterio de introducir la consideración debida a la discapacidad del trabajador como circunstancia personal que determine una flexibilización en la organización del trabajo en la empresa.

3.2.- La delimitación temporal flexible de la prestación de trabajo

La ordenación normativa de la jornada laboral no desconoce que tal condición de trabajo está íntimamente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo como obligación genérica que derivada del contrato de trabajo incumbe al empresario. De este modo, el legislador tiene en cuenta circunstancias personales como la edad para determinar un régimen de tiempo de trabajo especial para esta categoría de trabajadores. Por el contrario, la condición de discapacidad no se tiene en consideración por la normativa vigente como circunstancia personal a considerar para establecer una regulación más flexible del tiempo de trabajo que suponga una adecuación de los puestos de trabajo de tales trabajadores a sus condiciones personales. Introducir pautas flexibles en la ordenación del tiempo de trabajo es un instrumento muy útil para garantizar el mantenimiento de los trabajadores discapacitados en su puesto de trabajo y con ello la igualdad de oportunidades en el empleo.

Mientras toma la iniciativa el legislador para intervenir en este sentido, está abierta la posibilidad de la negociación colectiva o individual de condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo que supongan medidas de acción positiva perfectamente compatibles con el respeto del principio de igualdad. El II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOE de 18 de enero 2007), en adelante CCPAS, tampoco contiene una regulación flexible del tiempo de trabajo en atención a las específicas necesidades de los trabajadores con discapacidad. En estas coordenadas proponemos en las líneas siguientes códigos de conducta adecuados para hacer realidad la igualdad de oportunidades en las personas con discapacidad. Tomamos como punto de partida que el empleado público con discapacidad intelectual presenta necesidades de adaptación de las condiciones laborales para atender sus específicas dificultades en los procesos de razonamiento, comprensión abstracta y adquisición de experiencia, en términos muy

similares a las razones que aconsejan en los menores la flexibilización de las normas generales laborales.

Siguiendo las determinaciones legales del trabajo en función de la edad en materia de duración de la jornada de trabajo pueden considerarse medidas favorables para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores discapacitados a la vez que refuercen el mantenimiento en su puesto de trabajo las siguientes:

3.2.1 Limitaciones a la duración ordinaria máxima de la jornada diaria de trabajo

El CCPAS fija una duración de la jornada semanal de 35 horas sin precisar la duración máxima de la jornada diaria. Proponemos una ordenación flexible de la duración diaria de la jornada de trabajo en términos similares a la de los menores en la legislación laboral. El ET establece para los trabajadores menores una jornada de 8 horas frente a la duración de 9 horas diarias de trabajo efectivo que en términos generales y a salvo de una distribución irregular de la jornada a través de instrumento colectivo, se establece como el régimen ordinario de duración de la jornada diaria (art. 34.3 ET)

3.2.2 Ampliación del descanso mínimo diario en la jornada diaria continuada

La legislación ordinaria establece un descanso de 30 minutos cada cuatro horas y media de trabajo efectivo continuado para los trabajadores menores en lugar 15 minutos cada seis horas de jornada (art. 34.4 ET). El CCPAS aumenta la duración general de este descanso a 30 minutos y lo considera trabajo efectivo, por lo que la pauta de organización flexible del trabajo de los empleados con discapacidad aconseja generalizar un descanso superior a los 30 minutos ordinarios para atender sus específicas necesidades.

3.2.3 Prohibición de horas extraordinarias

El CCPAS introduce en el art. 33 un compromiso de las partes firmantes para reducir al mínimo las horas extraordinarias por ser una práctica social solidaria. La legislación laboral prohíbe a los menores en general todo tipo de horas extraordinarias, tanto voluntarias como estructurales o de fuerza mayor frente al régimen del trabajo por encima de la jornada ordinaria establecido en el art. 35 ET. En la actualidad el RD que regula la Relación laboral especial en Centros Especiales de Empleo sólo prohíbe para estos trabajadores en el marco de tal relación especial las horas extraordinarias voluntarias.

La prohibición de horas extraordinarias para los trabajadores con discapacidad es un código de conducta adecuado en el marco de la garantía del principio de igualdad de oportunidades y, de suponer una carga excesiva para el empresario, la compensación de las horas

extraordinarias realizadas con descanso retribuido en lugar de compensarlas en metálico.

3.2.4 Prohibición del trabajo nocturno para los trabajadores con discapacidad

Consideramos que el trabajo es nocturno si se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana (art. 36 ET). El CCPAS no establece ordenación al respecto.

La propuesta consiste en equiparar la prohibición que la legislación laboral ordinaria prevé para los trabajadores menores de edad y extenderla a los trabajadores con discapacidad intelectual en el ámbito de la UVa.

3.2.5 Ampliación del descanso mínimo semanal

El régimen ordinario fija un descanso semanal mínimo de día y medio, aunque puede acordarse su acumulación en periodos de hasta 14 días (art. 37.1 ET).

El régimen que proponemos, en iguales términos que se ordena para los menores de 18 años, consiste en un descanso semanal mínimo de 2 días ininterrumpidos que además sea de obligatorio disfrute semana a semana.

3.2.6 Implantación de jornadas y horarios flexibles

El CCPAS prevé en el art. 30 que se promueva la implantación de horarios y jornadas flexibles para los puestos en que sea posible.

Una pauta de organización coherente con la garantía de la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad es introducir una referencia convencional o una práctica de empresa que en la Universidad de Valladolid se utilicen estas fórmulas de jornadas y horarios flexibles para los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

Todas estas medidas de organización flexible del tiempo de trabajo de pactarse colectiva o individualmente contribuyen a adaptar el trabajo a la persona del trabajador discapacitado. Si las adaptaciones no suponen una carga excesiva para el empresario, se ubican en la idea de que es exigible al empresario una gestión flexible de la organización del trabajo atendiendo a la circunstancia de la discapacidad en cuanto contribuye a garantizar el mantenimiento en el empleo dichos trabajadores y con ello a eliminar las barreras que impiden o dificultan la efectividad del principio de igualdad de oportunidades.

3.3.- Instrumentos de organización del trabajo flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar

Superada la fase en que los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se atribuían a la mujer, haciéndose eco el legislador de la práctica social en la que era ésta quien asumía exclusivamente las responsabilidades familiares y sólo de manera derivada se hacía alguna concesión accesoria al padre para el cuidado del hijo, se abre una etapa en la que los poderes públicos fomentan el reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a través del reconocimiento legal de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Éste es el camino que inicia la ley 39/1999, de 5 de noviembre y se continúa posteriormente por las leyes 12/2001, de 9 de julio y por la reciente ley 3/2007 de 22 de marzo. Estas acciones legislativas, sancionando lo que por otro lado ya se venía reconociendo en los convenios colectivos, tienen en común que, en el intento de que el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo sea real y efectivo, reconocen derechos de titularidad indistinta a hombres y mujeres para liberar a los trabajadores de tiempo de trabajo y permitir que puedan conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Así se ha venido haciendo tradicionalmente por el legislador a través de la regulación de instrumentos contractuales tales como los permisos retribuidos, las reducciones de jornada, las suspensiones contractuales o las excedencias. Medidas todas que, sin dejar de ser trascendentes no son suficientes, en cuanto contribuyen a fomentar la corresponsabilidad pero no a superar la realidad social que determina que finalmente sean las mujeres quienes hagan uso de estos derechos, pese a que también sean titularidad del hombre.

Más interesante desde la perspectiva de lograr un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres de manera que se favorezca la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo sin discriminación por razón de sexo, resultan aquellas otras que reconocen derechos de titularidad autónoma y exclusiva al hombre para atender sus responsabilidades familiares y que, en principio, no puedan ser transferidos a la mujer. En esta línea resulta muy significativo el avance que, frente a sus predecesoras, supone la nueva Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, al reconocer un derecho de titularidad individual e intransferible al padre consistente en un permiso por paternidad de 13 días, con el compromiso de ampliarlo de forma progresiva y gradual a 4 semanas en los próximos seis años desde la entrada en vigor de la ley. El ejercicio de este derecho por el padre se contempla por el legislador como una vicisitud suspensiva de la relación laboral con derecho a la correspondiente prestación económica del Sistema de Seguridad Social, con lo cual al quedar garantizado el nivel de ingresos la configuración legal del derecho puede incentivar su ejercicio. Más allá del reconocimiento legal de derechos de titularidad indistinta, la atribución individual e intransferible de derechos al hombre para compatibilizar sus obligaciones familiares y laborales ha iniciado un camino que, sin olvidar la necesaria labor de sensibilización y educación social, realmente puede contribuir a un reparto equilibrado de

responsabilidades familiares como mecanismo necesario para asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Hasta la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el ordenamiento jurídico interno no sólo se apartaba del derecho comunitario por la ausencia en nuestro sistema jurídico de un derecho de titularidad exclusiva del padre para el cuidado de sus hijos. Adaptada ya nuestra legislación a los requerimientos del derecho comunitario como hemos expuesto, faltaba también reconocer el derecho a los trabajadores a un permiso amplio que permita la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor relacionados con el cuidado de un familiar conforme a la legislación, los Convenios colectivos, y/o los usos nacionales cuando por razones familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, se haga indispensable su presencia inmediata. La cuestión queda zanjada por la misma ley de Igualdad al darse una nueva redacción al art. 37.3.b) ET e incluirse como causa que da derecho al permiso por enfermedad o accidente de un familiar dentro de los límites previstos, *“la intervención quirúrgica sin hospitalización”*, sin necesidad por tanto que el accidente o enfermedad sean graves. Con ello, la regulación nacional garantiza el reconocimiento de un permiso en los supuestos de fuerza mayor, en los que por motivo de enfermedad o accidente de un familiar, aunque no sea grave o no requiera hospitalización, se exija la presencia inmediata del trabajador.

De este modo, la conciliación de las responsabilidades profesionales y la vida laboral deja de estar en el exclusivo terreno de la igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación por razón de sexo, para situarse también en una perspectiva más amplia que contempla los valores familiares y que tiene en cuenta que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia que exigen una responsabilidad social y por ello, una implicación por parte no solo de los empresarios y los trabajadores sino también de los poderes públicos. Dentro de estas coordenadas, este tipo de medidas tratarían de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores. La normativa en el sector público, más favorable tradicionalmente que la laboral en materia de conciliación de responsabilidades familiares y laborales también puede leerse en clave de igualdad de oportunidades más allá del terreno de la igualdad de género.

En esta evolución normativa se tiene en cuenta que tener a cargo una persona con discapacidad dificulta la compatibilidad entre su cuidado y el trabajo, por lo que las normas introducen medidas que permiten atender este extremo. Con ser importante la evolución normativa para alcanzar la igualdad de oportunidades, es todavía posible avanzar en alguna dirección aún no explorada. En este sentido caben medidas interesantes para adaptar las medidas sobre conciliación a las especiales dificultades de las personas con discapacidad, de manera que se considere la discapacidad como una circunstancia personal que determina mayores dificultades para equilibrar las propias responsabilidades familiares o personales y laborales cuya

superación aconseja instrumentos de conciliación más flexibles que se adapten a sus necesidades y que contribuyan a la garantía del principio de igualdad de oportunidades.

Esta línea de actuación que proponemos avanzaría por lo demás en la perspectiva de la conciliación como instrumento para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el sentido propuesto por la Ley Orgánica de igualdad de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo) que en el art. 14.6 trata de incentivar políticas públicas para la igualdad que consideren las especiales dificultades para mantenerse en sus puestos de trabajo en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como es el caso de las mujeres con discapacidad.

Ni el legislador ni los negociadores han demostrado sensibilidad hacia la proyección del principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores discapacitados, por lo que avanzamos algunas pautas de comportamiento que pueden convertirse en buenas prácticas para avanzar en la dirección de adaptar las condiciones laborales a las personas con discapacidad para garantizar en último extremo su continuidad en el puesto de trabajo que ocupan.

3.3.1. Derecho a reducir su jornada de trabajo para conciliar su vida personal en general y sus responsabilidades laborales con independencia de estar a cargo de un hijo o familiar con discapacidad

La normativa vigente regula la institución de reducción de jornada por guarda legal con disminución proporcional del salario cuando el trabajador tenga a su cuidado un hijo o una persona con discapacidad siempre que uno u otro no desempeñen una actividad retribuida y por tanto estén a su cargo con independencia de la edad del hijo. Del conjunto de los arts 48.1.h de la ley 7/2007 por la que se aprueba el estatuto del empleado público y del art. 37.5 ET la reducción de jornada ha de comprenderse entre $1/8$ y $1/2$ de su duración. EL CCPAS mejora esta regulación al no establecerse límite mínimo de reducción, pudiendo ésta alcanzar hasta la mitad de su duración.

Proponemos una reducción voluntaria de la jornada del trabajador con discapacidad intelectual hasta un máximo de la mitad de su duración para, en atención a sus específicas dificultades inherentes a su discapacidad, posibilitar que pueda compatibilizar el mantenimiento en su puesto de trabajo con la atención de sus necesidades personales ya consistan en el cuidado o guarda legal de sus familiares en los términos previstos para todos los empleados públicos en la normativa vigente, o también mejorando las previsiones normativas, ya sean de atención médica o rehabilitadora del propio trabajador con discapacidad.

Esta pauta permite adaptar las condiciones de trabajo del trabajador discapacitado superando las previsiones legales, al tener en cuenta también la condición de discapacitado del trabajador y no de la persona a su cuidado en un supuesto de reducción de tiempo de trabajo del

empleado público para atender responsabilidades personales en el que el legislador ya había demostrado sensibilidad a la especial carga que supone tener la guarda de un discapacitado.

3.3.2 Derecho a reserva del mismo puesto de trabajo por la totalidad del periodo cuando se solicite una excedencia por razones familiares

La normativa vigente reconoce a los empleados públicos el derecho a solicitar una excedencia para atender a un hijo o familiar a cargo que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe otra actividad retribuida. La duración de estas suspensiones de la relación retribuida será según el art. 46 ET de 3 años en el primer caso y de 2 en el segundo. El CCPAS mejora hasta tres años la duración de excedencia para atender el cuidado de hijo o familiar a cargo que no pueda valerse por sí mismo, entre otros motivos por discapacidad, aunque sólo existe derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años, después la reserva es de un puesto en la misma localidad y del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En este caso se propone como pauta adecuada para garantizar el mantenimiento del trabajador discapacitado en su puesto de trabajo que en atención a sus específicas necesidades se amplíe a todo el periodo el derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo y no sólo durante el primer año como prevé la normativa laboral aplicable. Esta propuesta pretende garantizar el mantenimiento del trabajador en el mismo puesto de trabajo y no en otro del mismo grupo o categoría profesional en atención a las especiales dificultades que pueda suponer la adaptación profesional a las nuevas condiciones del nuevo puesto aunque en el sistema de clasificación profesional sean equivalentes.

3.3.3. Derecho a una suspensión de la relación por parto o adopción de una duración ampliada de 18 semanas ininterrumpidas aunque el hijo no tenga la condición de discapacidad

Si el legislador del Estatuto del Empleado público reguló, mejorando la legislación laboral, la ampliación del periodo ordinario de 16 semanas en dos más por nacimiento de hijo discapacitado (art. 49.a LEBEP), creemos que la misma técnica puede utilizarse para atender la circunstancia de que la discapacidad recaiga no en el hijo sino en el trabajador y reconocer a estos empleados públicos un derecho a la suspensión del contrato de 18 semanas ininterrumpidas ampliables en dos más en partos múltiples por cada hijo a partir del segundo.

3.3.4. Derecho a solicitar permisos para asuntos particulares por una duración de 6 días previa autorización pero sin condicionarlo a las necesidades de organización del servicio

El art. 48.1.k) del Estatuto del Empleado Público (en iguales términos el CCPAS), reconoce el derecho a tales permisos por seis días, “siempre

con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización”, como exige el Convenio aplicable. Las especiales necesidades personales de los trabajadores discapacitados pueden complicarse en atención a su discapacidad. Reconocer una liberación de tiempo de trabajo que tenga en cuenta tales dificultades es un instrumento al servicio de la superación de las barreras que dificultan el mantenimiento de estos trabajadores en los puestos de trabajo. Reconocer el derecho a este permiso por razones particulares sin necesidad de justificación aunque previa autorización, pero sin subordinación a las necesidades del servicio es una práctica coherente con la eliminación de barreras que dificultan el mantenimiento de los trabajadores públicos con discapacidad en su puesto de trabajo.

3.3.5. Flexibilidad horaria en atención a su condición de empleado público con discapacidad intelectual

El CCPAS mejora notablemente la normativa general en materia de conciliación de las responsabilidades personales y laborales reconociendo un derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria, si las necesidades de organización del servicio lo permiten para atender las específicas necesidades de hijos o cónyuge con discapacidad. También se reconoce el derecho al empleado público a ausentarse del puesto de trabajo para atender necesidades sanitarias o de rehabilitación de los hijos con discapacidad.

La consecución de la plena igualdad de oportunidades aconseja seguir esta línea de mejora de la normativa laboral ordinaria para extender esta flexibilidad horaria a los trabajadores con discapacidad de manera que puedan atender sus específicas necesidades y se eliminen obstáculos que en atención a su discapacidad dificultan el mantenimiento en su puesto de trabajo.

De este modo, recogiendo los términos del derecho del empleado público incluido en el ámbito de aplicación del CCPAS a la flexibilidad horaria, pero extendiéndolo a los trabajadores con discapacidad con independencia de sus cargas familiares reclamamos una pauta de comportamiento que reconozca el derecho a estos trabajadores, sin condicionarlo a las necesidades de organización del servicio a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros donde el trabajador reciba atención especializada por razón de su discapacidad y los horarios del puesto de trabajo en la UVa.

En este marco proponemos también como buena practica de acción positiva el derecho del trabajador con discapacidad a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación con el centro de tratamiento especial así como si tiene que recibir tratamiento complementario en el ámbito sanitario.

El establecimiento de una política de conciliación de responsabilidades familiares y laborales requiere la adopción de medidas adicionales a aquellas que reconozcan derechos que impliquen la reducción del tiempo de trabajo. La consecución de este objetivo precisa que las condiciones de trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares sean flexibles. En este orden de cosas, también puede resultar interesante la generalización de prácticas que evidencien una preocupación especial por garantizar el equilibrio de responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores discapacitados no sólo en la ordenación de medidas que suponen reducciones del tiempo de trabajo, sino en aquellas otras que evidencien una organización flexible del trabajo que permita a los trabajadores discapacitados atender sus responsabilidades familiares e, incluso, las necesidades personales.

En este orden de cosas es necesario interpretar conjuntamente el art. 34.8 ET y el art. 37 bis de la LISMI. Creemos que en este empeño es posible deducir que, dado que existe un deber empresarial de adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los trabajadores discapacitados (art. 37 bis LISMI), legalmente se reconoce un derecho a los trabajadores discapacitados a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que la medida no suponga una carga excesiva para la Universidad. Esta lectura va más allá de los derechos de los trabajadores no discapacitados en el ámbito del art. 34.8 ET, en cuya exclusiva órbita *el trabajador tendrá derecho, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando en su caso, lo previsto en aquella, a solicitar tales adaptaciones del tiempo de trabajo*. El apartado, aunque superfluo en cuanto a las posibilidades de actuación de la negociación colectiva y el contrato de trabajo en la ordenación de derechos laborales, no deja de ser significativo, de un lado al incentivar a las fuentes ordenadoras de la relación laboral a implicarse en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del establecimiento de medidas de conciliación; de otro, al tomar partido porque las necesidades de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales sean un criterio legal para organizar de manera flexible el tiempo de trabajo. Más allá de esta valoración, el precepto del Estatuto no reconoce un derecho del trabajador a adaptar su tiempo de trabajo para atender necesidades laborales o personales salvo que se establezca en la negociación colectiva o en el contrato individual.

La interpretación que proponemos cambia radicalmente para los trabajadores discapacitados en cuanto que existiendo un deber empresarial establecido legalmente de realizar ajustes razonables en las condiciones de trabajo de los empleados discapacitados, este derecho de solicitar una ordenación y distribución flexible de la jornada para atender sus necesidades personales y familiares que incluye una flexibilidad en la determinación de los momentos de entrada y salida para el cumplimiento de la jornada laboral, no hace más que concretar el general de introducir ajustes razonables en el puesto de trabajo a que se refiere la LISMI.

3.4.- Estructura salarial adaptada a la condición de trabajador con discapacidad intelectual

En materia de percepciones económicas, la situación del trabajador discapacitado exige medidas que concreten el principio general de adaptación del trabajo a la persona. Siendo cierto lo anterior, no debemos abordar esta materia desconociendo la realidad económica general y específicamente la coyuntura por la que atraviesa la UVA, por lo que las medidas referidas a las condiciones salariales a las que se refiere este apartado deben considerarse como medidas de acción positiva de segundo orden frente a las incluidas en otros apartados que no implican carga económica a la UVA y que se dirigen al mismo objetivo de adaptación del trabajo a la persona, indispensable para garantizar la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Situarlas a corto y medio plazo en el conjunto de medidas de actuación prioritarias puede convertirse en un desincentivo para alcanzar otros objetivos específicos vinculados a la integración laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual relacionados con el acceso a un puesto de trabajo.

En cualquier caso y situados en este contexto, la situación del trabajador discapacitado exige medidas que afectan a la retribución que materializan el principio general de adaptación del trabajo a la persona y que concretamos en las siguientes propuestas:

3.4.1. Incluir en la estructura salarial complementos personales por discapacidad.

La ausencia de tratamiento convencional puede suplirse mediante el establecimiento contractual de tales complementos personales que de este modo se adicionan al salario base y que salvo pacto en contrario son consolidables. Estos complementos estarían fijados para atender el exceso de esfuerzo que conlleva para el trabajador discapacitado la realización de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

3.4.2. Incluir en la estructura salarial complementos por circunstancias del trabajo realizado que valoren más la calidad del trabajo, la disponibilidad o el rendimiento del trabajador que la cantidad de tarea realizada.

3.4.3. Incluir en el conjunto de las percepciones extrasalariales aquellas cantidades que compensen el exceso de gastos que tenga que asumir el trabajador discapacitado con ocasión o como consecuencia del trabajo realizado.

Las cantidades económicas que atiendan a estos conceptos tendrán que venir diferenciadas según el tipo de discapacidad que determinará las necesidades económicas que la prestación del trabajo acarreen. En este apartado podrán incluirse cantidades para atender gastos de transporte especial; prótesis o aparatos especiales requeridos o tratamientos reparadores del esfuerzo físico o intelectual.

3.5.- Utilización de fórmulas contractuales flexibles

El trabajador discapacitado está obligado, como el que no tiene tal condición, a cumplir su prestación laboral. La existencia de un deber empresarial genérico de adaptación razonable de la organización del trabajo que no genere carga excesiva únicamente compensa a través de las adaptaciones de las condiciones de trabajo, las especiales dificultades del trabajador para prestar su trabajo o incluso mantenerse en el puesto de trabajo. Dentro de este grupo de ajustes razonables cobran especial trascendencia los mismos cauces contractuales que canalizan el intercambio de obligaciones recíprocas. Ello en cuanto que alguna de las modalidades contractuales previstas por el ordenamiento jurídico para instrumentar un intercambio de trabajo por salario se muestran como fórmulas flexibles para el cumplimiento del trabajo contratado.

Las especiales dificultades que la condición personal de la discapacidad puede suponer para la realización de la prestación comprometida y para cuyo desempeño el trabajador ha acreditado la aptitud requerida mediante la superación de las pruebas exigidas, puede compensarse mediante la toma en consideración de la voluntariedad del trabajador de utilizar fórmulas contractuales flexibles. Entendemos que atender esta solicitud del trabajador, salvo que esta adaptación suponga una carga excesiva para el empresario, es una exigencia de la obligación empresarial de adaptación de las condiciones de trabajo a la persona que puede exigirse al empresario.

En este orden de cosas las pautas de organización flexible del trabajo de las personas con discapacidad que proponemos se concretan en las siguientes:

3.5.1. Aceptar solicitudes del trabajador de conversión en contrato a tiempo parcial.

Este tipo de contrato encuentra fundamento en la reducción del tiempo de trabajo lo que se convierte en un instrumento interesante para facilitar al trabajador discapacitado el mantenimiento de su relación laboral en cuanto puede ser decisivo para hacer compatible el trabajo y su salud o el cumplimiento de otras responsabilidades distintas a las laborales. La legislación laboral ordinaria (art. 12 ET) impide imponer al trabajador la decisión unilateral del empresario de convertir un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial. Se propone como pauta adecuada de conducta coherente con la implantación del principio de igualdad de oportunidades imponer la aceptación de la solicitud por el empleado público con discapacidad de convertir su relación en un contrato a tiempo parcial, si ello es un ajuste razonable que atiende sus específicas dificultades inherentes a su condición de trabajador con discapacidad.

3.5.2. Utilizar fórmulas flexibles de organización del trabajo que den preferencia al trabajo a domicilio o su versión del teletrabajo.

En este tipo contractual el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste. Que el trabajo se realice fuera del lugar típico de trabajo permite superar barreras para el trabajador discapacitado como el desplazamiento al centro de trabajo o compatibilizar el trabajo con tratamientos reparadores y rehabilitadores que tengan que desarrollarse en su domicilio habitual.

3.6.- Instrumentos para proteger a los trabajadores con discapacidad frente al despido

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo incorpora como objetivo de empleo la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, así como la integración laboral de este colectivo por sus especiales dificultades para la inserción en el mercado de trabajo. Esta afirmación precisa de una visión amplia de las medidas susceptibles de contribuir a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral que conlleve una adaptación de condiciones en relación con los demás trabajadores y que además tenga en cuenta la situación de los diferentes grupos de personas con discapacidad.

En esta perspectiva amplia de los posibles instrumentos al servicio de una política de integración de las personas con diferentes tipos de discapacidad que favorezca la igualdad de oportunidades a través de la garantía del mantenimiento en el puesto de trabajo, no pueden olvidarse las medidas que puedan establecerse con la finalidad de asegurar la permanencia en el empleo de estos trabajadores frente a decisiones empresariales de extinción de la relación laboral por incumplimientos contractuales o ante situaciones inherentes a la empresa que justifiquen la extinción de relaciones laborales en la empresa.

3.6.1. Protección frente al despido de los trabajadores con discapacidad que utilicen los mecanismos dispuestos para compatibilizar el trabajo con sus necesidades personales o familiares

En apartados anteriores hemos expuesto pautas de comportamiento empresarial tendentes a flexibilizar el tiempo de trabajo en consideración a las especiales dificultades de los trabajadores con discapacidad para atender sus exigencias personales relacionadas con su rehabilitación o recuperación así como con la atención de sus obligaciones familiares.

La efectividad de tales prácticas depende muy especialmente de la asunción por la empleadora del compromiso, bien por exigencia de la normativa aplicable o al menos por la adopción de prácticas empresariales coherentes con la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades, de no despedir a los trabajadores con discapacidad que

ejerzan derechos relacionados con la conciliación de sus vida personal y laboral en los términos propuestos.

3.6.2. Establecer criterios de selección en la extinción de la relación por dificultades de la empresa que prioricen el mantenimiento de los trabajadores con discapacidad

Ante la ausencia de determinación legal de criterios de selección de trabajadores en los ERE la libertad empresarial para seleccionar a los trabajadores que resulten afectados por el ajuste de plantilla en los ceses parciales, se ensancha. Ello, sin perjuicio de que tal facultad empresarial, pese a ser amplia, se encuentre limitada, no sólo por las previsiones convencionales al respecto, sino también por la referencia legal explícita a la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, tal y como ha interpretado reiteradamente el Tribunal Constitucional. Además, los criterios de selección pueden orientarse a responsabilizar al empresario en las políticas activas de empleo “para crear una red de seguridad a favor de ciertos colectivos considerados social y económicamente especialmente penalizados por la pérdida de empleo”.

Dado que el colectivo de discapacitados es objeto preferente de las políticas de empleo, sin duda puede considerarse un criterio no discriminatorio, es más favorecedor de la igualdad de oportunidades, priorizar en la permanencia en el puesto de trabajo a las personas con discapacidad cuando la situación empresarial justifique extinciones contractuales. De este modo, el principio de gestión flexible del trabajo en la empresa para cumplir con el obligado ajuste de condiciones laborales si es razonable bien puede considerarse que puede concretarse en la existencia de un límite a la libertad empresarial de seleccionar los trabajadores afectados por la reestructuración empresarial consistente en priorizar en la permanencia a los trabajadores discapacitados.

4.- EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA RAZONABLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El trabajo genera riesgos para la salud y a la prevención de los que pueden derivarse de la totalidad de las condiciones laborales se ordena la legislación de prevención de riesgos laborales. En este contexto, las condiciones laborales son entendidas como cualquier característica del mismo que pueda generar riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, incluyéndose específicamente en el art. 4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, “todas aquellas 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”. Específicamente la LPRL protege a los trabajadores discapacitados por considerarlos especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y desarrollando el principio general preventivo de adecuación del trabajo a la persona, el art. 25 LPRL prohíbe al empresario emplearlos en puestos de trabajo que puedan generar riesgos para ellos

mismos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa. De no derivarse tales riesgos de las evaluaciones de los puestos de trabajo simplemente adoptará las medidas de prevención y protección necesarias.

Situados en estas coordenadas y una vez que la persona con discapacidad es asignada a un puesto de trabajo en la Universidad de Valladolid superadas las pruebas de acceso, corresponde al empresario adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos y proteger su salud y seguridad. En esta misma línea, pero por su conexión con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación el art. 37.bis LISMI insiste en la obligación empresarial de adecuar razonablemente las condiciones de trabajo a las específicas necesidades de las personas con discapacidad para eliminar las barreras que impiden o dificultan la igualdad real en el trabajo. Esta doble vertiente del principio de adecuación del trabajo a la persona establecido legalmente en relación a los trabajadores discapacitados proporciona las claves para fundamentar la exigencia al empresario de su cumplimiento.

En primer término, situar el deber de adecuación razonable del trabajo a la persona como manifestación del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales supone proteger el derecho a tal adaptación mediante los mecanismos establecidos por el sistema jurídico para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. El principio de no discriminación en las relaciones laborales por razón de la discapacidad incluye la igualdad de trato, prohibiendo discriminaciones directas o indirectas, pero también la igualdad de oportunidades. Las medidas de acción positiva favorables a los trabajadores discapacitados se dirigen a favorecer a un grupo social en desventaja para lograr la igualdad de oportunidades no sólo en el acceso al empleo, sino también en la permanencia en el mismo. El art. 37.bis LISMI significa el reconocimiento legal de una situación de desventaja en el empleo de los trabajadores discapacitados y el fundamento normativo de la adopción de medidas de acción positiva consistentes en la adaptación razonable del puesto de trabajo de las personas con discapacidad que limita el poder organizativo empresarial.

Asumiendo esta perspectiva amplia del principio de no discriminación, el empresario está obligado no sólo a no adoptar decisiones discriminatorias por motivos de discapacidad, ya sean directas o indirectas, sino también a tomar aquellas otras necesarias para la consecución efectiva de la equiparación de los trabajadores discapacitados en las relaciones laborales. Especialmente, porque así se desprende de la configuración legal del principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores discapacitados resulta obligado a organizar el trabajo en su empresa respetando la limitación que supone la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las necesidades específicas que cada tipo de discapacidad requiera para eliminar los obstáculos que afectan específicamente a estas personas y que dificultan la permanencia en el puesto de trabajo, salvo que su adopción suponga una carga excesiva para el empresario.

De no cumplirse por el empresario con tales adaptaciones organizativas el trabajador tiene abierta la vía judicial de solicitar la tutela efectiva del principio de no discriminación en cuanto no se adoptan por el empresario las medidas de acción positiva precisas para garantizar la igualdad de oportunidades entre personas con y sin discapacidad. La vía judicial para tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores la proporciona los arts. 177ss Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social que ordena las competencias de los jueces y tribunales para dar cobertura a que el orden social es el principal garante de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación de trabajo.

Situados en el proceso de tutela de derechos fundamentales, corresponde al trabajador discapacitado aportar los indicios razonables de la discriminación que pretende tutelar jurisdiccionalmente. A tal efecto no es preciso probar la discriminación pero si preciso presentar una apariencia razonable de la existencia de especiales dificultades para la ejecución de su prestación laboral aparejadas a su concreta discapacidad. Corresponderá al empresario la prueba de la adecuación y proporcionalidad de su conducta, que dada la configuración legal de la limitación del poder organizativo empresarial por el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores discapacitados, deberá consistir en demostrar que los ajustes pretendidos en las condiciones laborales no son razonables por suponer una “carga excesiva”.

De este modo la referencia normativa a la carga excesiva introduce el punto de equilibrio entre los derechos del discapacitado y los intereses empresariales. La carga probatoria es del empresario en cuanto es a quien corresponde la aportación de una justificación razonable y proporcionada de su decisión de no adaptar las condiciones laborales del trabajador discapacitado. Los elementos que debe aportar el empresario para calcular si la carga es excesiva son económicos. El art. 37 bis LISMI introduce exclusivamente tales criterios para el cálculo de la carga al referirse a la aportación del coste que implique llevarlos a cabo; el tamaño o volumen de negocios total de la empresa o la capacidad de acceder a ayudas y subvenciones públicas que financien o minimicen estos costes. Sólo si tras esta aportación se prueba que la carga es excesiva el empresario no vendría obligado a tales adaptaciones del puesto de trabajo y por tanto no vulnera el principio de no discriminación en las relaciones de trabajo. En caso contrario la sentencia declarararía la vulneración de tal derecho fundamental y las consecuencias de la sentencia determinarían la nulidad del comportamiento empresarial, el cese inmediato de la situación discriminatoria y la reparación de las consecuencias de su decisión incluida en su caso la indemnización que pudiera corresponder.

A mayores, la garantía de indemnidad protege a los trabajadores con discapacidad que ejerciten las correspondientes acciones frente al empresario. De este modo el derecho a la tutela judicial efectiva se satisface mediante la citada garantía, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que acciona. En definitiva el trabajador con discapacidad que reclame judicialmente la tutela del derecho fundamental de no discriminación en el seno

de las relaciones laborales no puede ser objeto de medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.

Desde otra perspectiva, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales también abre interesantes caminos para la exigencia de responsabilidad al empresario de su deber de adaptación del trabajo a la persona discapacitada como concreción de su deber general de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores. El principio de adaptación del trabajo a la persona es uno de los pilares sobre los que se construye la prevención de riesgos laborales. Según el art. 16 LPRL este principio debe presidir la concepción de los puestos de trabajo, la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con vistas a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a atenuar los efectos del mismo sobre la salud. La concreción de este principio en lo que supone la adaptación del trabajo para los trabajadores discapacitados la lleva a efecto el art. 25 del mismo texto legal. La ley prohíbe al empresario contratar a estos trabajadores en los puestos de trabajo incompatibles con sus características personales. Tal prohibición no interesa en este momento del estudio en cuanto entendemos que la Universidad, con carácter previo a la contratación de un discapacitado, habrá realizado la correspondiente evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y habrá contratado al trabajador para aquel que resulte compatible con sus características personales y previa la superación de las pruebas correspondientes. Tampoco interesa en este momento del estudio la discapacidad sobrevenida en cuanto ello determinará las correspondientes medidas de movilidad funcional.

Centramos nuestra atención en el trabajador discapacitado que accede a un puesto compatible con sus características personales pero que requiere las correspondientes adaptaciones para asegurar la igualdad de oportunidades en la permanencia en el mismo. En este supuesto la LPRL no acota de manera cerrada el modo en que el empresario debe cumplir con su deber de adaptación del trabajo a la persona al referirse únicamente a su obligación de adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias sin precisar cuáles son. En cualquier caso, la dedicación del trabajador discapacitado a la realización de tareas en condiciones incompatibles con su estado o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de salud o seguridad será constitutiva de una infracción administrativa del empresario sancionable por la Administración laboral (art. 13.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

En una interpretación del art. 25 LPRL en el contexto del deber empresarial de realizar ajustes razonables de las condiciones de trabajo de los trabajadores minusválidos, indudablemente el empresario está obligado a adaptar aquellas condiciones laborales de naturaleza organizativa que puedan suponer un riesgo para su salud. Especialmente relevantes, por resultar condiciones de trabajo que pueden generar riesgos para la salud de los trabajadores, son el tiempo de trabajo en el que el trabajador debe cumplir su prestación de trabajo y el ritmo de trabajo exigido. Según la argumentación propuesta, las condiciones que delimitan temporalmente la prestación laboral o el ritmo de trabajo impuesto deben adaptarse a las necesidades del tipo de discapacidad del trabajador porque en otro caso, no porque sean razonables o

no supongan carga excesiva para el empresario, sino porque generan riesgos para la salud y la seguridad de una categoría de trabajadores especialmente sensibles, el empresario incurriría en un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales sancionable administrativamente con una multa pecuniaria.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- AA.VV. (2005), La igualdad ante la Ley y no discriminación en las Relaciones Laborales, Informes y Estudios, Relaciones Laborales, MTAS, Madrid.
- CALVO SALES, T. (2006), Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Especial referencia a las adaptaciones de tiempo en procesos selectivos (Orden PRE/1822/2006), El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados nº 6.
- CULLEN K. (Work Research Centre, Dublin), GAREIS K. (empirica, Bonn) (2011), Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union. EF/11/47/EN.
- GARCÍA PERROTE I. (2011), “El trabajo especialmente protegido”, en L.E. de la Villa (coord.), El trabajo, ed. Centro de estudios Ramón Areces, Madrid.
- MARTÍNEZ HERNÁNDEZ A. J. (coord.) (2009), El empleo público y las personas con discapacidad, Ed Cinca, CERMI, FSE, Fundación ONCE, Talento, Aequitas, Madrid.
- MENDOZA MORENO D. (2009), “Las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de los empleados públicos con discapacidad: consideraciones a propósito del art. 59.2 de la Ley 7/2007”, en AA.VV.: El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social volumen I, Madrid, 2009.
- MORENO MENDOZA, D. (2010), Situación actual y retos del régimen jurídico del trabajo de personas en situación de exclusión social y con discapacidad en España, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid.
- QUIRÓS HIDALGO J.G. (2010), “La cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis de la regulación estatal y autonómica”, RTSS-CEF, nº 234.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2010), “La promoción de los cupos de reserva a favor de las personas con discapacidad en el nuevo contexto normativo sobre empleo público”, Aranzadi Social nº 4, BIB 2010\969.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (2008) “Novedades sobre la discriminación por discapacidad en la Unión Europea”, Relaciones Laborales nº 21.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (2008), “Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad”, Relaciones Laborales nº 18.
- SOLER ARREBOLA José A. (2009), “Particularidades en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, Aranzadi Social nº 6. BIB 2009\698.
- VALDÉS DAL-RÉ F. (dir.) (2005), Relaciones Laborales de las personas con discapacidad, Biblioteca nueva, Fundación Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación Ortega y Gasset, Madrid.

Documentos de Consulta:

- Recomendación Rec (2006) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.
- Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.
- Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020.
- Estrategia española de empleo 2012-2014.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Sumario: 1.- Introducción 2.- Fase estudio y documentación 2.1.- Análisis de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad intelectual propuesto en la Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de Trabajadores con Discapacidad Intelectual editada por Foment del Treball Nacional 2.2.- Discusión de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad psíquica en la UVA 3.- Propuesta de método de revisión de evaluación de riesgos para puestos con posibilidad de ser ocupados por trabajadores con discapacidad psíquica 4.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para puestos en la UVA con posibilidad de ser ocupados por trabajadores con discapacidad psíquica 4.1.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de servicios en la Facultad de Filosofía y Letras 4.2.- Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de bibliotecas en la Facultad de Derecho 5.- Conclusiones del estudio
Anexo I: Manual de Seguridad y Salud Puesto de Auxiliar de Servicios UVA Lectura más fácil Anexo II: Evaluación de Riesgos del puesto en conserjería de la Facultad de Filosofía y Letras, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009 Anexo III: Evaluación de Riesgos del puesto en la biblioteca de la Facultad de Derecho, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009

1.- INTRODUCCIÓN

La Evaluación de Riesgos es el proceso dirigido a **estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse**. Con el fin de garantizar la efectividad y reflejo de la realidad de la Evaluación, ésta se ha hecho componer dentro de la Universidad, de varias etapas.

En un primer lugar, se realizó una evaluación inicial de riesgos con carácter general en función de la descripción general de los puestos de trabajo. Paralelamente, se evaluaron todos los lugares de trabajo, se trata de la evaluación de los riesgos que pueden tener los trabajadores por desarrollar su actividad en los diferentes centros o lugares dentro de los centros de la Universidad. De esta manera, se tenían en cuenta tanto los riesgos que pudieran ser consecuencia de posibles circunstancias del lugar de trabajo, como los riesgos propios de cada puesto específico en el centro evaluado. Finalmente, hay un tercer nivel de evaluación de los puestos de trabajo, donde se tienen en cuenta las características individuales de cada trabajador.

Dentro de este marco, no se evalúan todos los puestos, sino sólo aquellos que por las especiales características o circunstancias del individuo, se puede plantear que la valoración de los riesgos pueda verse modificada. Por ejemplo, este es el caso de algunos puestos con trabajadoras embarazadas o madres lactantes, donde algunas circunstancias que para las personas normales no suponen un riesgo de especial peligrosidad, para una embarazada o madre lactante sí que lo es, para ella o para su feto. En el ejemplo mencionado hay una legislación y bibliografía donde poder referenciar los criterios.

Los estudios de la influencia de los riesgos laborales dentro de los trabajadores con una discapacidad psíquica y de cómo se pueden integrar en un organismo o en una empresa desde la realidad de casos prácticos, son muy escasos.

Con base a lo anterior, se propuso como temática del estudio dentro de los aspectos de prevención de riesgos, que en los meses la Universidad de Valladolid llevará a cabo las evaluaciones de riesgo de los puestos ocupados por personas con las minusvalías psíquicas, con un doble objetivo:

- Facilitar la inserción del personal con discapacidad psíquica con la propuesta de mejoras que se determine en cada una de las evaluaciones.
- Estudio comparativo de las evaluaciones de los puestos ocupados por el personal con minusvalía, entre las propias personas con las diferentes minusvalías psíquicas y con la evaluación del puesto ocupado por una persona sin minusvalía, con el fin de detectar posibles “barreras en la integración” que puedan surgir del estudio de los riesgos laborales, realizar propuestas para su eliminación o su reducción y control.

2. FASE ESTUDIO Y DOCUMENTACIÓN

Durante los meses de la investigación se volvieron a mirar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo donde se esperaba la realización de prácticas y/o donde iba a haber también algún contrato.

Las evaluaciones de los distintos puestos habían sido realizadas por diferentes técnicos mayoritariamente de empresas externas contratadas por la Universidad de Valladolid.

Igualmente, se hizo una búsqueda documental de los trabajos / estudios / investigaciones realizadas en este tema o afines, por organismos o instituciones que tuvieran alguna relevancia, encontrándose lo siguiente que hemos usado como herramientas en este estudio:

- Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de Trabajadores con Discapacidad Intelectual, editada por Foment del Treball Nacional, financiada por Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales con la colaboración de Fundación Prevent. Esta guía aporta una herramienta metodológica para la evaluación de riesgos en puestos con discapacidad intelectual.
- Colección de manuales para formación – información de los trabajadores en lectura fácil, para personas con discapacidad intelectual, realizado por FEAPS Madrid.

2.1. Análisis de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad intelectual propuesto en la Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de Trabajadores con Discapacidad Intelectual editada por *Foment del Treball Nacional*

La metodología empleada consta de siete fases:

FASE I: CORRESPONDENCIA DISCAPACIDADES / CONDICIONES DE TRABAJO

Básicamente es identificar las condiciones de trabajo relacionadas con las discapacidades intelectuales.

Para ello clasifica las discapacidades intelectuales en función del CI en cuatro, considerando a la cuarta (retraso mental grave y/o profundo) no viable para la integración laboral, y diferencia cinco áreas de competencias destacando la denominada “Proceso ocupacional laboral”.

Después propone una clasificación de condiciones de seguridad, muy genérica, para a continuación proponer la realización de una tabla de correspondencias.

FASE II: NIVEL DE EXIGENCIA

Esta fase valora el nivel de interacción entre cada condición de trabajo y la discapacidad existente, sacando también como resultado la peligrosidad intrínseca de la condición de trabajo. De todo ello surge un parámetro llamado Nivel de Exigencia.

Para calcularlo, previamente se valora:

- La peligrosidad de la condición de trabajo (5 posibilidades que van de muy baja a muy alta).
- El nivel de interacción (5 posibilidades que van de muy bajo a muy alto).

El cruce de ambos en una tabla da el nivel de exigencia

FASE III: COEFICIENTE DE ESPECIAL SENSIBILIDAD

En esta fase se calcula el Coeficiente de Especial Sensibilidad (CES) teniendo en cuenta tanto la gravedad de la discapacidad como la peligrosidad intrínseca de las condiciones de trabajo.

Para ello valora la gravedad de la discapacidad en cinco grados (el grado uno es un 0% de discapacidad o discapacidad nula, y el grado 5 sería la muy grave, del 70 al 100%).

Del cruce de esta valoración con el nivel de exigencia del punto anterior daría el coeficiente de especial sensibilidad.

FASE IV: CORRESPONDENCIA DE LOS RIESGOS MODIFICADOS Y/O GENERADOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se identifican tanto los riesgos preexistentes como los riesgos nuevos.

FASE V: EVALUACIÓN DE RIESGOS PREEXISTENTE

Se comprueba que existe esa evaluación y que está actualizada.

FASE VI: EVALUACIÓN DE RIESGOS ADAPTADA

Con base a la evaluación preexistente y al CES, se reevalúa el puesto teniendo en cuenta la discapacidad de la persona que va a ocupar el puesto.

FASE VII: ELABORACIÓN TABLA RESUMEN

2.2 Discusión de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos en puestos con discapacidad psíquica en la UVA

El método propuesto por la publicación editada por *Foment del Treball Nacional*, es un método exhaustivo y muy elaborado, pero se le puede encontrar varios inconvenientes:

- El método es únicamente para discapacidad intelectual, estando tan centrado en este tipo de discapacidad que no permite la extrapolación a otros tipos de discapacidad psíquicas.
- Desde la fase 1 es necesario conocer el CI del futuro empleado con discapacidad, o sea que desde la fase 1 hay que conocer datos muy íntimos del candidato. Esto conlleva varios aspectos negativos tanto para la empresa como para el trabajador que al final se traduciría en una traba para la integración:
 - Desde el primer momento la empresa tiene que pedirle el dato del CI al candidato, lo cual puede ser interpretado por el candidato por algo negativo o discriminatorio
 - La empresa tendrá que elaborar todo el proceso descrito para cada uno de los candidatos, sin poder aprovechar ninguna etapa del proceso, ya que la fase 1 ya está condicionada unilateralmente al candidato, al igual que la fase 6. Esto se traduce en un coste mayor, y por tanto en un rechazo directamente proporcional al incremento de coste.
- El número de etapas, cálculo de coeficientes, comparativas en tablas, hace de la aplicación del método, algo tedioso.

A la vista de estos inconvenientes se opta por no aplicar este método y se propone otra metodología más sencilla.

3. PROPUESTA DE MÉTODO DE REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA PUESTOS CON POSIBILIDAD DE SER OCUPADOS POR TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

La metodología propuesta constaría de las siguientes etapas:

Etapas 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS PREEXISTENTE

Se comprueba que existe esa evaluación y que está actualizada.

En el caso del “Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad” desarrollado en la UVA durante 2011, contábamos con las siguientes evaluaciones de riesgos del puesto realizadas:

- Puesto en el Archivo Universitario: Evaluación de Riesgos realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2010, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.
- Puesto en conserjería de la ETS Ingeniería Informática, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.
- Puesto en conserjería de la Facultad de Educación y Trabajo Social, realizada por la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.
- Puesto en conserjería de la Facultad de Filosofía y Letras, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.
- Puesto en conserjería de la Biblioteca ETS Arquitectura, realizada por la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.
- Puesto en la biblioteca de la Facultad de Derecho: Evaluación de Riesgos realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2010, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida.

Además el puesto en las conserjerías tiene las tareas definidas por normativa interna de la Universidad, el puesto está evaluado en función de esas tareas, y desde el punto de vista de las instalaciones, todos los edificios de la Universidad de Valladolid cuentan con su evaluación de riesgos.

Etapas 2: IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO “SENSIBLES A LA DISCAPACIDAD”

En esta etapa se pretende recuperar una parte de lo propuesto en la fase I del método editado por Foment del Treball Nacional.

Por un lado, se tomarían sus tablas orientativas de condiciones de trabajo agrupadas por familias.

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CS
Lugares de trabajo	CS1
• Espacios de trabajo	CS1.1
• Suelos, aberturas, desniveles y barandillas	CS1.2
• Tabiques, ventanas	CS1.3
• Vías de circulación	CS1.4
• Puertas y portones	CS1.5
• Rampas, escaleras fijas y de servicio	CS1.6
• Escalas de servicio y escaleras de mano	CS1.7
• Vías y salidas de evacuación	CS1.8
• Servicios higiénicos y locales de descanso	CS1.9
• Material y locales de primeros auxilios	CS1.10
• Condiciones de protección contra incendios	CS1.11
• Señalización	CS1.12
Equipos de trabajo	CS2
• Herramientas	CS2.1
• Máquinas herramientas	CS2.2
• Equipos de elevación y transporte	CS2.3
• Máquinas	CS2.4
• Instalaciones varias	CS2.5
• Otros	CS2.6
Materiales y productos varios	CS3
Instalación eléctrica	CS4
Aparatos a presión	CS5
Sustancias químicas	CS6

CONDICIONES DE HIGIENE	CH
Contaminantes químicos	CH1
Contaminantes biológicos	CH2
• Clase I	CH2.1
• Clase II	CH2.2
• Clase III	CH2.3
• Clase IV	CH2.4
Contaminantes físicos	CH3
• Condiciones termohigrométricas	CH3.1
• Iluminación	CH3.2
• Vibraciones	CH3.3
• Ruido	CH3.4
• Radiaciones ionizantes	CH3.5
• Radiaciones no ionizantes	CH3.6
• Campos magnéticos y electromagnéticos	CH3.7

CONDICIONES ERGONÓMICAS	CE
• Requisitos antropométricos	CE1
• Requisitos posturales estáticos	CE2
• Requisitos dinámicos	CE3

CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y PSICOSOCIALES	COP
• Requisitos mentales	COP1
• Nocturnidad	COP2
• Competencias	COP3
• Ritmo de trabajo	COP4
• Aislamiento físico	COP5
• Trabajo en equipo	COP6
• Trabajo en solitario	COP7
• Trabajo con externos	COP8
• Desplazamiento	COP9
• Turnicidad	COP10

Con cada una de esas tablas se pasaría a analizar, en columnas a la derecha y a la vista de la evaluación de riesgos con la descripción de puesto y del lugar de trabajo donde se va a desarrollar:

- Condiciones de seguridad
 - Lugares de trabajo: aquí se clasificaría, en tres posibilidades:
 - Adaptado
 - Parcialmente adaptado y se señalaría la limitación como observación, por ejemplo que exista algún peldaño que salvar
 - No adaptado y señalaría la limitación como observación: por ejemplo que existan barreras arquitectónicas
 - Equipos de trabajo, materiales y productos varios:
 - Equipos/ materiales/ productos de uso sencillo asimilable a la vida cotidiana: por ejemplo tijeras, carritos para llevar paquetes, etc
 - Equipos/ materiales/ productos de uso con grado de complejidad media: por ejemplo una fotocopiadora, un fax, etc
 - Equipos/ materiales/ productos de uso con grado de complejidad alta: por ejemplo una centralita contra incendios
 - Instalación eléctrica:
 - Uso sencillo asimilable a la vida cotidiana: por ejemplo enchufar, desenchufar
 - Uso con grado de complejidad media: por ejemplo si fuera necesario por las condiciones de trabajo o por el trabajo en sí, tener que manipular un cuadro eléctrico
 - Equipos de uso con grado de complejidad alta: en caso de que por las condiciones de trabajo o por el trabajo en sí, hubiera una exposición a un contacto directo o indirecto más allá de enchufar o desenchufar en una instalación en buenas condiciones.
 - Aparatos a presión:
 - Uso sencillo asimilable a la vida cotidiana: aquí consiste en que puede haber en las inmediaciones, pero el trabajador con discapacidad no tiene que tocarlos, ni manipularlos, ni interfiere en su trabajo
 - Uso con grado de complejidad media: por ejemplo si fuera necesario por las condiciones de trabajo o por el trabajo en sí, tener hacer alguna manipulación sumamente sencilla y sin riesgo
 - Equipos de uso con grado de complejidad alta: en caso de que por las condiciones de trabajo o por el trabajo en sí, hubiera una exposición
 - Sustancias químicas:
 - productos de uso sencillo asimilable a la vida cotidiana: por ejemplo productos de limpieza no peligroso, o de posible riesgo con daño muy pequeño y local, como puede ser productos de limpieza poco irritativos
 - productos de uso con grado de complejidad media: por ejemplo productos de limpieza con un grado irritativo medio
 - productos de uso con grado de complejidad alta: por ejemplo agentes cancerígenos, mutagénicos, ácidos muy fuertes, bases muy fuertes, etc

- **Condiciones de higiene**
 - Contaminantes químicos:
 - No hay, o no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs sencillos (ejemplo guantes, gafas de protección, mascarilla,...) o tomar medidas sencillas, como activar una extracción.
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs complejos y de categoría I (ejemplo un equipo de respiración autónoma,) o tomar medidas complejas, como por ejemplo realizar una medición de verificación antes de entrar a un espacio confinado.
 - Contaminantes biológicos
 - No hay, o no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs sencillos (ejemplo guantes, gafas de protección, mascarilla,...) o tomar medidas sencillas, como ser meticuloso con la higiene personal y del entorno.
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs complejos y de categoría I (ejemplo un equipo de respiración autónoma,) o tomar medidas complejas.
 - Contaminantes físicos
 - No hay, o no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs sencillos (ejemplo protectores auditivos,...) o tomar medidas sencillas.
 - El trabajador en el puesto tiene que usar EPIs complejos y de categoría I o tomar medidas complejas.
- **Condiciones de ergonómicas**
 - Requisitos antropométricos: sería señalar en su caso si hay alguno
 - Requisitos posturales estáticos: sería señalar en su caso si hay alguno
 - Requisitos dinámicos: sería señalar si los desplazamientos que requiere el puesto son muy habituales, si es necesario el uso de por ejemplo escaleras manuales, y cualquier otro aspecto particular.
- **Condiciones Organizativas y Psicosociales**
 - Requisitos mentales: sería señalar si hay alguno especial, por ejemplo si hay que trabajar con mucho volumen de información, si requiere mucha atención, ...
 - Nocturnidad: sería señalar en su caso si hay
 - Competencias: habría que indicarlás
 - Ritmo de trabajo: habría que indicar si hay una necesidad especial, por ejemplo, trabajo en cadena, o por ejemplo si en general el trabajador tiene libertad para ir a su ritmo, menos ante una situación específica en la que tiene que hacer algo concreto,...
 - Aislamiento físico: sería señalar en su caso si hay
 - Trabajo en equipo: sería señalar en su caso si hay
 - Trabajo en solitario: sería señalar en su caso si hay
 - Trabajo con externos: sería señalar en su caso si hay
 - Desplazamiento: sería señalar en su caso si hay
 - Turnicidad: sería señalar en su caso si hay

Etapa 3: Correspondencia discapacidad / condiciones de trabajo

En esta etapa es cuando entraría el candidato al puesto de trabajo, y se necesitaría conocer un perfil de las características de la discapacidad que tiene.

A la vista de la descripción, en una columna de la tabla de la etapa 2 habría que indicar si a priori no tendría problema, o si tiene alguna dificultad / limitación con esa condición (indicar cual y razón), o si no puede (indicar razón).

Etapa 4: Evaluación de riesgos adaptada

Con la tabla de la etapa 3 se realizaría la nueva evaluación, proponiendo las medidas preventivas oportunas.

4. APLICACIÓN EJEMPLO DE REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA PUESTOS EN LA UVA CON POSIBILIDAD DE SER OCUPADOS POR TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

4.1. Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de servicios en la Facultad de Filosofía y Letras

Etapa 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS PREEXISTENTE

Puesto en conserjería de la Facultad de Filosofía y Letras, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida, ver anexo II.

Etapa 2: IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO “SENSIBLES A LA DISCAPACIDAD”

Nota: se ha señalado en amarillo las condiciones que se han identificado como sensibles.

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CS	Clasificación	Clasificación
Lugares de trabajo	CS1		Observaciones
• Espacios de trabajo	CS1.1	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
• Suelos, aberturas, desniveles y barandillas	CS1.2	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
• Tabiques, ventanas	CS1.3	Adaptado	
• Vías de circulación	CS1.4	Adaptado	
• Puertas y portones	CS1.5	Adaptado	
• Rampas, escaleras fijas y de servicio	CS1.6	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
• Escalas de servicio y escaleras de mano	CS1.7		
• Vías y salidas de evacuación	CS1.8	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos

• Servicios higiénicos y locales de descanso	CS1.9	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
• Material y locales de primeros auxilios	CS1.10		
• Condiciones de protección contra incendios	CS1.11	Parcialmente adaptado	Limitación para sordos, no hay indicación luminosa paralela a la auditiva
• Señalización	CS1.12		
Equipos de trabajo	CS2		
• Herramientas	CS2.1	-----	
• Máquinas herramientas	CS2.2	-----	
• Equipos de elevación y transporte	CS2.3	Uso sencillo	ascensor
• Máquinas	CS2.4	-----	
• Instalaciones varias	CS2.5	Uso complejo	Centralita de incendios
• Otros	CS2.6	Uso sencillo Uso medio	Teléfono, fax Fotocopiadora
Materiales y productos varios	CS3		
Instalación eléctrica	CS4	Uso sencillo	
Aparatos a presión	CS5	---	
Sustancias químicas	CS6	----	

CONDICIONES DE HIGIENE	CH	Clasificación	Clasificación Observaciones
Contaminantes químicos	CH1	No hay	
Contaminantes biológicos	CH2		
• Clase I	CH2.1	No hay	
• Clase II	CH2.2	No hay	
• Clase III	CH2.3	No hay	
• Clase IV	CH2.4	No hay	
Contaminantes físicos	CH3		
• Condiciones termohigrométricas	CH3.1	no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas	
• Iluminación	CH3.2	no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas	
• Vibraciones	CH3.3	No hay	
• Ruido	CH3.4	No hay	
• Radiaciones ionizantes	CH3.5	No hay	
• Radiaciones no ionizantes	CH3.6	No hay	
• Campos magnéticos y electromagnéticos	CH3.7	No hay	

CONDICIONES ERGONÓMICAS	CE	Clasificación	Clasificación Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> Requisitos antropométricos Requisitos posturales estáticos 	CE1 CE2	No hay No hay	Existe libertad para cambiar de postura.
<ul style="list-style-type: none"> Requisitos dinámicos 	CE3		El puesto requiere desplazarse por el edificio

CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y PSICOSOCIALES	COP	Clasificación	Clasificación Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> Requisitos mentales 	COP1	Si	Hay que aprenderse donde están las llaves de las aulas, los casilleros de correos, los horarios de clases, etc. Todo ello es sencillo porque está indicado, etiquetado, a la vista y se puede consultar.
<ul style="list-style-type: none"> Nocturnidad Competencias 	COP2 COP3	No hay Si	Ver aparte a continuación de la tabla.*
<ul style="list-style-type: none"> Ritmo de trabajo 	COP4	Es flexible, a excepción de la actuación en emergencias	
<ul style="list-style-type: none"> Aislamiento físico Trabajo en equipo 	COP5 COP6	No hay Si	Se trabaja con compañeros en la conserjería
<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en solitario Trabajo con externos 	COP7 COP8	No hay Si	El trabajo requiere de atención al público: personal de la universidad, alumnos y visitantes
<ul style="list-style-type: none"> Desplazamiento 	COP9	Si	Habitualmente en el propio centro
<ul style="list-style-type: none"> Turnicidad 	COP10	Si	Posibilidad de cambio de turnos entre mañana y tarde.

*Funciones propias de los Auxiliares de Servicio

- Facilitar al usuario información de carácter general, incluida la atención e información telefónica del Centro, Servicio y Unidad y de la propia Universidad que les sea solicitada. Distribuir esta información en aquellos soportes materiales de que se disponga. Responsabilizarse de su actualización periódica.
- Proporcionar una atención adecuada al usuario y orientarle, si fuera necesario, para que pueda satisfacer su demanda de información.
- Control de llaves, apertura y cierre de puertas e instalaciones.
- Vigilancia, custodia y cuidado del inmueble durante las horas de servicio, controlando el acceso de personas al mismo.

- Ejecución de encargos y recados siempre y cuando tengan carácter oficial.
- Recogida, entrega a sus destinatarios dentro del Centro, Servicio o Unidad, tratamiento, manipulación y clasificación de documentación o paquetería (incluidos libros) y/o franqueo de la correspondencia.
- Revisión, reposición e instalación de los materiales, equipamiento e instalaciones existentes en el inmueble de la Unidad de destino, procurando se encuentren en condiciones de uso normal, y aviso para la subsanación inmediata de las posibles anomalías y desperfectos, en caso de que la reparación revista especial cualificación técnica.
- Suministro de material y equipamiento necesarios para el funcionamiento de las instalaciones y los locales de la unidad de destino.
- Realización de fotocopias y otras reproducciones de carácter oficial del Centro, Servicio o Unidad cuando sea necesario siempre y cuando no supongan una tarea exclusiva o principal. Recogida y entrega de las mismas en el servicio de reprografía correspondiente.
- Traslado de material, libros y equipamiento necesario dentro de las instalaciones y locales de la unidad de destino, utilizando para ello los medios adecuados, exceptuando las mudanzas generales.
- Venta de impresos oficiales, realizando la distribución de los mismos, con los medios puestos a disposición de la conserjería por los responsables del Centro, Servicio o Unidad que garanticen la custodia de fondos.
- Aquellas otras tareas que por necesidades del servicio les sean encomendadas, siempre y cuando estas no supongan la realización de cometidos específicos correspondientes a otras categorías profesionales.

Etapas 3: Correspondencia discapacidad / condiciones de trabajo

En esta etapa es cuando entraría el/la candidata/a al puesto de trabajo, y se necesitaría conocer un perfil de las características de la discapacidad que tiene.

En este caso la Universidad de Valladolid no conocía exactamente el perfil de la discapacidad, pero sí que sabía que no tenía ninguna discapacidad física relevante asociada, ya que todos los candidatos podían desenvolverse con normalidad en su vida cotidiana, sin necesidad de una adaptación, y la discapacidad psíquica estaba asociada a un retraso de las capacidades intelectuales.

Por otro lado, la UVa decidió adaptar algo el puesto, simplificando las funciones del mismo que pudieran resultar más complejas.

Resumiendo en las tablas de la etapa 2, en los puntos marcados en amarillo como con especial sensibilidad, se tendría lo siguiente:

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CS	Clasificación	Clasificación	Correspondencia discapacidad/ condición de trabajo
	Lugares de trabajo •Condiciones de protección contra incendios	CS1 CS1.11	Parcialmente adaptado	
Equipos de trabajo •Instalaciones varias	CS2 CS2.5	Uso complejo	Centralita de incendios	

CONDICIONES ERGONÓMICAS	CE	Clasificación	Clasificación	Correspondencia D/CT
•Requisitos dinámicos	CE3		El puesto requiere desplazarse por el edificio	El/la candidato/a no tiene esta limitación

CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y PSICOSOCIALES	COP	Clasificación	Clasificación	
	•Requisitos mentales	COP1	Sí	
•Competencias	COP3	Sí	Ver aparte a continuación de la tabla.*	El/la candidata/a tiene aptitudes para poder aprender este tipo de conocimientos/ habilidades sencillas.
•Ritmo de trabajo	COP4	Es flexible, a excepción de la actuación en emergencias		La UVa decide que el puesto adaptado no tendría esta función.
•Trabajo con externos	COP8	Sí	El trabajo requiere de atención al público: personal de la universidad, alumnos y visitantes	El/la candidata/a tiene aptitudes/ habilidades sociales para este nivel moderado de trato con el público. El/la candidata/a no tiene esta limitación
•Desplazamiento	COP9	Sí	Habitualmente en el propio centro	
•Turnicidad	COP10	Sí	Posibilidad de cambio de turnos entre mañana y tarde.	La UVa decide que el puesto adaptado tenga sólo turno de mañana de 9:00 a 14:00.

Etapa 4: Evaluación de riesgos adaptada

En este caso gracias al esfuerzo realizado en la etapa 3, donde se ha podido adaptar algo el puesto, y por otro lado, dado que las características de los/las candidatos/as eran compatibles con el puesto, la evaluación de riesgos adaptada coincide con la original.

Sí que sería necesario mayor información, y la adaptación de esta. Se propone en el anexo I una información para el puesto de auxiliar de servicios, de lectura más fácil que la que existía a fecha en la Universidad de Valladolid. Se ha tomado como modelo para su elaboración en lectura fácil, los manuales para formación – información de los trabajadores en lectura fácil, para personas con discapacidad intelectual, realizado por FEAPS MADRID.

4.2. Aplicación ejemplo de revisión de evaluación de riesgos para Puesto de auxiliar de bibliotecas en la Facultad de Derecho.

Etapa 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS PREEXISTENTE

Puesto en conserjería de la Facultad de Derecho, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009, se comprueba que no hay cambios significativos y que la evaluación sigue siendo válida, ver anexo III.

Etapa 2: IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO “SENSIBLES A LA DISCAPACIDAD”

Nota: se ha señalado en amarillo las condiciones que se han identificado como sensibles.

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CS	Clasificación	Clasificación
Lugares de trabajo •Espacios de trabajo	CS1 CS1.1	Adaptado	Observaciones Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
•Suelos, aberturas, desniveles y barandillas	CS1.2	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
•Tabiques, ventanas	CS1.3	No adaptado	El puesto requiere de la apertura y cierre de ventanas. Esta apertura es manual y puntualmente las ventanas pueden estar algo altas.
•Vías de circulación •Puertas y portones •Rampas, escaleras fijas y de servicio	CS1.4 CS1.5 CS1.6	Adaptado Adaptado Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos

•Escalas de servicio y escaleras de mano	CS1.7	No adaptado	El puesto requiere de la apertura y cierre de ventanas. Esta apertura es manual y puntualmente las ventanas pueden estar algo altas y requerir de una escalera de mano.
•Vías y salidas de evacuación	CS1.8	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
•Servicios higiénicos y locales de descanso	CS1.9	Adaptado	Algunos de los recorridos sin barreras son más largos
•Material y locales de primeros auxilios	CS1.10		
•Condiciones de protección contra incendios	CS1.11	Parcialmente adaptado	Limitación para sordos, no hay indicación luminosa paralela a la auditiva
•Señalización	CS1.12		
Equipos de trabajo	CS2		
•Herramientas	CS2.1	-----	
•Máquinas herramientas	CS2.2	-----	
•Equipos de elevación y transporte	CS2.3	Uso sencillo	ascensor
•Máquinas	CS2.4	-----	
•Instalaciones varias	CS2.5		
•Otros	CS2.6	Uso sencillo Uso medio	Teléfono, fax Fotocopiadora, equipo para magnetizar/ desmagnetizar libros
Materiales y productos varios	CS3		
Instalación eléctrica	CS4	Uso sencillo	
Aparatos a presión	CS5	---	
Sustancias químicas	CS6	----	

CONDICIONES DE HIGIENE	CH	Clasificación	Clasificación
Contaminantes químicos	CH1	No hay	
Contaminantes biológicos	CH2		
•Clase I	CH2.1	No hay	
•Clase II	CH2.2	No hay	
•Clase III	CH2.3	No hay	
•Clase IV	CH2.4	No hay	
Contaminantes físicos	CH3		
	CH3.1	no es necesario que el trabajador en el puesto tome medidas	
•Condiciones termohigrométricas			
•Iluminación	CH3.2	no es	

<ul style="list-style-type: none"> •Vibraciones •Ruido •Radiaciones ionizantes •Radiaciones no ionizantes 	CH3.3 CH3.4 CH3.5 CH3.6	necesario que el trabajador en el puesto tome medidas No hay No hay No hay	
•Campos magnéticos y electromagnéticos	CH3.7	No hay	

CONDICIONES ERGONÓMICAS	CE	Clasificación	Clasificación
•Requisitos antropométricos	CE1	No hay	Existe libertad para cambiar de postura.
•Requisitos posturales estáticos	CE2	No hay	
•Requisitos dinámicos	CE3		El puesto requiere desplazarse por la biblioteca y coger libros de los estantes

CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y PSICOSOCIALES	COP	Clasificación	Clasificación
•Requisitos mentales	COP1	Sí	Hay que aprenderse la forma de clasificación de los libros. Todo ello es sencillo porque está indicado, etiquetado, a la vista y se puede consultar.
•Nocturnidad	COP2	No hay	Ver aparte a continuación de la tabla.*
•Competencias	COP3	Sí	
•Ritmo de trabajo	COP4	Es flexible	Se trabaja con compañeros en la biblioteca
•Aislamiento físico	COP5	No hay	
•Trabajo en equipo	COP6	Sí	
•Trabajo en solitario	COP7	No hay	El trabajo requiere de atención al público: personal de la universidad, alumnos y visitantes
•Trabajo con externos	COP8	Sí	
•Desplazamiento	COP9	Sí	Habitualmente en el propio centro
•Turnicidad	COP10	Sí	Posibilidad de cambio de turnos entre mañana y tarde.

***Funciones propias de los auxiliares de biblioteca en la Facultad de Derecho según se recogió en el informe de evaluación de riesgos**

- Préstamo y atención al público.
- Préstamo de libros y documentación a alumnos, profesores, etc.
- Atención al público.
- Ordenar y colocar libros, revistas, etc.
- Hacer fotocopias. Colocación de documentación en los depósitos.

Etapas 3: Correspondencia discapacidad / condiciones de trabajo

En esta etapa es cuando entraría el/la candidata/a al puesto de trabajo, y se necesitaría conocer un perfil de las características de la discapacidad que tiene.

En este caso la Universidad de Valladolid no conocía exactamente el perfil de la discapacidad, pero sí que sabía que no tenía ninguna discapacidad física relevante asociada, ya que todos los candidatos podían desenvolverse con normalidad en su vida cotidiana, sin necesidad de una adaptación, y la discapacidad psíquica estaba asociada a un retraso de las capacidades intelectuales.

Por otro lado, la UVA decidió adaptar algo el puesto, simplificando las funciones del mismo que pudieran resultar más complejas.

Resumiendo en las tablas de la etapa 2, en los puntos marcados en amarillo como con especial sensibilidad, se tendría lo siguiente:

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CS	Clasificación	Clasificación	Correspondencia discap/ condición de trabajo
Lugares de trabajo •Tabiques, ventanas	CS1 CS1.3	No adaptado	Observaciones El puesto requiere de la apertura y cierre de ventanas. Esta apertura es manual y puntualmente las ventanas pueden estar algo altas.	El/la candidato/a no tiene esta limitación
•Escalas de servicio y escaleras de mano	CS1.7	No adaptado	El puesto requiere de la apertura y cierre de ventanas. Esta apertura es manual y puntualmente las ventanas pueden estar algo altas y requerir de una escalera de mano.	El/la candidata/a no tiene esta limitación
•Condiciones de protección contra incendios	CS1.11	Parcialmente adaptado	Limitación para sordos, no hay indicación luminosa paralela a la auditiva	El/la candidata/a no tiene esta limitación

CONDICIONES ERGONÓMICAS	CE	Clasificación	Clasificación
•Requisitos dinámicos	CE3		El puesto requiere desplazarse por la biblioteca y coger libros de los estantes El/la candidato/a no tiene esta limitación

CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y PSICOSOCIALES	COP	Clasificación	Clasificación
•Requisitos mentales	COP1	Sí	Hay que aprenderse la forma de clasificación de los libros. Todo ello es sencillo porque está indicado, etiquetado, a la vista y se puede consultar. El/la candidato/a tiene aptitudes para poder aprender este tipo de conocimientos/habilidades sencillas. Si hubiera alguna dificultad, el/la candidato/a contaría con la ayuda/soporte de sus compañeros.
•Competencias	COP3	Sí	Ver aparte a continuación de la tabla.* El/la candidato/a tiene aptitudes para poder aprender este tipo de conocimientos/habilidades sencillas.
•Trabajo con externos	COP8	Sí	El trabajo requiere de atención al público: personal de la universidad, alumnos y visitantes El/la candidato/a tiene aptitudes/habilidades sociales para este nivel moderado de trato con el público.
•Desplazamiento	COP9	Sí	Habitualmente en el propio centro El/la candidato/a no tiene esta limitación
•Turnicidad	COP10	Sí	Posibilidad de cambio de turnos entre mañana y tarde. La UVa decide que el puesto adaptado tenga sólo turno de mañana de 9:00 a 14:00.

Etapa 4: Evaluación de riesgos adaptada

En este caso gracias al esfuerzo realizado en la etapa 3, donde se ha podido adaptar algo el puesto, y por otro lado, dado que las características de los/las candidatos/as eran compatibles con el puesto, la evaluación de riesgos adaptada coincide con la original.

Sí que sería necesario mayor información, y la adaptación de esta.

Anexo I:

MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD

PUESTO DE AUXILIAR DE SERVICIOS

Lectura más fácil



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID Servicio
de Prevención de Riesgos Laborales

INDICE

1.- Introducción	3
2.- Evita Riesgos.....	4
ORGANIZANDO LA ZONA DE TRABAJO	4
POSTURAS ADECUADAS DE TRABAJO	
SENTADO	5
RIESGOS ELÉCTRICOS.....	6
COGER Y TRASLADAR OBJETOS	
PESADOS.....	7
CONOCE LAS SEÑALES DE EMERGENCIA ...	9
EN CASO DE EMERGENCIA.....	10

1.- Introducción

Todos los trabajadores tienen el derecho y el deber de estar bien informados sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

Un trabajador informado es un trabajador seguro.

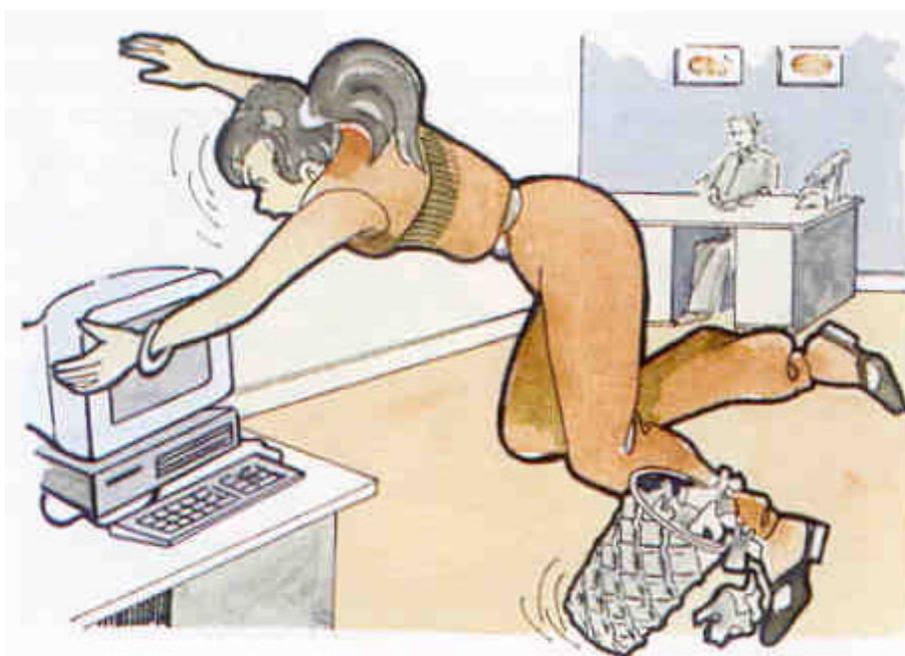
Este manual es una adaptación para informar y formar a los trabajadores con discapacidad intelectual sobre los riesgos de sus puestos de trabajo.

Este manual ha sido elaborado a partir de la información a suministrar a los trabajadores de la UVa, realizada por el Servicio de Prevención propio de la Universidad de Valladolid, adaptándola tomando como modelo el estudio realizado por FEAPS MADRID en 2006.

2.- Evita Riesgos

ORGANIZANDO LA ZONA DE TRABAJO

- Mantén el lugar de trabajo limpio y ordenado.
- Coloca siempre cada cosa en su sitio.
- No dejes cosas en los pasillos y lugares de paso.
- No tapes con objetos las salidas y entradas.
- No te subas a objetos inestables como sillas o cajas.
- Si no lo estás utilizando, mantén cerrados los cajones y armarios. Evitarás golpes.



POSTURAS ADECUADAS DE TRABAJO SENTADO

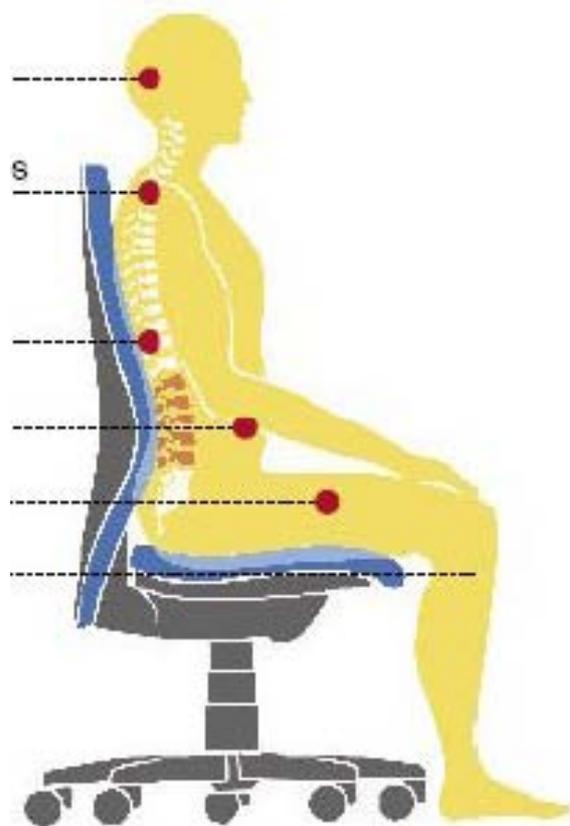
Mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla.

Comprueba que la mesa está a la altura de los codos.

Cambia de posición de vez en cuando.

Los pies, apoyados sobre el suelo.

Siéntate cerca de la mesa.
Procura que los objetos con los que trabajas estén cerca. Así no tendrás que forzar la postura.

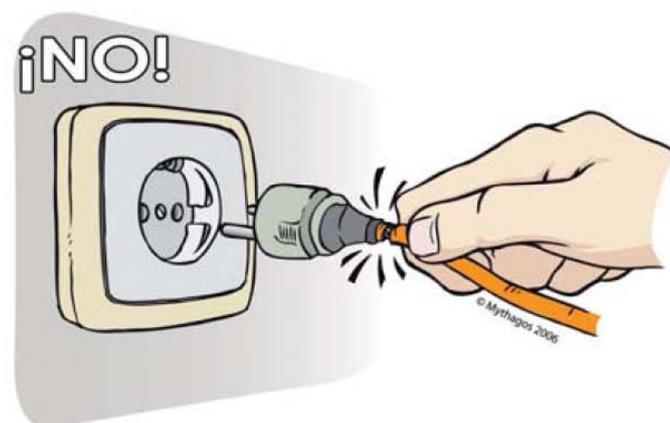
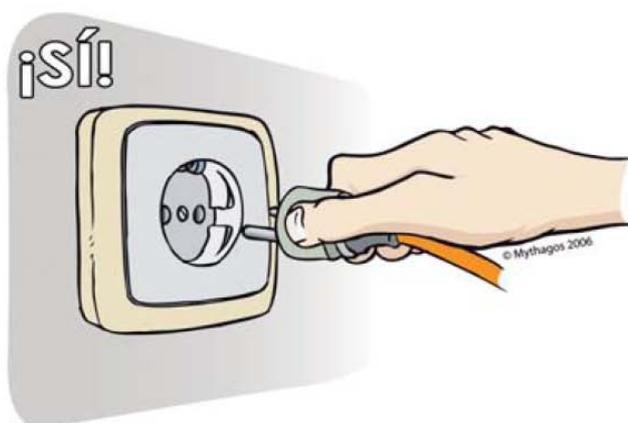


RIESGOS ELÉCTRICOS

- No sobrecargues los enchufes.
- No utilices muchos ladrones.
- Trabaja lejos de lugares mojados y encharcados.
- No enciendas y apagues las luces con las manos mojadas.
- Por donde pasa gente, protege los cables con plataformas.
- Primero apaga el aparato, luego desenchufa.
- No tires del cable.
- Desenchufa desde la clavija.



No debe hacerse



COGER Y TRASLADAR OBJETOS PESADOS

Para coger un peso del suelo:

- Los pies separados, el derecho más adelante.
- Rodillas flexionadas.
- Espalda recta.
- Dobla las rodillas para coger la carga. Para transportar peso:



- Hazlo poco a poco.
- Espalda recta.

¡NO!

- Mantén la carga cerca del cuerpo, es más fácil moverla.



- Nunca gires el cuerpo cuando llevas peso.

¡NO!

- Utiliza guantes para no dañarte las manos.

- Coge el peso con la palma de la mano. Así te cansas menos.



- Transportar demasiada carga es peligroso.
- Si pesa mucho, pide ayuda o utiliza una carretilla



CONOCE LAS SEÑALES DE EMERGENCIA

- No pongas cosas delante de extintores y mangueras para incendios.

- Utilízalos sólo en caso de emergencia.

- Extintor de incendios.



- Manguera para incendios.



- Pulsador de alarma. Pulsa sólo en caso de incendio.



- Indican la salida.

- No pongas cosas delante de las salidas.



- Indica la dirección de la salida.



- No utilices en caso de emergencia los ascensores

EN CASO DE EMERGENCIA

Haz caso de las personas responsables.

- Utiliza las salidas de emergencia.
- Si hay humo, agáchate, respirarás mejor.
- Sal rápido, pero no corras.
- No subas al ascensor.



Anexo II: Evaluación de Riesgos del puesto en conserjería de la Facultad de Filosofía y Letras, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 1 de 10

EVALUACIÓN DE RIESGOS			
PUESTO DE TRABAJO	CONSERJES	Nº de trabajadores⁽¹⁾	4+2
<p>El personal de conserjería se reparte en dos conserjerías. Conserjería 1: 1 oficial de información y 3 auxiliares de servicio. Conserjería 2: 1 responsable y 1 auxiliar de servicio.</p> <p>DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:</p> <p>En este puesto hay cinco personas cuyas tareas son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abrir puertas. Recoger el periódico. Reparto de correo. • Acompañar a las visitas. Abrir y cerrar puertas. • Resolver dudas por teléfono. • Atención al público • Revisión de las imágenes de las cámaras de seguridad. 			
<p>EQUIPOS DE TRABAJO QUE UTILIZAN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador personal todos los trabajadores. 			
<p>EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL QUE UTILIZAN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NO disponen de equipos de protección individual. 			
EVALUACIÓN DE ELEMENTOS QUE PUEDAN AFECTAR A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES			
	FACTORES DE RIESGO	SI	NO
1. CARGA FÍSICA	Postura, riesgo alto por estar desarrollar trabajos y tareas de pie más de tres horas.		X
	Manipulación de cargas superiores a 10 kg.		X
	Trabajos con máquina, cintas transportadoras o máquinas industriales.		X

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 2 de 10

2. MEDIO AMBIENTE	Carga mental, tareas de rutina o de poca atención.		X
	Exposición a Ruido por encima de 80 dBA.		X
	Temperaturas extremas de calor		X
	Temperaturas extremas por frío		X
3. POSTURAS Y MOVILIDAD EXTREMA	Bipedestación prolongada, más de tres horas diarias		X
	Posturas sedentarias con movimientos repetitivos de lateralización		X
	Realización de determinados movimientos extremos en algunas actividades		X
4. RADIACIONES	Ionizantes		X
	No ionizantes		X
	Electromagnéticos		X
(1) La empresa deberá adjuntar a la ficha la relación nominal de trabajadores del puesto.			

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 3 de 10

FACTORES DE RIESGO		SI	NO
5. RIESGOS TÓXICOS	Presencia de plomo y sus derivados		X
	Mercurio y sus derivados		X
	LISTA DE AGENTES CONSIDERADOS COMO DE CATEGORIA 1 Y 2, TR1 y TR2, SEGÚN EL DOCUMENTO SOBRE LIMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUÍMICOS EN ESPAÑA.		X
	Medicamentos antimicrobianos		X
	Agentes químicos de penetración cutánea		X
	Trabajos con exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos.		X
	Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel		X
	Procedimientos con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico		X
	Sustancias químicas etiquetadas con la frase R 40; R45; R46; R47; R60; R61; R62; R63 y R64		X
	Cauchos sintéticos y sus aditivos		X
	Benceno		X
	5. 1 PESTICIDAS	carbaryl	
Dibromocloropropano (DBCP)			X
Diclorodifeniltricloroetano (DDT)			X
Kepone			X
Otros			X
5. 2 GASES TÓXICOS	Oxido de nitrógeno		X
	Halotane		X
	Enflurane		X

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 4 de 10

	Metoxiflurane		X
	Ciclopropano		X
	otros		X

FACTORES DE RIESGO		SI	NO
6. PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	Productos citoestáticos		X
	Hormonas sintéticas		X
	Otros		X
7. RIESGO BIOLÓGICO	Toxoplasma		X
	Virus de la rubéola		X
	Citomegalovirus		X
	Herpes		X
	Sífilis		X
	Virus de la hepatitis		X
	Virus del SIDA		X
Otros		X	

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 5 de 10

PUESTO: CONSERJES.						
FACTOR DE RIESGOS	PROBAB	CONSEC	NIVEL R	MEDIDA CORRECTORA	RESPONSABLE: FIRMA Y FECHA DE FINALIZACIÓN.	COSTE ECONÓMICO OBSERVACIONES.
Sobreesfuerzos. Fatiga postural por permanecer demasiado tiempo en la misma postura y/o adoptar posturas incorrectas al trabajar con Pantallas de Visualización de Datos (PVD).	B	LD	T	Para evitar la fatiga muscular debida al estatismo se recomienda sentarse adecuadamente con la espalda recta y apoyada en el respaldo, realizar estiramientos y cambios de postura. Se recomienda hacer una pausa de 10 o 15 minutos por cada 90 de trabajo. Ver normas generales de uso de PVD		
Sobreesfuerzos. Fatiga visual por tener la pantalla de los ordenadores a una altura baja en relación con la altura de los ojos de los usuarios.	B	LD	T	La parte alta de la pantalla del ordenador debe quedar a la misma altura que los ojos del trabajador, y la distancia a la que se debe colocar la pantalla del ordenador debe estar entre 40 y 50 cm de los ojos. Ver normas generales de uso de PVD.		
VALORACIÓN: (P) Probabilidad: B (baja), M (media), A (alta); (C) Consecuencias: LD (ligeramente dañino), D (dañino), ED (extremadamente dañino); (NR) Nivel del Riesgo: T (trivial), TO (tolerable), M (moderado), I (importante), IN (intolerable). Prioridad: Tolerable (12 meses) Moderado (6 meses) Importante (3 meses) Intolerable (inmediato).						

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 6 de 10

PUESTO: CONSERJES.						
FACTOR DE RIESGOS	PROBAB	CONSEC	NIVEL R	MEDIDA CORRECTORA	RESPONSABLE: FIRMA Y FECHA DE FINALIZACIÓN.	COSTE ECONÓMICO OBSERVACIONES.
Cortes/Golpes/Abrasion por manipulación de de objetos de oficina.	B	LD	T	Utilizar los objetos para aquellas operaciones para las que han sido fabricado. Guardar los objetos cortantes (chinchetas, tijeras, abrecartas) tan pronto como termine de utilizarlos		
Contactos eléctricos indirectos al manejar enchufes del ordenador, impresora, etc.	B	D	TO	No sobrecargar enchufes e interruptores. Tirar de la clavija y nunca del cable para desenchufar aparatos eléctricos. Utilizar regletas normalizadas con toma a tierra.		
VALORACIÓN: (P) Probabilidad: B (baja), M (media), A (alta); (C) Consecuencias: LD (ligeramente dañino), D (dañino), ED (extremadamente dañino); (NR) Nivel del Riesgo: T (trivial), TO (tolerable), M (moderado), I (importante), IN (intolerable). Prioridad: Tolerable (12 meses) Moderado (6 meses) Importante (3 meses) Intolerable (inmediato).						

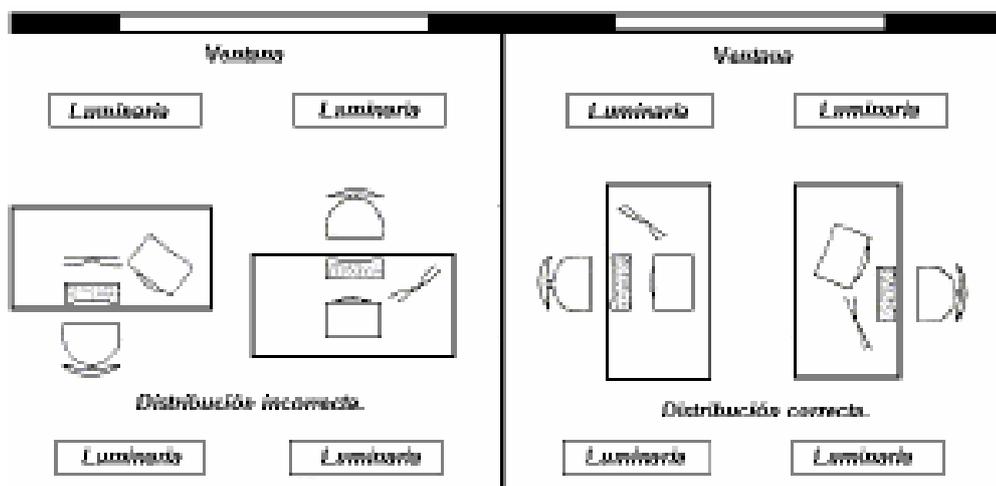
	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 7 de 10

NORMAS GENERALES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS.

- El puesto de trabajo deberá tener dimensiones adecuadas y facilitar la movilidad del usuario.
- El ambiente físico (temperatura, ruido e iluminación), no debe generar situaciones de disconfort.
- Las sillas tendrán base estable y regulación en altura. El respaldo lumbar será ajustable en inclinación y, si la utilización de la P.V.D. es continuada, también en altura.
- **Distancia visual:** La pantalla, el teclado y los documentos escritos deben encontrarse a una distancia similar de los ojos (entre 45 y 55 cm), para evitar fatiga visual.
- **Ángulo visual:** Para trabajos sentados, la pantalla debe estar entre 10º y 60º por debajo de la horizontal de los ojos del operador
- **Colocación del portacopias:** de utilizar portacopias, éste no debe ocasionar posturas incorrectas. Su ubicación a la altura de la pantalla evita movimientos perjudiciales del cuello en sentido vertical.



Figura 1. Ubicación incorrecta / correcta de las P.V.D



	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 8 de 10

Deslumbramientos:

- El entorno situado detrás de la pantalla debe tener la menor intensidad lumínica posible (evitar colocar la pantalla delante de ventanas).
- La colocación de la pantalla debe evitar reflejos de focos luminosos.
- En la figura 1 se dan orientaciones sobre la ubicación de las pantallas con objeto de reducir deslumbramientos.

NORMAS ESPECÍFICAS.

A. Al Iniciar el Trabajo.

- Adecuar el puesto a las características personales (silla, mesa, teclado, etc.). Si es necesario utilizar reposapiés.
- Ajustar el apoyo lumbar y la inclinación del respaldo que deberá ser inferior a 115º.
- Ubicar, orientar y graduar correctamente la pantalla.
- Desviar las pantallas de las entradas de luz.
- Evitar que las ventanas incidan sobre el campo visual.
- Eliminar cualquier tipo de reflejo sobre la pantalla. Si es necesario, utilizar filtros.
- Situar el borde superior de la pantalla por debajo de la línea horizontal de visión.
- Para introducir datos, colocar la pantalla hacia un lado.
- Evitar oscilaciones de letras, caracteres y/o fondo de pantalla.
- Controlar el contraste y brillo de la pantalla.

B. Durante el Trabajo.

- Distribuir racionalmente los medios a emplear:
- Disponer de espacio para el ratón, el teclado y los documentos.
- Mantener el orden con los documentos, planos, etc., evitando acumularlos en la mesa de trabajo.
- Retirar de la mesa aquello que no es necesario.
- Evitar giros bruscos de tronco y cabeza.
- Evitar giros mantenidos y forzados de tronco y cabeza.
- El antebrazo y la mano deben permanecer alineados. Si procede, utilizar un reposamuñecas.
- Mantener el ángulo de brazo y antebrazo por encima de 90º.

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/079/09
	FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 29/09/2009
	Pº Prado de la Magdalena, s/n, 47011, Valladolid.	Página 9 de 10

- No copiar documentos introducidos en fundas de plástico.
- Para reducir ruido, cubrir las impresoras con las protecciones.
- Limpiar periódicamente la superficie de visión (pantalla o filtro).
- De mantener una actividad permanente sobre la pantalla, realizar breves paradas o alternar las tareas.
- En caso de fatiga muscular, o durante las pausas, realice con suavidad los siguientes ejercicios de relajación:

<u>Primero</u>	<p>Mover lateralmente la cabeza</p> 
<u>Segundo</u>	<p>Girar lateralmente la cabeza</p> 
<u>Tercero</u>	<p>Girar lateralmente la cabeza con la barbilla levantada</p> 

Repetir el ciclo completo, levantando la barbilla en los ejercicios primero y segundo.

C. Otras normas.

- Efectuar vigilancia periódica del estado de salud.
- Obtener información/formación sobre los programas con los que se va a trabajar.
- Diseñar las tareas de forma adecuada y lógica.
- Mantener los cables fuera de las zonas de paso o protegidos con canaletas.
- Desenchufar los equipos sin tirar de los cables.
- Para evitar contactos eléctricos, no manipule en el interior de los equipos ni los desmonte.

Anexo III: Evaluación de Riesgos del puesto en la biblioteca de la Facultad de Derecho, realizada por Asistencia Integral en Prevención en 2009

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/071/09
	FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 22/09/2009
	PI. de la Universidad, s/n, 47002, Valladolid.	Página 1 de 10

EVALUACIÓN DE RIESGOS			
PUESTO DE TRABAJO	BIBLIOTECA	Nº de trabajadores ⁽¹⁾	9-10
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS: <ul style="list-style-type: none"> • Préstamo y atención al público. • Préstamo de libros y documentación a alumnos, profesores, etc. • Atención al público. • Ordenar y colocar libros, revistas, e tc. • Hacer fotocopias. Colocación de documentación en los depósitos. 			
EQUIPOS DE TRABAJO QUE UTILIZAN: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador personal todos los trabajadores. 			
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL QUE UTILIZAN: <ul style="list-style-type: none"> • No disponen de equipos de protección individual. 			
EVALUACIÓN DE ELEMENTOS QUE PUEDAN AFECTAR A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES			
FACTORES DE RIESGO		SI	NO
1. CARGA FÍSICA	Postura, riesgo alto por estar desarrollar trabajos y tareas de pie más de tres horas.		X
	Manipulación de cargas superiores a 10 kg.		X
	Trabajos con máquina, cintas transportadoras o máquinas industriales.		X
	Carga mental, tareas de rutina o de poca atención.		X
2. MEDIO AMBIENTE	Exposición a Ruido por encima de 80 dBA.		X
	Temperaturas extremas de calor		X
	Temperaturas extremas por frío		X

3. POSTURAS Y MOVILIDAD EXTREMA	Bipedestación prolongada, más de tres horas diarias		X
	Posturas sedentarias con movimientos repetitivos de lateralización		X
	Realización de determinados movimientos extremos en algunas actividades		X
4. RADIACIONES	Ionizantes		X
	No ionizantes		X
	Electromagnéticos		X
(1) La empresa deberá adjuntar a la ficha la relación nominal de trabajadores del puesto.			

FACTORES DE RIESGO		SI	NO
5. RIESGOS TÓXICOS	Presencia de plomo y sus derivados		X
	Mercurio y sus derivados		X
	LISTA DE AGENTES CONSIDERADOS COMO DE CATEGORIA 1 Y 2, TR1 y TR2, SEGÚN EL DOCUMENTO SOBRE LIMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUIMICOS EN ESPAÑA.		X
	Medicamentos antimitóticos		X
	Agentes químicos de penetración cutánea		X
	Trabajos con exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos.		X
	Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel		X
	Procedimientos con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico		X
	Sustancias químicas etiquetadas con la frase R 40; R45; R46; R47; R60; R61; R62; R63 y R64		X
	Cauchos sintéticos y sus aditivos		X
5. 1 PESTICIDAS	Benceno		X
	carbaryl		X
	Dibromocloropropano (DBCP)		X
	Diclorodifeniltricloroetano (DDT)		X
	Kepone		X
	Otros		X
5. 2 GASES TÓXICOS	Oxido de nitrógeno		X
	Halotane		X
	Enflurane		X

	Metoxiflurane		X
	Ciclopropano		X
	otros		X

FACTORES DE RIESGO		SI	NO
6. PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	Productos citoestáticos		X
	Hormonas sintéticas		X
	Otros		X
7. RIESGO BIOLÓGICO	Toxoplasma		X
	Virus de la rubéola		X
	Citomegalovirus		X
	Herpes		X
	Sífilis		X
	Virus de la hepatitis		X
	Virus del SIDA		X
	Otros		X

PUESTO: BIBLIOTECA						
FACTOR DE RIESGOS	PROBAB	CONSEC	NIVEL R	MEDIDA CORRECTORA	RESPONSABLE: FIRMA Y FECHA DE FINALIZACIÓN.	OBSERVACIONES.
Sobreesfuerzos. Fatiga postural por permanecer demasiado tiempo en la misma postura y/o adoptar posturas incorrectas al trabajar con Pantallas de Visualización de Datos (PVD).	B	D	TO	Para evitar la fatiga muscular debida al estatismo se recomienda sentarse adecuadamente con la espalda recta y apoyada en el respaldo, realizar estiramientos y cambios de postura. Se recomienda hacer una pausa de 10 o 15 minutos por cada 90 de trabajo. Ver normas generales de uso de PVD		
VALORACIÓN: (P) Probabilidad: B (baja), M (media), A (alta); (C) Consecuencias: LD (ligeramente dañino), D (dañino), ED (extremadamente dañino); (NR) Nivel del Riesgo: T (trivial), TO (tolerable), M (moderado), I (Importante), IN (intolerable). Prioridad: Tolerable (12 meses) Moderado (6 meses) Importante (3 meses) Intolerable (inmediato).						

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/071/09
	FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 22/09/2009
	Pl. de la Universidad, s/n, 47002, Valladolid.	Página 6 de 10

PUESTO: BIBLIOTECA						
FACTOR DE RIESGOS	PROBAB	CONSEC	NIVEL R	MEDIDA CORRECTORA	RESPONSABLE: FIRMA Y FECHA DE FINALIZACIÓN.	OBSERVACIONES.
Fatiga mental.	B	D	TO	<p>Alternar las tareas que impliquen el uso de pantallas de visualización con aquellas en las que no sea necesario su uso.</p> <p>Se deben realizar pausas; su planificación, duración y frecuencia dependerá de las exigencias concretas de cada tarea. Son más eficaces las pausas cortas y frecuentes, de manera voluntaria. A título orientativo lo más habitual sería establecer pausas de 10 o 15 minutos por cada 90 de trabajo en pantalla y realizarlas mirando a lo lejos, cambiando de postura y dando algunos paseos.</p> <p>Ver normas generales de uso de PVD</p>		
Cortes/Golpes/Abrusiones por manipulación de objetos de oficina.	B	LD	T	Utilizar los objetos para aquellas operaciones para las que han sido fabricados. Guardar los objetos cortantes (chinchetas, tijeras, abrecartas) tan pronto como termine de utilizarlos		
Contactos eléctricos indirectos al manejar enchufes del ordenador, impresora, etc.	B	D	TO	No sobrecargar enchufes e interruptores. Tirar de la clavija y nunca del cable para desenchufar aparatos eléctricos. Utilizar regletas normalizadas con toma a tierra.		
VALORACIÓN: (P) Probabilidad: B (baja), M (media), A (alta); (C) Consecuencias: LD (ligeramente dañino), D (dañino), ED (extremadamente dañino); (NR) Nivel del Riesgo: T (trivial), TO (tolerable), M (moderado), I (importante), IN (intolerable). Prioridad: Tolerable (12 meses) Moderado (6 meses) Importante (3 meses) Intolerable (inmediato).						

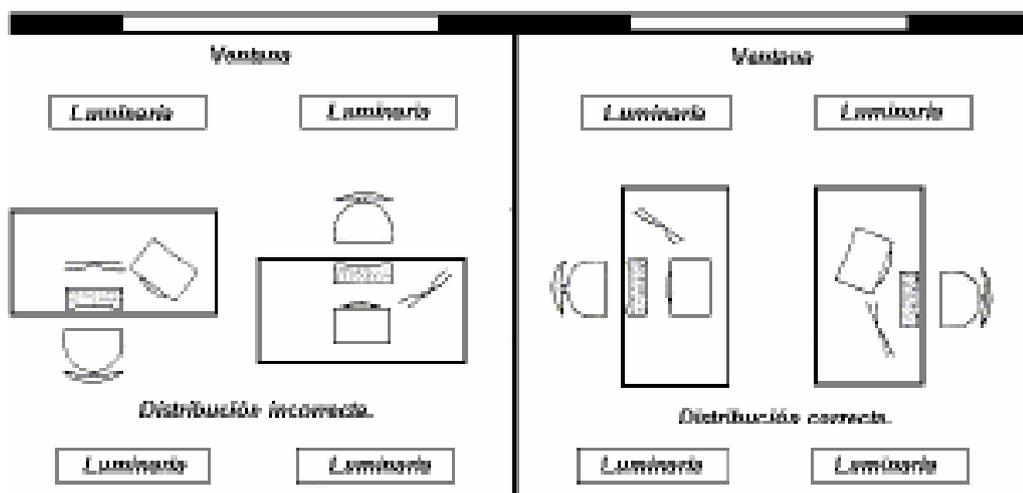
	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/071/09
	FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 22/09/2009
	Pl. de la Universidad, s/n, 47002, Valladolid.	Página 7 de 10

NORMAS GENERALES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS.

- El puesto de trabajo deberá tener dimensiones adecuadas y facilitar la movilidad del usuario.
- El ambiente físico (temperatura, ruido e iluminación), no debe generar situaciones de discomfort.
- Las sillas tendrán base estable y regulación en altura. El respaldo lumbar será ajustable en inclinación y, si la utilización de la P.V.D. es continuada, también en altura.
- **Distancia visual:** La pantalla, el teclado y los documentos escritos deben encontrarse a una distancia similar de los ojos (entre 45 y 55 cm), para evitar fatiga visual.
- **Ángulo visual:** Para trabajos sentados, la pantalla debe estar entre 10º y 60º por debajo de la horizontal de los ojos del operador
- **Colocación del portacopias:** de utilizar portacopias, éste no debe ocasionar posturas incorrectas. Su ubicación a la altura de la pantalla evita movimientos perjudiciales del cuello en sentido vertical.



Figura 1. Ubicación incorrecta / correcta de las P.V.D



	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/071/09
	FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 22/09/2009
	Pl. de la Universidad, s/n, 47002, Valladolid.	Página 8 de 10

Deslumbramientos:

- El entorno situado detrás de la pantalla debe tener la menor intensidad lumínica posible (evitar colocar la pantalla delante de ventanas).
- La colocación de la pantalla debe evitar reflejos de focos luminosos.
- En la figura 1 se dan orientaciones sobre la ubicación de las pantallas con objeto de reducir deslumbramientos.

NORMAS ESPECÍFICAS.

A. Al Iniciar el Trabajo.

- Adecuar el puesto a las características personales (silla, mesa, teclado, etc.). Si es necesario utilizar reposapiés.
- Ajustar el apoyo lumbar y la inclinación del respaldo que deberá ser inferior a 115°.
- Ubicar, orientar y graduar correctamente la pantalla.
- Desviar las pantallas de las entradas de luz.
- Evitar que las ventanas incidan sobre el campo visual.
- Eliminar cualquier tipo de reflejo sobre la pantalla. Si es necesario, utilizar filtros.
- Situar el borde superior de la pantalla por debajo de la línea horizontal de visión.
- Para introducir datos, colocar la pantalla hacia un lado.
- Evitar oscilaciones de letras, caracteres y/o fondo de pantalla.
- Controlar el contraste y brillo de la pantalla.

B. Durante el Trabajo.

- Distribuir racionalmente los medios a emplear:
- Disponer de espacio para el ratón, el teclado y los documentos.
- Mantener el orden con los documentos, planos, etc., evitando acumularlos en la mesa de trabajo.
- Retirar de la mesa aquello que no es necesario.
- Evitar giros bruscos de tronco y cabeza.
- Evitar giros mantenidos y forzados de tronco y cabeza.
- El antebrazo y la mano deben permanecer alineados. Si procede, utilizar un reposamuefecas.
- Mantener el ángulo de brazo y antebrazo por encima de 90°.

	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Ref: AVQ/071/09
	FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Fecha: 22/09/2009
	Pl. de la Universidad, s/n, 47002, Valladolid.	Página 9 de 10

- No copiar documentos introducidos en fundas de plástico.
- Para reducir ruido, cubrir las impresoras con las protecciones.
- Limpiar periódicamente la superficie de visión (pantalla o filtro).
- De mantener una actividad permanente sobre la pantalla, realizar breves paradas o alternar las tareas.
- En caso de fatiga muscular, o durante las pausas, realice con suavidad los siguientes ejercicios de relajación:

Primero

Mover lateralmente la cabeza



Segundo

Girar lateralmente la cabeza



Tercero

Girar lateralmente la cabeza con la barbilla levantada



Repetir el ciclo completo, levantando la barbilla en los ejercicios primero y segundo.

C. Otras normas.

- Efectuar vigilancia periódica del estado de salud.
- Obtener información/formación sobre los programas con los que se va a trabajar.

- Diseñar las tareas de forma adecuada y lógica.
- Mantener los cables fuera de las zonas de paso o protegidos con canaletas.
- Desenchufar los equipos sin tirar de los cables.
- Para evitar contactos eléctricos, no manipule en el interior de los equipos ni los desmonte.

CAPÍTULO V. LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID A TRAVÉS DEL PROGRAMA EXPERIMENTAL

Sumario: 1.- *La Universidad de Valladolid y la integración de personas con discapacidad*
1.1.- *Medidas llevadas a cabo en la Universidad de Valladolid desde el “Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad”* 1.2.- *Valoración del desarrollo del curso teórico-práctico para la formación de personas con discapacidad en el contexto de la UVa*

1.- LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID Y LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Universidad de Valladolid, en cumplimiento de los fines de servicio público que tiene encomendados, asume entre los valores inspiradores de su actividad el de la igualdad de oportunidades¹⁶. Atendiendo a este valor, la Universidad de Valladolid viene estableciendo desde hace años pautas operativas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el contexto universitario.

Entre otras medidas, desde 1997, la Universidad de Valladolid (UVa), a través del Vicerrectorado de Estudiantes, y la Junta de Castilla y León, desde la Gerencia de Servicios Sociales, mantienen un convenio marco de colaboración para el desarrollo de programas de acción social. En el ejercicio de dicho acuerdo se lleva a cabo el **Programa de integración de personas con discapacidad en la UVa**, que articula acciones tendentes a facilitar la inclusión y mayor autonomía posible de los estudiantes con discapacidad en el ámbito universitario, potenciar la sensibilización y la solidaridad universitaria hacia personas con discapacidad y favorecer el acceso de las personas con discapacidad a todos los recursos y servicios de que dispone la Universidad.

Este programa ha contribuido durante años a facilitar la integración de personas con discapacidad en la UVa, gracias a la participación de los miembros de la comunidad universitaria, a las actuaciones transversales y coordinadas con los servicios universitarios competentes en cada materia (Ej.- acceso, alumnado, información, accesibilidad, prácticas, prevención, alojamientos, etc.), a la colaboración de las entidades sociales y a las orientaciones de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León.

¹⁶ Artículo 3.1. de los Estatutos Universidad de Valladolid. El Plan Estratégico de la Universidad de Valladolid (UVa) 2008-2014 también incluye en su eje nº 4 de la *Universidad en la sociedad*, el objetivo estratégico 3 de promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad social. Este objetivo se desarrolla con acciones estratégicas como la ejecución de programas de acción social de integración de personas con necesidades específicas derivadas de una discapacidad, la accesibilidad, la convivencia intergeneracional y la promoción de la igualdad.

En la actualidad, se plantea como avance de las iniciativas de integración el reto de **contribuir a favorecer la formación e integración laboral de las personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid**. Para ello, se entiende necesario crear y mantener marcos de colaboración permanentes con otras Administraciones y con entidades vinculadas a las personas con discapacidad, así como la dinamización de la comunidad universitaria para contribuir a este objetivo.

Se trata de reforzar en la Universidad de Valladolid las medidas generales existentes para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (Ej. cupo de reserva, adaptación de pruebas, etc.). Por otro lado, se pretende contribuir a mejorar las oportunidades de inserción de las personas con discapacidad con dificultades especiales para el acceso al mercado laboral ordinario¹⁷ a través de un **programa experimental** de formación para la realización de prácticas en puestos no permanentes de la UVA.

El cumplimiento de la legislación vigente en materia de inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo público es un requisito indispensable para toda institución que se defina como socialmente responsable. Pero también es una condición *sine qua non* para todas aquellas Administraciones que deseen acudir a las ayudas públicas y que está regulada jurídicamente¹⁸. En todo caso, la Universidad de Valladolid, atendiendo a la igualdad de oportunidades, velará porque en sus procedimientos de concurrencia competitiva y de selección de empleados y/o estudiantes, se ajuste a baremos de ecuanimidad, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

¹⁷ Según el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León, se entiende por personas con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo a aquellas con *discapacidad intelectual* con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, y a aquellas con *discapacidad física o sensorial* con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 75%.

¹⁸ Tal como se indica en el Decreto 75/2008, de 30 de octubre, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de la normativa para la integración laboral de las personas con discapacidad y el establecimiento de criterios de valoración y preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas públicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, artículo 3. 1.- Las bases reguladoras o las convocatorias de ayudas y subvenciones de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León exigirán la acreditación del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad, o de la no sujeción a la misma, o, en su caso, de la exención de dicha obligación, en los términos previstos en el Real Decreto 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, a aquellas empresas que soliciten subvenciones o ayudas económicas establecidas por éstas. 2.- La acreditación de la observancia, o de la exención, de la obligación del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad, o, en su caso, de la no sujeción a dicha obligación será requisito inexcusable para la obtención de la ayuda o subvención solicitada.

1.1.- Medidas llevadas a cabo en la UVa desde el “Programa experimental de investigación y formación teórico-práctica para personas con discapacidad”

Las acciones desarrolladas durante el año 2011 en el mencionado programa experimental fueron las siguientes:

Acción 1. Investigación sobre puestos y entornos laborales (2011)

El objetivo de esta acción fue determinar los puestos de trabajo de la UVa para la inserción laboral de las personas con discapacidad, con especial atención a la discapacidad intelectual. Así pues, se realizó una investigación sobre los puestos y entornos laborales existentes en la UVa a efectos de identificar los susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad. A este fin se analizaron los factores que favorecen los procesos de inserción. En el estudio se contempló la discapacidad intelectual, física y sensorial. Del mismo modo, la investigación abarcó a los cuatro campus de la UVa.

La investigación se llevó a cabo de manera conjunta entre el equipo de investigación constituido para el desarrollo del programa y la Fundación ONCE, a través de FSC Inserta.

En la reunión de trabajo del 25 de marzo de 2011, se presentaron los resultados y principales conclusiones del estudio realizado por FSC Inserta en el marco del programa operativo “Lucha contra la discriminación 2007-2013, cofinanciado por el FSE y la Fundación ONCE, con la colaboración y el apoyo de profesionales de la Universidad de Valladolid, y más concretamente, del Área de Asuntos Sociales de la mencionada entidad.

La presentación del Análisis de Puestos de Trabajo, realizada por personal del departamento de Estudios y Análisis de la Información de FSC Inserta, sirvió de herramienta de trabajo inicial para mejor desarrollo del convenio. El objetivo general del estudio era encontrar aquellos puestos de trabajo en la UVa con más potencialidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta los diferentes tipos de discapacidad.

Llegado al consenso de desarrollar la acción 2 (Diseño e implementación de un curso experimental de formación teórico-práctica) del convenio con un grupo de personas con discapacidad intelectual, nos encontramos con 12 entornos laborales idóneos, que se resumen en 4 perfiles laborales con funciones semejantes:

1. Oficial de servicios e información en los centros universitarios: Centro Buendía, Facultad de Ciencias, F. Educación y Trabajo Social, F. F^a y Letras y E.T.S.I. Telecomunicación.
2. Oficial de archivo: Engloba oficial de biblioteca y otras tareas auxiliares: Archivo Universitario (campus de Valladolid) y Centro Buendía.
3. Oficial biblioteca: E. Ingenierías Industriales y Facultad F^a y Letras (VA).

4. Oficial de oficios: Jardinería y mudanzas.

En esta reunión se acordó que el equipo de investigación de la UVa realizaría un estudio que recogiera por un lado, un marco teórico de legislación y por otro, experiencias operativas de inserción laboral de personas con discapacidad, concretamente discapacidad intelectual, desarrolladas en el contexto de las administraciones o Universidad (realidad actual, mecanismos que faciliten el acceso, contratación y el mantenimiento del empleo público). El informe de este estudio se recoge en el apartado 2) de este documento.

- 14/04/2011: El equipo de investigación de la UVa entregó la Memoria técnica para el desarrollo del “Análisis práctico de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid”.

Acción 2. Diseño e implementación de un curso experimental de formación teórico-práctica para personas con discapacidad (2011) de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de los cursos de extensión universitaria y de formación continuada de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo de Junta de Gobierno de 26 de noviembre de 1997.

El desarrollo de la acción 2 quedó sujeto a los resultados obtenidos en la primera de las acciones. El objetivo general de esta acción era ofrecer una experiencia de formación teórico-práctica en el contexto universitario a personas con discapacidad. A este fin se pretendía:

- Diseñar itinerarios personalizados de formación para la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Aplicar un plan de formación específico en el ámbito universitario, que capacitara al grupo de personas con discapacidad para realizar las funciones requeridas en el empleo ordinario, tanto público como privado.
- Propiciar la colaboración de la comunidad universitaria en el proceso del Plan de Prácticas formativas (Ej. Tutores/as profesionales)
- Difundir el modelo formativo aplicado y las diferentes experiencias laborales llevadas a cabo en las diferentes empresas del contexto.

La implementación de esta acción se desarrolló en cuatro etapas que a continuación se exponen:

1. Diseño de un proyecto de un curso de formación, que incluya la realización de prácticas formativas en la UVa, al amparo del Reglamento sobre prácticas en empresas de los alumnos de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de junio de 2007 (BOCYL N°118, de 19 de junio de 2007).

2. Suscripción de la adenda a este convenio fijando las condiciones académicas en las que se desarrollará el curso mencionado.

3. Implementación del curso.
4. Evaluación del curso, incluidas las prácticas formativas.

De esta acción son responsables conjuntamente el equipo de investigación constituido para el desarrollo del programa y el equipo de trabajo de FSC Inserta designado al efecto. En la reunión del 25 de marzo se acuerda planificar la acción formativa teórico-práctica del convenio en estos términos:

Acción	Fecha de realización	Responsable
1. Diseño de la acción formativa.	Finales marzo Mediados de abril de 2011	UVa y FSC Inserta
2. Selección del alumnado según los perfiles: abril de 2011.	Abril de 2011	FSC Inserta y UVa
3. Curso de formación al grupo de personas con discapacidad intelectual.	180 horas (2 meses y ½) mayo-julio	FSC Inserta y UVa
4. Jornada de sensibilización a los tutores profesionales.	Previo a la realización de las prácticas	FSC Inserta y UVa
5. Prácticas en los centros de trabajo	Julio	UVa y FSC Inserta

Según esta **planificación**, se fue respondiendo a cada hito a medida que se fue completando la etapa precedente, entre los que destacamos:

Acción	Fecha	Observaciones
1. Preselección de alumnos. La selección final se realizó para configurar un grupo de 15 alumnos, partiendo de un grupo de unas 50 personas interesadas y comprometidas, entre los que fueron informados de manera individual y en las reuniones conjuntas.	Abril 2011	Los principales criterios de selección fueron, entre otros: tipo de discapacidad, nivel de formación reglada y complementaria, experiencia profesional, edad, nivel de autonomía, disponibilidad y compromiso.
2. Inicio curso de “Auxiliar de conserje Ed.01/11”.	12/05/2011	De 180 horas de duración.
3. Reunión de coordinación con el equipo de la UVa	24/05/2011	
4. Reunión servicios jurídicos UVa.	08/06/2011	Coordinación para la elaboración de una memoria técnica del curso, con el objetivo de que la UVa pudiera darlo de alta como curso de extensión Universitaria, tal y como estableció el convenio, con el objeto de poder tener un marco legal durante el periodo de prácticas (Adenda), también se tendrá que elaborar el convenio de prácticas.

<p>5. Jornada de sensibilización con los tutores de prácticas.</p> <p>6. Finalización curso.</p> <p>7. Inicio de las prácticas de auxiliar de conserje.</p> <p>8. Finalización de prácticas.</p> <p>9. Entrega diplomas curso+prácticas</p>	<p>17/06/2011</p> <p>01/07/2011</p> <p>04/07/2011</p> <p>21/07/2011</p> <p>11/10/2011</p>	<p>Los tutores son trabajadores voluntarios de la UVa de distintas facultades y servicios.</p> <p>Impartidas por la “coordinadora de empresas” de FSC Inserta y apoyada por la “coordinadora de demandantes” de FSC Inserta, en la Casa del Estudiante de la UVa. Los contenidos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discapacidad. Nociones. - Atención a Personas con Discapacidad. - El proceso de las prácticas. - Resolución de dudas. <p>7 alumnos (70 horas).</p> <p>En Facultad de Derecho (salón de grados). Se mantuvieron múltiples contactos entre las directoras de FSC Inserta y Área de Asuntos Sociales de la UVa, con motivo de cierre de fechas, asistentes, protocolo, formato invitaciones y nota de prensa.</p>
--	---	--



- Las contrataciones se realizan con fecha 01/07/2011 y con duración hasta 30/12/2011, en formato de contratación a media jornada y a través de una subvención del ECYL concedida a la UVa. De las 5 contrataciones realizadas en el marco de este programa, 4 se corresponden con alumnos del curso que han obtenido la calificación de “apto”.

