PROCEDIMIENTO DE APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Elaborado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de La Rioja
Fecha: 15 de septiembre de 2025

Revisado y Aprobado en el Comité de Seguridad y Salud
Fecha: 20 de febrero de 2026

ÍNDICE

1.- OBJETO

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

3.- NORMATIVA

4.- OBJETIVOS PRINCIPALES

5.- DESARROLLO

1.- OBJETO

El presente documento tiene por objeto definir la metodología que se utilizará por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la inserción socio-laboral de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual del Gobierno de La Rioja.

La Vigilancia de la Salud, desde el ámbito de la Medicina del Trabajo, pretende alcanzar, según lo indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos a los que están expuestas en su puesto de trabajo.

Por su parte, el artículo 25 regula la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, debiendo garantizar manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El artículo 59 del EBEP, regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y exige que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación a todas las personas con discapacidad intelectual que trabajen en la Administración General del Gobierno de La Rioja.

3.- NORMATIVA

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 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.
- Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad y su inclusión social.

- Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

4.- OBJETIVOS PRINCIPALES:

4.1.- ADAPTACIÓN Y APOYO.
Realizar las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo y ofrecer el acompañamiento individualizado que las personas con discapacidad puedan requerir para realizar sus funciones de forma autónoma y efectiva.

4.2.- DESARROLLO PROFESIONAL.
Garantizar la plena incorporación y el desarrollo a lo largo de la vida profesional de los empleados públicos con discapacidad.

4.3.- CUMPLIMIENTO NORMATIVO.
Asegurar el cumplimiento de las políticas de inclusión y la legislación en materia de discapacidad, promoviendo una administración más accesible e inclusiva.

5.- DESARROLLO.
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Prevención: "*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*", se establece el siguiente procedimiento.

5.1.- Consideraciones previas

Todos los puestos de trabajo que puedan ofertarse para personas trabajadoras sensibles por discapacidad intelectual tendrán, como mínimo, las siguientes características:

a) Deberán estar excluidas funciones y tareas de responsabilidad o de seguridad sobre terceros, usuarios o instalaciones.

b) Deberán estar acompañados durante su jornada laboral, evitando trabajos en solitario.

c) Deberán evitar verse obligados, en la medida de lo posible, a dar respuesta a situaciones imprevistas, sobrecarga de trabajo o exceso de jornada.

d) La persona trabajadora que desempeñe este puesto debe recibir información y formación adaptada a su discapacidad en materia de prevención de riesgos laborales (medidas de emergencia, riesgos laborales, medidas de prevención adoptadas ...)

e) A los compañeros/as de trabajo se les debe proporcionar formación e información sobre la discapacidad intelectual en general y en particular sobre la persona trabajadora sensible que va a

desempeñar el puesto de trabajo, siempre respetando la dignidad e integridad de la persona (si fuera preciso se solicitará consentimiento expreso a la persona trabajadora sensible).

5.2.- Procedimiento

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales participará de manera interdisciplinar (área técnica, sanitaria y ergonomía y psicosocial) en la valoración de los diferentes elementos presentes en la situación de trabajo (diseño del puesto de trabajo, tareas, entorno, organización…) del puesto específico, y para ello se establecen los siguientes pasos:

1) Estudio individualizado del puesto de trabajo. Deben estar bien definidas las funciones y tareas del puesto específico, información que deberán aportar los centros de trabajo donde se ubique dicho puesto.
2) Se dispondrá de un dictamen vinculante de capacidades o compatibilidad para el desempeño del puesto de trabajo específico previamente definido. Este dictamen será expedido por el Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia u órgano competente, quién previamente tendrá información del puesto de trabajo específico con sus funciones y tareas aportadas por el centro de trabajo.
3) Actualización de la evaluación de riesgos existente de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta lo indicado en el punto 1) anterior.
4) Un examen de salud previo a la incorporación al puesto de trabajo específico con las medidas preventivas establecidas de adaptación. A través de este examen de salud se definirán posibles medidas preventivas adaptativas o restrictivas que faciliten la protección de la salud de la persona trabajadora, su integración y empleabilidad. No obstante, cabe la posibilidad de que el resultado sea de no aptitud para el desempeño específico de dicho puesto de trabajo. En tal caso, esta aptitud solo indicará que este puesto de trabajo no es el idóneo para el desarrollo laboral de esta persona trabajadora, lo que obligará a la búsqueda de otro puesto de trabajo específico que se adapte a las características de la persona trabajadora sensible y permita su integración y empleabilidad.

