



ESTUDIOS DE CLIMA Y ADAPTACIONES DE PUESTO DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

ÁNGEL SOLANES PUCHOL Y BEATRIZ MARTÍN DEL RÍO

ESTUDIOS DE CLIMA Y ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

Editores

Ángel Solanes Puchol

Beatriz Martín del Río

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeres, plagiar, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la previa autorización.

Los editores no se identifican necesariamente con las opiniones expresadas por los autores de los trabajos publicados en este libro. Los responsables de su contenido son exclusivamente los propios autores o autoras.

Editores: Ángel Solanes Puchol y Beatriz Martín del Río

Edita: Esatur Formación S.L.

Coordinadora de la línea editorial: Paula González Redondo

ISBN: 978-84-949743-4-2

Índice

Diferencias en las promesas organización-trabajador en función del tipo de contrato y empresa-administración pública	5
<i>Carolina Climent Carlos, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
Desarrollo y repercusión de la competencia “hablar en público” de los directivos en las organizaciones tras el aprendizaje de técnicas de habilidades comunicacionales	15
<i>Eva Sanchís Pedro y M. Amparo Ramos López</i>	
Clima y salud en trabajadores de un grupo de empresas: sector privado	29
<i>Manuel Ortín Botella, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
Clima y sueño en trabajadores de una empresa de publicidad	49
<i>María Fernández Madinabeitia, Ángel Solanes Puchol, Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
La construcción de un proyecto de cooperación empresarial para la exportación	61
<i>Miguel Ángel Barcenilla Sanz, Carmen Victoria Escolano y Fermín Martínez Zaragoza</i>	
Clima laboral en un departamento, Unidad de Gestión Clínica, del Área de Gestión Sanitaria Norte de Almería	89
<i>Francisco Antonio Viciano Céspedes y Ángel Solanes Puchol</i>	
El contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral.....	101
<i>Beatriz María Zaragoza Martínez y Ángel Solanes Puchol</i>	
Análisis y adaptación de los puestos de trabajo de monitor/a escolar como medio de inclusión para trabajadores y alumnos	121
<i>Laura Hernández Pomares y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Inserción y adaptación de personas con discapacidad intelectual en el sector aeroportuario	133
<i>Dameli Kalmurzayeva y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo	147
<i>Mireia Llorens Devesa y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Regreso al trabajo tras una lesión de médula espinal: una revisión sistemática	155
<i>Nieves Martínez Hernández y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo	167
<i>Inmaculada Concepción Pons Ferrández y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa de carpintería	181
<i>José Alfonso Salas Méndez y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Análisis de la accesibilidad para el profesorado en los institutos de educación secundaria de Elche	191
<i>M. Montiel Lerma Bernat y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Discapacitados e integración laboral	211
<i>Nuria Lucas Driéguez y José Rafael Lobato Cañón</i>	

Incentivos para la integración laboral de las personas con discapacidad y para la adaptación de puestos de trabajo	217
<i>Jesús Enrique Muñoz Moren y José Rafael Lobato Cañón</i>	
La integración de las personas con discapacidad en el sector de la distribución	229
<i>Andrea Rufete Selma y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Ayuda a los discapacitados visuales en las Universidades españolas	233
<i>Carla Torrecillas Cuartero y José Rafael Lobato Cañón</i>	

Estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa de carpintería

JOSÉ ALFONSO SALAS MÉNDEZ

JOSÉ RAFAEL LOBATO CAÑÓN

En este trabajo se realiza un estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa real que se dedica al montaje y a la instalación de carpintería en obras a personas con discapacidad. Se han estudiado los dos puestos de trabajo en los que la carpintería basa fundamentalmente su trabajo, el de Peón Carpintero y el Oficial de 1ª Carpintero. En la actualidad, aunque existan y se fomenten políticas para la contratación de personas discapacitadas, sigue habiendo importantes barreras que llegan a dificultar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral actual. Esto es debido a una falta de información y de sensibilización en general por parte de las empresas. La contratación de personas con discapacidad lleva aparejados beneficios tanto para el trabajador, como para la empresa y para la sociedad en su conjunto. La metodología empleada para la realización de este trabajo ha sido el método ERTOMIS desde una perspectiva práctica, ya que permite una valoración objetiva de los requerimientos de los puestos de trabajo y de las capacidades que el trabajador debe utilizar para que desarrolle su trabajo. Los resultados obtenidos son concluyentes, se pueden adaptar el puesto de trabajo de peón carpintero a personas con discapacidad intelectual.

INTRODUCCIÓN

En nuestro entorno existen políticas para el fomento de la contratación de personas con discapacidad, pero a día de hoy siguen existiendo barreras que imposibilitan que pueda existir una igualdad de oportunidades para este colectivo.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, define la discapacidad como *“la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM), tiene como objeto el estudio de la viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa real de carpintería a personas con discapacidad, para fomentar la contratación de este colectivo teniendo en cuenta las características y las condiciones que se dan en el puesto de trabajo.

Para realizar dicho estudio se ha utilizado el Método ERTOMIS, que es un método que valora tanto la capacidad del trabajador y que es cumplimentada de manera confidencial por el Servicio de Prevención, y el perfil de requerimientos, en el que se valoran movimientos y capacidades necesarios en el puesto de trabajo.

Esta empresa se dedica al montaje y a la instalación de carpintería de madera en obras. Se ubica en el campo de Cartagena y está compuesta por:

- Un administrativo: Encargado de la realización de la facturación y gestión de personal.
- Un gerente: Se encarga de la dirección de la organización.
- Encargado de obra: El cual se encarga de velar por el correcto funcionamiento del trabajo desempeñado por los montadores.
- Montadores: Los cuales se encarga de realizar los trabajos encomendados por la dirección en obras externas.

El trabajo principal se realiza en el exterior, es decir fuera de las oficinas de la empresa y esta carece de taller propio, por lo que todo el trabajo es realizado en obra y el material es suministrado por el proveedor de esta organización a pie de calle.

El puesto para el que se realiza este estudio de viabilidad es para el de montadores, tanto para oficiales de primera como peones.

Para el puesto de Oficiales, se encuentran tareas periódicas y tareas esporádicas. Cuando se habla de tareas periódicas que estos trabajadores realizan, se encuentran entre ellas las mediciones de material en obra, la selección de materiales básicos y de piezas auxiliares, el acoplamiento de

las piezas al producto y la realización de ajustes en obra de los elementos de carpintería entre otros.

Con respecto a tareas esporádicas, los trabajadores que componen esta categoría profesional pueden llegar a realizar tareas de carga y descarga de material, ayudar al Peón con la limpieza del taller y en el ámbito de obras.

Para el puesto de Peón Carpintero, se encuentran como tareas periódicas la preparación de la zona de trabajo y organización; limpieza y acondicionamiento del lugar de trabajo; carga y descarga de material; sujeción de tableros y apoyo en trabajos manuales como son la colocación de bisagras, pomos y manivelas. En tareas esporádicas, realizarán recados encomendados esporádicamente y movilización de herramientas entre otros.

Resulta de gran interés que personas con discapacidad puedan incorporarse al mundo laboral del montaje de carpintería, ya que posibilita un mayor compromiso con los valores y aceptar la diversidad. La mayoría de los trabajos realizados en las distintas categorías pueden llegar a ser mecánicos, haciendo que no exista una alteración en el trabajo habitual con su incorporación. Otro aspecto de interés son las subvenciones que pueden otorgarse por la contratación de este colectivo y de los beneficios que la empresa pueda llegar a disponer.

MARCO TEÓRICO

Para la adaptación del puesto de trabajo, se ha utilizado el Método ERTOMIS (Jochheim, 1993) desde una perspectiva práctica. Dicho método valora los requerimientos de los puestos de trabajo y las capacidades que dicho trabajador debe de realizar para que pueda desarrollar su trabajo correctamente. En este método se encuentra un perfil de capacidad laboral y un perfil de requerimientos, en el que son valorados movimientos corporales, posturas y movimientos básicos, capacidades sensoriales, capacidades mentales, comunicación, condiciones ambientales y capacidad de dirección. Todo lo anterior tendrá una valoración comprendida en una escala de 0 a 3 en el que el significado de cada ponderación se recoge en la Tabla 1 (IMSERSO, 1997).

En la Tabla 1, cuando se habla de perfil de requerimientos, se refiere a las demandas del puesto de trabajo, en este caso se refiere al puesto de Carpintero. Mientras que el perfil de capacidad laboral comprenda las capacidades del trabajador candidato a ocupar el puesto de trabajo, que de

manera anónima habrá cumplimentado la parte sanitaria del Servicio de Prevención.

Tabla 1. Escala Método ERTOMIS

Perfil de Requerimientos	Perfil de Capacidad Laboral
0 = Completos	0 = Capacidad normal
1 = Ligeramente reducidos	completa
1.5 = Moderadamente reducidos	1 = Ligeramente reducida
2 = Severamente reducidos	1.5 = Moderadamente reducida
3 = No requerimientos	2 = Severamente reducida
	3 = Capacidad nula

Dentro de Carpintero existen varias categorías profesionales. En dichas categorías existen determinados requerimientos de lo que cada categoría profesional tiene que tener para que puedan llegar a desempeñarse correctamente las funciones de cada una, por lo que, en este caso, se denominará 'Perfil de requerimientos'.

Como se ha mencionado, han sido seleccionadas dos categorías profesionales objeto de este estudio, Peón Carpintero y Oficial de 1ª Carpintero.

Según la aplicación ERTOMIS donde se ha recogido la valoración de cada criterio y siguiendo las especificaciones de cada puesto tanto de las tareas periódicas como esporádicas, se aprecia lo siguiente:

El análisis del perfil de capacidades (recogido en el Anexo A de este estudio) y sobre todo del perfil de requerimientos recogido en el anexo B se desprende que el puesto de Peón Carpintero tiene requerimientos físicos de difícil adaptación para insertar a personas con discapacidad, mientras que el nivel de requerimientos mentales hace que sea idóneo para poder adaptarlo a personas con déficits cognitivos. Como es el caso de la iniciativa, del lenguaje, escritura y la ideación/resolución entre otros.

Caso opuesto ocurre con el Oficial de 1ª Carpintero, cuyo perfil de requerimientos se recoge en el Anexo C, y que, aunque también tenga como el Peón Carpintero de requerimientos físicos de difícil adaptación, sus requerimientos mentales también serán difíciles de adaptar. Esto sucede debido a que sus tareas suelen ser más complejas, imposibilitando una adaptación plena a este colectivo. Criterios tales como Iniciativa, Independencia, Ideación/Resolución, Control crítico, rendimiento, concentración y responsabilidad entre otros tienen una valoración de completos.

Para poder adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, es necesario que la

empresa realice una serie de adaptaciones a estos, con lo que conllevaría a un desembolso monetario importante.

A día de hoy, existen diversas ayudas y subvenciones que facilitan la adaptación de los puestos de trabajo. Esto beneficia, por una parte, a las empresas, porque las ayuda a que el tiempo invertido en la formación de este colectivo no se vea afectado en la disminución de ingresos productivos al reducirse el volumen de colocación de carpintería y al aumento considerable de costes. Una vez formados, el volumen de ingresos y la producción vuelven a ser el mismo que desde antes de la contratación.

Por otra parte, también son beneficiados el personal de este colectivo, ya que fomenta su inserción laboral.

Con respecto a los niveles de absentismo laboral a personas con discapacidad, tras el estudio realizado por la Fundación Adecco (2018), a un total de 297 empresas colaboradoras para medir el absentismo tanto a trabajadores discapacitados como a trabajadores no discapacitados, afirma que los niveles de absentismo en personas con discapacidad en activo, son inferiores al del resto de compañeros de trabajo que no tienen ninguna discapacidad. Esto se debe a que los valores intrínsecos del personal discapacitado como la motivación, el afán de superación y el esfuerzo entre otros, hacen que tengan un alto nivel de compromiso con la empresa. Y es que, a día de hoy, siguen existiendo barreras en la inserción laboral, por lo que las personas discapacitadas que quieren estar en el mercado laboral son porque realmente quieren estarlo, por eso se encuentran niveles de absentismo inferiores con el resto de trabajadores.

Dicho lo anterior, y debido al incremento de costes en la adaptación de los puestos de trabajo y en la formación de estos empleados, se pone a disposición de las empresas subvenciones para que se fomente la contratación de este colectivo. Por un lado, se encuentran las subvenciones a nivel Estatal, que son las que otorga el Estado y por otro, la subvenciones a nivel autonómico. Es decir, donde radica el centro de trabajo, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Cada una de estas subvenciones se recogen en los apartados siguientes de este estudio.

3.1. BECAS, AYUDAS Y SUBVENCIONES

Como se ha mencionado anteriormente, existen diversas subvenciones tanto a nivel nacional, como a nivel autonómico para el fomento de la contratación de personas con discapacidad

3.1.1. SUBVENCIONES A NIVEL NACIONAL

Según la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, existen varias subvenciones para las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Para poder adherirse a este tipo de subvenciones, los trabajadores con discapacidad tienen que tener un grado de minusvalía de un 33 por ciento o superior.

3.1.1.1 Contratación Indefinida

En caso de que la contratación a discapacitados se realice con carácter indefinido, el empleador se beneficiará, siempre que lo solicite, de una bonificación en la Seguridad Social de 4.500 euros al año, es decir, de 375 euros al mes por el tiempo que dure la vigencia del contrato.

En el caso de que estos trabajadores se les realicen una conversión de su contrato temporal a indefinido se beneficiarán del mismo importe que el párrafo anterior.

Si el trabajador con discapacidad se enmarca dentro de personas que tienen:

- Parálisis cerebral, enfermedad mental discapacidad intelectual, minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Discapacidad física o sensorial con una minusvalía del 65 por 100

Su bonificación será de 5.100 euros al año, es decir de 425 euros al mes.

3.1.1.2. Contratación a personas discapacitadas mayores o igual de 45 años

Si la persona contratada tiene la edad de 45 o más años de edad, o sea mujer, se incrementará en 1.200 euros al año más, dependiendo del tipo de contrato.

3.1.1.3 Contratación de personas discapacitadas mediante Contrato Temporal de Fomento del Empleo

Si se contratan mediante esta modalidad de contrato, la bonificación será de 3.500 euros al año durante toda la duración y vigencia del presente contrato.

Si el trabajador con discapacidad se enmarca dentro de personas que tienen:

Parálisis cerebral, enfermedad mental discapacidad intelectual, minusvalía igual o superior al 33 por 100.

Discapacidad física o sensorial con una minusvalía del 65 por 100.

Su bonificación será de 4.100 euros al año.

Si en el momento de la contratación, en esta modalidad tienen 45 o más años de edad, o si se tratase de una mujer, la cuantía se vería incrementada en 600 euros al año.

3.1.2. SUBVENCIONES A NIVEL AUTONÓMICO

A nivel autonómico, se encuentran las ayudas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que es donde radica el centro habitual de trabajo. En dicha Comunidad, se ponen de manifiesto dos tipos de subvenciones para la contratación de personal discapacitado. Una de ellas es la Subvención al Fomento de la Contratación Indefinida de Personas con Discapacidad y otra es la Subvención por adaptación del puesto de trabajo en contratos con trabajadores discapacitados.

3.1.2.1. Subvención al Fomento de la Contratación Indefinida de Personas con Discapacidad

Se beneficia a la empresa con la cantidad de 3.907 euros por contrato celebrado a tiempo completo, siempre que la discapacidad de la persona a contratar sea igual o superior al 33%.

Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, dicha cantidad se verá reducida proporcionalmente a la cantidad pactada.

Los requisitos que se exigen para solicitar dicha subvención son los siguientes:

- Se deben solicitar los trabajadores a la Oficina de Empleo mediante la correspondiente Oferta de Empleo.
- El Puesto de Trabajo tiene que estar adecuado a la discapacidad del trabajador y tiene que mantenerse como mínimo 3 años.
- La empresa tiene que estar al corriente en sus obligaciones tributarias, tanto a nivel estatal, como a nivel Regional, y con la Seguridad Social.

También incluye como requisito posterior, a que las empresas que se beneficien de dicha subvención, estarán obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un mínimo de 3 años, tal y como se ha descrito en los requisitos anteriores.

3.1.2.2. Subvención por adaptación del puesto de trabajo en contratos con trabajadores discapacitados.

Lo que se pretende con esta subvención es que se contraten a trabajadores con discapacidad para subvencionar en la totalidad, los costes que se producen de la adaptación de los puestos de trabajo que se precisan cubrir por el trabajador que tiene dicha discapacidad.

Como requisitos que se exigen, son una instancia de solicitud, que esta tiene que ir acompañada por un informe en el que se requiera la adaptación del puesto.

Para que se conceda la Subvención, es necesario que tanto la Inspección de Trabajo Seguridad Social, y los Servicios Sociales competentes emitan un informe favorable al respecto.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Tras aplicar la metodología ERTOMIS en los dos puestos de trabajo estudiados, se obtienen los siguientes resultados.

Como se puede apreciar en el Anexo B, el puesto de Peón Carpintero reúne los requisitos para la adaptación del puesto de trabajo en sí para personas con discapacidad intelectual, ya que tales criterios como la iniciativa, independencia, lenguaje y escritura tienen una valoración de 2, severamente reducidos, y de 3, no requeridos, en el perfil de requerimientos del puesto, haciéndolo idóneo a este tipo de colectivo.

Caso contrario ocurre con el puesto de Oficial de 1ª de Carpintero, como se aprecia en el anexo C, que no reúne los criterios correspondientes para adaptar dicho puesto de trabajo. Esto es porque, entre otros, la iniciativa, atención, comprensión, concentración y resolución tiene que tener una valoración de 0, es decir, completa y un criterio de dirección.

La contratación de personas con discapacidad conlleva unos beneficios tanto para el trabajador, para la empresa que contrata a personas de este colectivo como a la sociedad en sí.

Los trabajadores se benefician de la integración porque pueden formar parte de una organización, la cual hace posible su inserción en el mundo laboral ocupando un oficio y desempeñando las funciones de este, logrando una alta motivación personal, afán de superación, alcanzar sus objetivos y superar retos.

La contratación de personal con discapacidad también es beneficiosa para las empresas, porque además de las subvenciones y ayudas que tanto la Comunidad Autónoma y el Estado les ofrece para fomentar tanto su contratación, como la adaptación de los puestos de trabajo, hay un impacto positivo que recae sobre ellas, dando una imagen equitativa, igualitaria y justa tratando a todas las personas por igual y mejorando así su reputación, siendo un modelo ejemplar empresarial destacando frente a la competencia. También para que exista una mejora en el clima

laboral empresarial, teniendo una alta sensibilización con el resto de personal, impulsando de esta manera la aceptación de la diversidad entre trabajadores y la no discriminación.

Para los puestos de trabajo de carpintero, se han valorado dos categorías profesionales distintas, la primera el Oficial de Primera carpintero y la segunda el de Peón Carpintero.

El Peón Carpintero es el que más se adecúa para insertar a personas con discapacidad con déficits cognitivos, aunque el puesto tenga requerimientos físicos de difícil adaptación, las tareas que van a desempeñar son sencillas, tales como la preparación de la zona de trabajo, la organización de material, ayudar a los oficiales a la realización del trabajo, como montaje de puertas, sujeción de tableros, colocación de manivelas. En resumen, repetitivas y que no requieren de unas altas especificaciones y responsabilidades, ya que la responsabilidad suele recaer en el Oficial o la persona encargada de la supervisión y la realización de los trabajos.

Con respecto a los apoyos económicos que pueden encontrarse para la contratación de personas de este colectivo decir que son diversos y dependiendo de la modalidad del tipo de contrato que quieran beneficiarse, las ayudas a estos serán de una u otra cantidad.

Lo más recomendable es que se celebre un contrato con carácter indefinido, asegurando que, por el hecho de ser denominado de este modo, asegura una fiabilidad y una estabilidad en el tiempo, haciendo que la motivación y la satisfacción del empleado se incremente. Por otra parte, la empresa se ve beneficiada por una subvención Estatal de 4.500 euros al año en Seguridad Social por cada trabajador discapacitado, que tenga contratado durante la vigencia del contrato y su relación laboral.

A esta subvención de nivel Estatal, hay que añadirle la subvención a nivel autonómico, que, por celebrar un contrato indefinido con una persona con discapacidad, la empresa se beneficiará de 3.907 euros por cada trabajador contratado. El requisito que tiene que tener es que la persona tiene que permanecer 3 años en la misma empresa con el mismo contrato sin modificaciones, que el puesto esté adaptado a la discapacidad del trabajador y que se encuentre al corriente en las obligaciones de pago tanto en Seguridad Social como en obligaciones tributarias nacionales.

Es decir, la empresa se beneficiará de los dos tipos de ayuda. Por una parte, recibirá 4.500 euros al año

de la subvención Estatal, y por otros 3.907 euros por la autonómica. Esto hace una suma total de 8.407 euros. Importe que la empresa recibirá en concepto de bonificación por cada trabajador contratado.

Como conclusión a este estudio, se afirma que el puesto de trabajo que es adaptable a personas discapacitadas es el puesto de peón carpintero ya que su nivel de requerimientos mentales lo hace idóneo a personas con déficits cognitivos. Sin embargo, el puesto de Oficial 1ª Carpintero es difícil de adaptar tanto en requerimientos físicos, como mentales debido a la gran complejidad de tareas que son exigidas en el puesto. Estos resultados se han obtenido gracias a la metodología empleada, que ha sido el Método ERTOMIS. Método de gran utilidad, ya que en el, se han valorado tanto los requerimientos del puesto de trabajo, como las capacidades profesionales.

También se afirma que la contratación de personal discapacitado es beneficiosa para la empresa, ya que los niveles de absentismo son inferiores al del resto de trabajadores, haciendo que el nivel productivo se mantenga y que mejore la imagen corporativa. Esto se debe a una alta motivación de querer formar parte del equipo, las ganas de desarrollarse y formar parte de este.

Por todo lo anterior, y para que las empresas puedan hacer frente al incremento de costes que conlleva la adaptación de los puestos de trabajo, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas, ponen a disposición de estas, subvenciones, ayudas o bonificaciones para hacer más fácil su inserción laboral y que se fomente la contratación de este colectivo, aunque realmente, lo que se debe de premiar, es que se eliminen barreras y se valoren las aptitudes que tenga cada persona, independientemente si es discapacitada o no.

Aunque a día de hoy, exista falta de información y se intente educar a las empresas de que todos somos iguales y que todos tenemos las mismas oportunidades que el resto, se debe de seguir mejorando este aspecto, concienciando cada vez más a las empresas, sensibilizando y favoreciendo a este colectivo, disminuyendo así los prejuicios.

BIBLIOGRAFIA

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (2019, 1 de enero). *Subvenciones y ayudas*. Extraído el 20 de febrero de 2019 desde [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1701&IDTIPO=240&NOMBRECANAL=Subvenciones+y+ayudas&RASTRO=c159\\$m6275](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1701&IDTIPO=240&NOMBRECANAL=Subvenciones+y+ayudas&RASTRO=c159$m6275)

- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (2019, 1 de enero). Becas, ayudas y subvenciones. Extraído el 20 de febrero de 2019 desde [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&NOMBRECANAL=Becas%2C+Ayudas+y+Subvenciones&RASTRO=c159\\$m6275](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&NOMBRECANAL=Becas%2C+Ayudas+y+Subvenciones&RASTRO=c159$m6275)
- Ergonomía y discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 1997.
- Fundación Adecco (2018, 1 de Julio). *El absentismo entre los trabajadores con discapacidad*. Extraído el 1 de Abril de 2019 desde <https://fundacionadecco.org/azimut/el-absentismo-entre-los-trabajadores-con-discapacidad-es-inferior-a-la-media/>
- Jochheim, K. A., Koch, M., Kronauer, D., Mittelstein Scheid, E., Schian, H. M., & Weinmann, S. (1993). Ertomis Assessment Method: Introduction for users. EAM, Rehabilitation mbH, Siegen.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, num. 312, de 30 de diciembre de 2006, pp.46586-46600
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635-95673

Anexo A

PERFIL DE CAPACIDAD LABORAL	
APELLIDOS: NOMBRE: FECHA NACIMIENTO:	
Valoración: 0 = Capacidad normal completa 1 = Ligeramente reducida 1.5 = Moderadamente reducida 2 = Severamente reducida 3 = Capacidad nula	
CRITERIO	VALORACION
Movimientos dedos unilateral	Gustar
Movimientos dedos bilateral	Palpar unilateral
Movimientos mano unilateral	Palpar bilateral
Movimientos mano bilateral	Sentido del equilibrio
Movimientos antebrazo unilateral	
Movimientos antebrazo bilateral	Iniciativa
Movimientos brazo unilateral	Disposición de rendimiento
Movimientos brazo bilateral	Atención
Movimientos pie unilateral	Comprensión
Movimientos pie bilateral	Concentración
Movimientos pierna unilateral	Aprender/Notar
Movimientos pierna bilateral	Representación
Movimientos muslos unilateral	Independencia
Movimientos muslos bilateral	Ideación/Resolución
Movimientos cabeza	Trabajo en equipo
Movimientos tronco	Control crítico
Coordinación movimientos EESS	Responsabilidad
Coordinación movimientos EEII	Estrés
	Rendimiento
Sedestación	Velocidad de reacción
Bipedestación	Ritmo de trabajo
Agachado/Arrodillado	
Posición forzada	Lenguaje
Deambulación	Escritura
Subida	
Elevación de pesos	Luz/Iluminación
Transporte de pesos	Clima
Sobrecarga duradera	Ruido
Agudeza visual	Gases/Vapores/Polvo
Visión Espacial	Humedad/Líquidos
Distribución colores	Vibraciones
Campo visual	Alteraciones presión atmosférica
Audición	Dirección ☐ SI ☐ NO
Procedencia de ruidos	
Olfato	

Anexo B

PERFIL DE REQUERIMIENTOS PEÓN CARPINTERO			
APELLIDOS:			
NOMBRE:			
FECHA NACIMIENTO:			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACION	CRITERIO	VALORACION
Movimientos dedos unilateral	1	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	1	Palpar unilateral	1
Movimientos mano unilateral	1	Palpar bilateral	1
Movimientos mano bilateral	1	Sentido del equilibrio	0
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	2
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	1
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	1.5
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	1
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	2
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	1.5
Movimientos cabeza	1	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	1
Coordinación movimientos EEES	0	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	0	Estrés	1.5
		Rendimiento	1.5
Sedestación	1	Velocidad de reacción	1
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/Arrodillado	0		
Posición forzada	0	Lenguaje	2
Deambulación	0	Escritura	2
Subida	0		
Elevación de pesos	0	Luz/Iluminación	0
Transporte de pesos	0	Clima	1
Sobrecarga duradera	0	Ruido	1.5
Agudeza visual	1.5	Gases/Vapores/Polvo	1
Visión Espacial	1	Humedad/Líquidos	1
Distribución colores	2	Vibraciones	1
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	1
Audición	2	Dirección ☐ SI ☒ NO	
Procedencia de ruidos	1		
Olfato	2		

Anexo C

PERFIL DE REQUERIMIENTOS OFICIAL 1º CARPINTERO			
APELLIDOS:			
NOMBRE:			
FECHA NACIMIENTO:			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACION	CRITERIO	VALORACION
Movimientos dedos unilateral	1	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	1	Palpar unilateral	1
Movimientos mano unilateral	1	Palpar bilateral	1
Movimientos mano bilateral	1	Sentido del equilibrio	0
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	0
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	0
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	0
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	0
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	0
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	0
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	0
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EEES	0	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	0	Estrés	0
		Rendimiento	0
Sedestación	1	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	0
Agachado/Arrodillado	0		
Posición forzada	0	Lenguaje	0
Deambulación	0	Escritura	0
Subida	0		
Elevación de pesos	0	Luz/Iluminación	0
Transporte de pesos	0	Clima	0
Sobrecarga duradera	0	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/Vapores/Polvo	1
Visión Espacial	0	Humedad/Líquidos	1
Distribución colores	1	Vibraciones	1
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	1
Audición	1	Dirección ☐ SI ☐ NO	
Procedencia de ruidos	1		
Olfato	1.5		