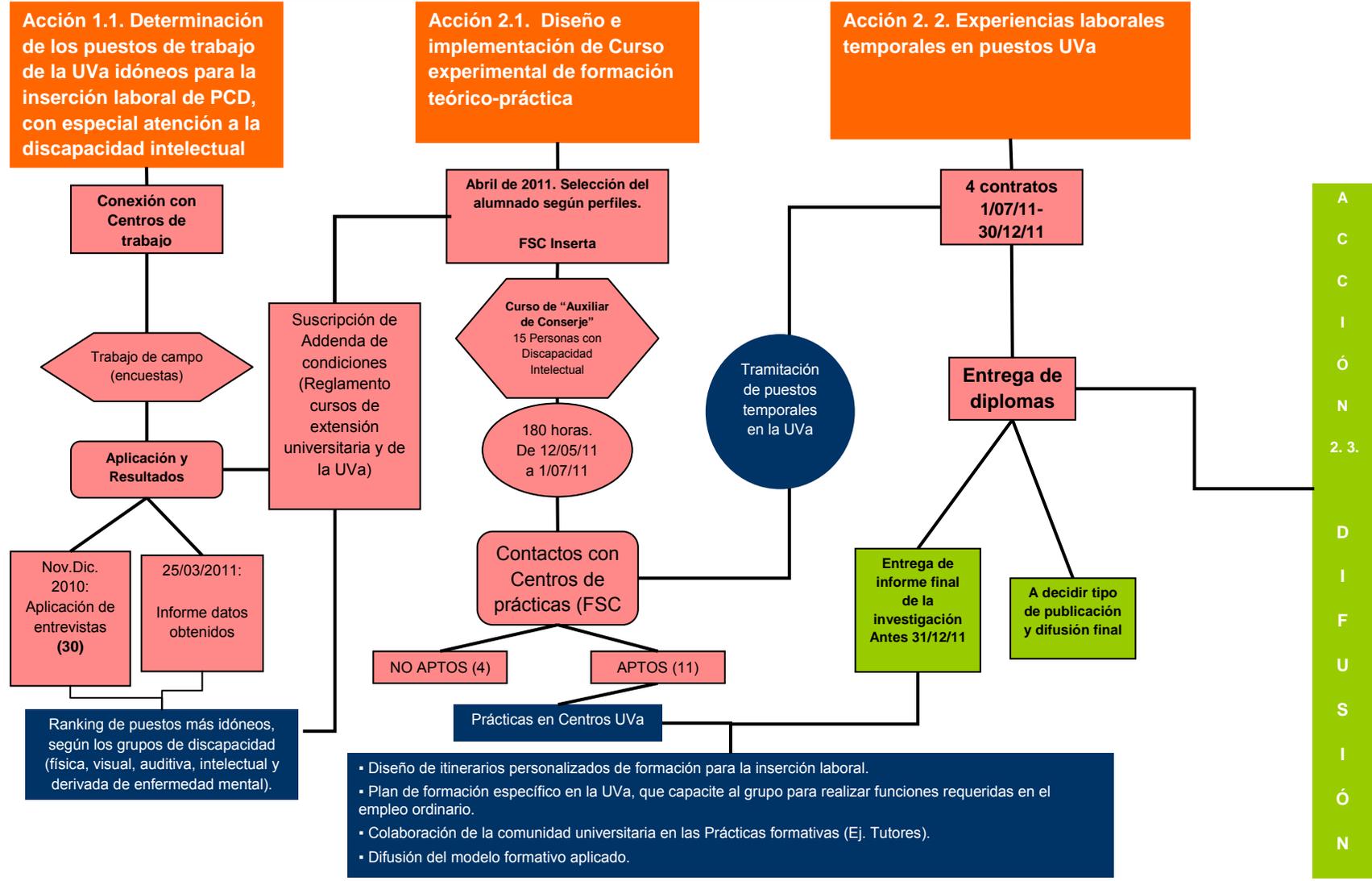
1.2.- Valoración del desarrollo del curso teórico-práctico para la formación de personas con discapacidad en el contexto de la UVa

En el desarrollo del curso teórico-práctico dirigido a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la Universidad de Valladolid se han asociado medidas antidiscriminatorias y acciones positivas, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades a estas personas. La fundamentación básica del programa se ha enfocado en la lucha contra la discriminación y en la promoción del acceso al empleo público de este colectivo. Para abordar estos objetivos prioritarios ha sido necesario introducir medidas que han atendido explícitamente a la evaluación, a la orientación y a la formación profesional individual. Esta labor ha permitido identificar sus capacidades y posibilidades de desarrollar concretas actividades profesionales.

No puede olvidarse que hay dos cuestiones esenciales que permiten el buen desarrollo del programa, la primera es que la dirección de la institución esté convencida de que el proyecto merece la pena, porque puede ofrecer un puesto de trabajo que necesita ser ocupado y, la segunda que asuma la responsabilidad de que este puesto de trabajo se lo ofrece a un ciudadano sobre el que persisten barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo por pertenecer a un colectivo que tiene especiales dificultades para encontrar un trabajo ordinario.

En conclusión la inserción de personas con discapacidad intelectual en la Universidad de Valladolid ha supuesto una experiencia muy satisfactoria y su valoración es muy positiva tanto con respecto de la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo, como de todo el personal que ha intervenido en su desarrollo, el propio de la universidad y las personas que han participado en la realización del curso teórico-práctico. Finalmente cinco de estas personas han formalizado un contrato de trabajo con la Universidad de Valladolid durante seis meses para la realización de actividades correspondientes a la categoría profesional de auxiliares de biblioteca, con la finalidad de que puedan canalizar la práctica laboral adquirida hacia ocupaciones que facilitan una mayor estabilidad en el empleo.

Proceso del Programa experimental



CAPÍTULO VI. PROPUESTAS FINALES

Sumario: 1.- Integración laboral 2.- Contexto laboral y acciones formativas 3.- Mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo 4.- Riesgos laborales

1.- INTEGRACIÓN LABORAL

En la promoción al empleo de las personas con discapacidad intelectual deben asociarse medidas antidiscriminatorias y acciones positivas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades a estas personas. Luchar contra la discriminación y promover su participación en el acceso al empleo público exige introducir medidas que atiendan a la evaluación, orientación y formación profesional individual que permita identificar sus capacidades y posibilidades de desarrollar concretas actividades profesionales.

En las ofertas de empleo público o bien en las convocatorias de los procesos selectivos existe un factor esencial que, en nuestra opinión, contribuye a promocionar el acceso de las personas con discapacidad intelectual a puestos de trabajo en la Administración Pública. La clave para asegurar que la promoción de este colectivo sea eficaz se sitúa en la necesidad de que las plazas se encuentren definidas, en el sentido de que las vacantes ofertadas para este colectivo estén vinculadas a un concreto puesto de trabajo, establecido y conocido previamente.

Las convocatorias de oferta de empleo público deben incorporar compromisos específicos de cumplimiento de la cuota de reserva, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para ser cubiertos por personas con discapacidad intelectual.

Favorecer la configuración de pruebas de acceso específicas adaptadas a las personas con discapacidad intelectual, sin que ello suponga la vulneración de los principios de mérito y capacidad. En el acceso al empleo público, los temarios o las pruebas de acceso estarán adaptados y serán adecuados a la capacidad de este colectivo, de manera que se valore más la aptitud de la persona para desempeñar concretos puestos de trabajo que sus competencias para superar una prueba de conocimientos.

Favorecer que en la determinación de la aptitud de la persona con discapacidad intelectual para el ejercicio de las funciones propias correspondientes a un puesto de trabajo, se procure evitar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad. Se trata de garantizar que la persona posee las cualificaciones necesarias para el empleo y de verificar que está en condiciones de desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo, sin perjuicio de realizar las adaptaciones razonables teniendo en cuenta para ello el tipo de discapacidad.

Fijar convocatorias de procesos de selección específicos para acceder a puestos de trabajo mediante contratación laboral para las personas con discapacidad intelectual y promover de manera activa el acceso al empleo público a través de las bolsas de empleo. La articulación de estos mecanismos de integración laboral en las Administraciones Públicas debe ir acompañada también de otras medidas complementarias que contribuyan a superar las dificultades que encuentran las personas con discapacidad intelectual. En este sentido, es destacable que la ayuda a estas personas facilita el acceso al empleo público y que existen instrumentos que, de manera expresa, favorecen la integración laboral de los discapacitados intelectuales, entre ellos, destacan fundamentalmente dos: la adaptación del puesto de trabajo a sus capacidades y la utilización de fórmulas de empleo con apoyo.

2.- CONTEXTO LABORAL Y ACCIONES FORMATIVAS

Las personas con discapacidad intelectual pueden incorporarse plenamente al mundo del trabajo, pese a sus limitaciones funcionales, si se implantan actuaciones encaminadas a la desaparición de obstáculos, la adecuación y adaptación del entorno laboral mediante ajustes razonables y la igualdad de oportunidades en el empleo.

La discapacidad no es un impedimento para trabajar, ni puede convertirse en el pretexto para negar el Derecho al trabajo, por cuenta ajena o por cuenta propia, de las personas con discapacidad intelectual. La discapacidad no puede servir a la exclusión social, ni a la marginación, ni al apartamiento laboral. Estas personas poseen capacidades para incorporarse y desarrollar un trabajo, la inclusión laboral es, además, la puerta de entrada a la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidades intelectuales y permite su reconocimiento como sujetos de derechos.

La consecución de una mayor integración laboral de las personas con discapacidad ha de ser una práctica ejemplar que comience a germinar en el empleo público, implantando medidas que sirvan como modelo de buenas prácticas para todo el empleo (público o privado). Para ello resultan indispensables medidas de acción positiva, la remoción de los obstáculos para la real y efectiva igualdad de oportunidades y la implantación de aquellas acciones que faciliten el cumplimiento de principio de no discriminación.

El nuevo paradigma internacional del empleo de las personas con discapacidad intelectual, que emerge de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad de 2006, exige su inclusión, en la medida de lo posible, en el mercado de trabajo ordinario.

Las legislaciones laborales, las negociaciones convencionales y las prácticas empresariales han de mirar a las personas con discapacidad intelectual con el debido respeto a sus derechos fundamentales, evitando cualquier manifestación discriminatoria por causa de la discapacidad y corrigiendo cuantas singulares desventajas padecen estas personas en relación con los restantes trabajadores,

removiendo las barreras que se detecten en cada concreto puesto de trabajo (sin olvidar que en no pocas ocasiones las auténticas limitaciones se encuentran en el entorno y hábitat laboral).

La formación siempre ha sido considerada como una pieza basilar en la consecución de la integración laboral, tanto para conseguir un empleo como para el mantenimiento del mismo o, en su caso, para la recolocación del trabajador. En relación con las personas con discapacidad intelectual sin formación no se podrá alcanzar su participación en el empleo, puesto que la formación favorece la integración y el acceso al trabajo e, igualmente, facilita la promoción profesional pero, sobre todo, fortalece la igualdad real de oportunidades.

Respecto de las personas con discapacidad intelectual es imprescindible realizar acciones formativas comunes al resto de los trabajadores realizando las adaptaciones precisas, permitiendo su plena participación en los procesos de formación, su cualificación y promoción profesional, bien antes del acceso al puesto de trabajo bien con posterioridad a aquél, ofreciendo formación permanente para que puedan desarrollar satisfactoriamente la actividad laboral y se adapten a los cada vez más rápidos cambios tecnológicos, productivos y organizativos del mundo laboral. También serán necesarias acciones formativas específicas en atención a sus necesidades y directamente relacionadas con su discapacidad intelectual.

La discapacidad reclama una sensibilidad singular al elaborar medidas formativas. Las empresas en los cursos de formación que programen e impartan habrán de recoger una reserva de plazas para los discapacitados intelectuales. Sin embargo, la formación no debe dirigirse en exclusiva al trabajador con discapacidad también el resto de la plantilla debe recibir contenidos formativos que faciliten la integración y aceptación laboral de las personas con discapacidad intelectual, contenidos referidos a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad junto con las exigencias e importancia que implica la prohibición de discriminación en el empleo.

La presencia visible de la formación en discapacidad está ausente en los acuerdos nacionales de formación, en los planes formativos de las empresas, Administraciones públicas y Universidades. Son necesarias transformaciones en el diseño y configuración de acciones formativas que tomen en consideración la especial atención que precisa la discapacidad.

Las medidas de ajuste razonable y adaptaciones necesarias del puesto de trabajo son una herramienta básica contra la discriminación de las personas con discapacidad. El ajuste es una obligación de la empresa que permite a las personas con discapacidades desarrollar el trabajo, participar en la actividad laboral, recibir formación en el empleo y poder promocionarse profesionalmente.

Una mayor difusión de medidas de integración laboral de las personas con discapacidad intelectual podría realizarse mediante textos que recojan ejemplos buenas prácticas que hayan sido debidamente evaluadas, en los momentos actuales, superadas las primeras etapas de integración laboral, la atención no debe pivotar en exclusiva en el acceso al empleo sino en la continuidad y

permanencia en él. La elaboración de estos informes y la realización de campañas de difusión deberá contar con la concurrencia de las empresas y Administraciones públicas implicadas así como también de las asociaciones o entidades que promueven los derechos de los discapacitados.

3.- MANTENIMIENTO DEL TRABAJADOR EN SU PUESTO DE TRABAJO

Los obstáculos que impiden la integración laboral plena de los discapacitados no se sitúan tanto en el acceso al mercado de trabajo sino en el ámbito del ejercicio de los poderes de organización del trabajo en la empresa que continúa sin atender las necesidades de los discapacitados que exigen una gestión flexible del trabajo en la empresa que atienda su específica capacidad.

El legislador no acomete la elaboración de las pautas concretas de comportamiento empresarial que concreten la obligación de realizar ajustes razonables para eliminar las barreras que impiden que la integración laboral de los discapacitados sea real y efectiva. Constatada la ausencia de la delimitación de posibles adaptaciones de los puestos de trabajo también a nivel paccionado, el Capítulo III de este estudio ha tratado de delinear una hoja de ruta de posibles ajustes que orienten la organización del trabajo en la Universidad de Valladolid de modo que se muestre sensible a las dificultades que impiden o dificultan que las personas con discapacidad que acceden a puestos de trabajo según los procedimientos adecuados, se mantengan en los mismos.

El catálogo de buenas prácticas que hemos diseñado para garantizar la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad en el entorno laboral de la UVA engloba una propuesta de organización flexible del trabajo en la empresa. En el desarrollo de este esquema estructural se atiende a los momentos de entrada y salida del mercado laboral así como a la adaptación de las condiciones de tiempo de trabajo y salario prestando una atención especial a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de los trabajadores con discapacidad intelectual.

Proponemos como comportamientos adecuados para garantizar el mantenimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo en la UVA al que han accedido tras superar las pruebas de acceso establecidas al efecto y con ello la igualdad de oportunidades en el empleo:

- 1.- Pactar un nivel de rendimiento o ritmo de trabajo en atención a la discapacidad del trabajador.
- 2.- Introducir pautas flexibles en la ordenación del tiempo de trabajo.
- 3.- Adaptar las medidas sobre conciliación a las especiales dificultades de las personas con discapacidad de manera que se considere la discapacidad como una circunstancia personal que determina mayores dificultades para equilibrar las propias responsabilidades familiares o personales y laborales.
- 4.- La utilización de fórmulas contractuales flexibles como el contrato a tiempo parcial o el teletrabajo.

5.- Asegurar la permanencia en el empleo de estos trabajadores frente a decisiones empresariales de extinción de la relación laboral por incumplimientos contractuales o ante situaciones inherentes a la empresa que justifiquen la extinción de relaciones laborales en la empresa.

4.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el presente trabajo se ha propuesto un nuevo método para la revisión / adaptación de las evaluaciones de riesgos para personal con discapacidad psíquica y se ha aplicado a los seis puestos propuestos para la integración en la Universidad de Valladolid. Las ventajas del método propuesto son:

- Es un método más simple que lo propuesto en la bibliografía encontrada en el momento.
- El método se centra más en el puesto y en las condiciones de trabajo, siendo una única etapa en la que se necesita conocer las características del candidato/a, lo que permite economizar esfuerzos y tiempo del personal técnicamente cualificado, y esto se traduce en que permite a la empresa ahorrar en los costes indirectos de la inserción del personal con discapacidad.
- El método permite estudiar el puesto de manera que si el candidato/a cumple ciertos requisitos, no sea necesario conocer pormenorizadamente su discapacidad, lo que permite al candidato/a preservar mejor datos concernientes a su salud.
- Igualmente el método permite que la evaluación de riesgos sea válida para todos aquellos candidatos que cumplan ciertos perfiles, lo que se traduce de nuevo en un ahorro de costes para la empresa en caso de que cambie de persona en el puesto de trabajo, si cumple ciertos perfiles, no será necesario volver a reevaluar.

Además con este estudio se puede comprobar que se puede desarrollar una metodología sencilla para revisar/ adaptar las evaluaciones de riesgos para el personal con discapacidad psíquica. Dicha metodología podría ser generalizable al conjunto mucho más amplio de trabajadores especialmente sensibles, recogidos en la Ley de Prevención de riesgos laborales y que se refiere a cualquier trabajador que por sus características personales presenta una mayor susceptibilidad ante determinadas situaciones de riesgo, bien sean condiciones de trabajo o tiempos de exposición a determinados agentes físicos, agentes biológicos o sustancias químicas, e incluso también a la revisión que hay que hacer de las evaluaciones de riesgos para la protección de la maternidad.

Por otra parte, aunque en este estudio no se pueda objetivar, es previsiblemente probable que la inserción de trabajadores con discapacidad influya positivamente en las relaciones psicosociales dentro de la organización, al ser habitualmente trabajadores muy motivados, siempre y cuando se realice un planteamiento adecuado dentro de la organización.