Estas actuaciones deben estar incluidas dentro de un procedimiento global de incorporación y desarrollo profesional de personas trabajadoras especialmente sensibles, entre las cuales se incluyen las personas con discapacidad intelectual. En el desarrollo de este procedimiento se crearán, en cada Consejería, **Unidades de Inclusión del Personal con Discapacidad (UIPD**) con la formación suficiente en materia de inclusión con la finalidad de prestar el apoyo administrativo especializado al centro donde se incorpore el personal con discapacidad, así como asegurar las medidas de adaptación del puesto de trabajo y velar por la plena incorporación y desarrollo profesional de dicho personal en su ámbito laboral. Entre sus funciones a desarrollar estarían:

1) Identificar los puestos de trabajo que se ofertan con sus características (actividad, intereses, competencias, clima laboral).
2) Facilitar formación y sensibilización de las personas trabajadoras en el centro de trabajo donde se desarrolle el puesto de trabajo específico.
3) Facilitar formación e información referente al puesto de trabajo específico a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual.
4) Facilitar el desarrollo de la figura "**Tutor de Acompañamiento**", que podrá ser una persona trabajadora perteneciente al centro de trabajo donde se ubica el puesto de trabajo ofertado, o todos los

trabajadores de dicho departamento o centro que compartirán el desarrollo del desempeño del puesto con la persona trabajadora sensible.

Respecto a la figura de Tutor de Acompañamiento, se recomiendan las siguientes características:

a) De carácter voluntario.

b) El tutor o tutores acompañarán o guiarán a la persona con discapacidad intelectual para su integración laboral en la administración durante un periodo de 6-9 meses o hasta que el empleado adquiera las habilidades necesarias para desarrollar sus funciones de la forma más autónoma posible. Explicará sus funciones y cómo debe llevarlas a cabo, respondiendo a sus dudas y constituyendo la "persona de referencia en el trabajo" para la persona con discapacidad.

c) Contemplar formación específica como tutor, y tener en cuenta de manera global esta función sobre su carga de trabajo habitual y la posibilidad de constituir un mérito para el empleado público.

5) Esta UIPD realizará un seguimiento periódico para valorar la adaptación y progresión a los 3,6 y 9 meses a través de entrevistas personales con el tutor, la persona trabajadora, y con el Servicio de Prevención de Riesgos, adoptando nuevas medidas de adaptación que faciliten la plena integración y desarrollo de dicho personal a lo largo de su vida profesional. En cualquier caso debe haber un canal permanente de comunicación bidireccional entre UIPD, el SPRL y el responsable del centro de trabajo para la detección de cualquier incidencia que pudiera surgir.

OTRAS PROPUESTAS

Se propone crear una comunidad de aprendizaje con todos los tutores de acompañamiento para que compartan recursos y experiencias y puedan desarrollar de forma más eficiente su labor. Se propone incluir en esta comunidad a personas trabajadoras con discapacidad intelectual para que compartan su experiencia y los problemas que han ido encontrando en su vida laboral.

Se propone crear un Itinerario de empleo para personas con discapacidad intelectual para que, en la medida de sus posibilidades, puedan tener opciones de opciones de desarrollo profesional. Se debe tener en cuenta el concepto de "envejecimiento" vinculado al desarrollo profesional de las PDI para valorar la posibilidad de nuevas adaptaciones del puesto de trabajo.

Confidencialidad de la información:

Debe tenerse en cuenta que el acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal sanitario especializado y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante, tanto el empresario o empresaria como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados sobre la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de las funciones profesionales en su puesto de trabajo, o sobre la conveniencia o necesidad de implantar o mejorar nuevas medidas de prevención y protección, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. (Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 23 punto 1 d, obliga al empresario/a elaborar y conservar a disposición de las autoridades laborales y sanitarias la documentación exigida por la normativa en prevención respecto a los controles del estado de salud de las personas trabajadoras, que será facilitada al empresario/a, por el Servicio de Prevención que asume la vigilancia de la salud.

El personal de administración y gestión de este Servicio de Prevención de Riesgos Laborales solo puede acceder a los datos de la historia clínica relacionados con sus propias funciones. Igualmente, el personal que accede a los datos de la historia clínica en el ejercicio de sus funciones, queda sujeto al deber de secreto (Artículos 4 y 6 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica).