

I MASTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Universidad Pública de Navarra

Facultad de Ciencias Jurídicas

TRABAJO FIN DE MASTER

La prevención de riesgos laborales en trabajadores con discapacidad

Los Centros Especiales de Empleo

Septiembre 2012

Alumno: Eduardo Salvatierra Zubiri

Director: Dr. D.José Luís Goñi Sein

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. NORMATIVA EN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	9
2. CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD EN LA ACTUALIDAD	17
3. LA PREVENCIÓN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	22
4. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	25
5. MEDIDAS PREVENTIVAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	35
5.1 Entorno de trabajo	36
5.2. Señalización	42
5.3 Información	43
5.4. Formación	44
5.5 Supervisión	44
5.6 Organización del trabajo y tareas	44
5.7 Horarios de trabajo	45
5.8 Emergencias	45
6. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	49

7. BUENAS PRÁCTICAS	65
7.1 TASUBINSA	65
7.2. Lantegi Batuak	70
7.3. Job Accommodation	73
CONCLUSIONES Y FACTORES DE MEJORA	75
ANEXOS	78
BIBLIOGRAFÍA	86

INTRODUCCIÓN

Este trabajo fin de master trata sobre la protección en prevención de riesgos laborales a un grupo tan importante como son los trabajadores con discapacidad. Las especiales características de este colectivo, que aúna grupos de trabajadores con discapacidades muy distintas entre sí (físicas, sensoriales, e intelectuales), crea un contexto en el cual las situaciones de riesgos y medidas preventivas que la empresa debe adoptar deben ser especiales, tanto en la forma como en el tiempo de adopción en aras de certificar la seguridad de estos trabajadores.

Desde mi experiencia personal en el voluntariado con personas con discapacidad intelectual y mis conocimientos como licenciado en Derecho, he podido constatar el problema para la adaptación al mercado laboral que sufren las personas con discapacidad, problema que radica en que este colectivo puede tener especiales dificultades para encontrar o mantener un trabajo estable. Estas dificultades se deben en muchos casos a factores que no tienen que ver con la capacidad de la persona para realizar las tareas esenciales, sino con la falta de adaptación del puesto de trabajo o con la existencia de estos riesgos laborales.

Si analizamos el concepto actual de discapacidad, Schalock define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables que incluyen el ambiente físico, situaciones sociales y los recursos. La limitación es una falta o anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica; una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal; y la participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, actividades, condiciones de salud, y factores contextuales.¹

EL 13 de diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dando mayor visibilidad de este grupo de trabajadores dentro del sistema de protección

¹ Schalock, R. L., Verdugo Alonso, M. A. *Calidad de Vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza Ensayo. 2008. pp 2-4.

de las Naciones Unidas. Con esta norma estamos ante un tiempo nuevo en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad, ofreciendo una herramienta jurídica y haciendo valer los derechos de estas personas dentro del marco de las Naciones Unidas. Esta normativa es ratificada por país en el 3 de mayo del 2008, integrándolo dentro de nuestro cuerpo normativo.²

Me gustaría destacar, que he podido constatar como lleva a la confusión entre algunas de las personas consultadas, sobre el verdadero fondo del asunto de este trabajo, la prevención de riesgos laborales en los trabajadores con discapacidad. Si bien hay un desarrollo de la cultura prevencionista en el campo de la incapacidad, o enfermedades profesionales, así como en el campo de los trabajadores destinados al cuidado de discapacitados, he observado que no hay una verdadera cultura prevencionista en un campo tan grande como es el de los trabajadores con discapacidad.

En este sentido, me he enfrentado a un problema a la hora de afrontar mi investigación: la adecuación práctica de las políticas sobre seguridad y salud laboral destinadas para trabajadores sin ninguna discapacidad, al mercado de trabajo de los trabajadores con discapacidad.

Hay que tener en cuenta que más de cuatro millones de personas están afectadas por alguna discapacidad en España, de los que un 28% tienen un empleo estable, pero todas tienen capacidades laborales para formar parte de las empresas. En este sentido, hay que destacar que la estructura empresarial adecuada es aquella en la que cada cual, según sus capacidades, lleva a cabo las actividades propias de su puesto de trabajo.³

Debemos ser conscientes que las personas con discapacidad son uno de los colectivos que vienen sufriendo históricamente mayores dificultades a la hora de conseguir y mantener un empleo. La tasa de paro de la población activa con discapacidad es muy elevada; además, existen problemas relacionados, como los prejuicios y tópicos por parte de los empleadores y

² <http://www.convenciondiscapacidad.es/>

³ OBSERVATORIO ESTATAL SOBRE LA DISCAPACIDAD, *Informe Olivenza sobre discapacidad*, 2010. pp 4-6.

las barreras de diverso tipo (arquitectónicas, de comunicación, institucionales, etc.), que dificultan esta integración.

La sociedad, el tejido empresarial y el marco normativo van demostrando una creciente sensibilidad hacia estas personas con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica, que se ve acompañada por un avance en el conocimiento científico, en el despliegue de mecanismos, recursos, derechos y obligaciones, orientados a garantizar unos mayores niveles de inserción e integración laboral, así como de unas condiciones de trabajo más seguras y saludables.⁴

Sin embargo, la carencia de investigaciones o estudios sobre la prevención de riesgos laborales y los trabajadores con discapacidad es notable. Consultadas las bases de datos de la Biblioteca Nacional, de Dialnet TESEO esta carencia es importante, no encontramos ni una investigación específica en esta temática. Por tanto, a la hora de realizar mi investigación me baso en una recopilación de información aportada por Fundaciones, Centros Especiales de Empleo y organismos que trabajan con personas con discapacidad.

Se plantean varias hipótesis a lo largo de mi trabajo de investigación:

La primera referente a si las empresas u organizaciones que emplean a estos trabajadores con discapacidad deben implantar un sistema específico de prevención de riesgos laborales diferente a la de una empresa que emplea a trabajadores sin discapacidad.

La segunda es si estos trabajadores con discapacidad, si bien están capacitados para la realización de su trabajo, tienen la capacidad suficiente debido a sus limitaciones para desarrollar completamente las medidas de seguridad e higiene dentro de esa empresa en concreto.

Como es conocido, la legislación preventiva en España exige realizar evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, y tras ellas, adoptar las

⁴ FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales*, p. 7.2007.

medidas preventivas adecuadas a los riesgos detectados teniendo como eje principal eliminar los riesgos en origen y adaptar el trabajo al trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 25 sobre "Protección de trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos" en su Punto 1 dice: *"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos 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"*.

Hay que tener en cuenta que estos requisitos generales de prevención que pueden aplicarse a cualquier trabajador, deben ser adaptados a la incorporación de los trabajadores discapacitados mediante la protección de grupos especialmente sensibles contra los riesgos que les afectan, acondicionamiento y señalización de lugares de trabajo y poner a disposición de los trabajadores equipos de trabajo adecuados para el trabajo a realizar, y así garantizar su seguridad y salud laboral.

En este sentido, además es necesario implantar métodos específicos de evaluación de riesgos laborales dentro del entorno de laboral, que permitan valorar de forma adecuada las particularidades inherentes a las condiciones de trabajo asociadas a los puestos de trabajo ocupados por personas con alguna discapacidad. De esta manera se podrá facilitar y completar las actividades de vigilancia de la salud y establecer medidas organizativas, preventivas y de protección específicas que garanticen unas condiciones de trabajo seguras, saludables y que permitan actividades de integración, de información y de formación de las personas discapacitadas.

Con este trabajo fin de master mediante una metodología de investigación he tratado de marcar los siguientes objetivos:

- Definir que es un trabajador con discapacidad y sus riesgos laborales dentro de un Centro Especial de Empleo (CEE).

- Proporcionar los medios necesarios para identificar a los trabajadores con una discapacidad.
- Conocer la realidad de los Centros Especiales de Empleo en España, su naturaleza, marco normativo y estructura.
- Realizar un análisis exhaustivo de los riesgos laborales en el ámbito de las empresas de trabajadores con discapacidad.
- Proporcionar las herramientas necesarias para adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores con discapacidad y aplicar las correspondientes medidas preventivas.
- Dar a conocer desde un plano objetivo y práctico, la realidad en la integración de los trabajadores discapacitados dentro del plan de prevención de una empresa, a través de centros que han desarrollado buenas prácticas al respecto con éxito en estos últimos años.

Hoy en día, y debido a la situación laboral en la que nos encontramos, está decreciendo la inversión en prevención de riesgos laborales dentro del ámbito laboral, la investigación y desarrollo de medidas para la adaptación al puesto de trabajo y las políticas de inserción para trabajadores con discapacidad. Esto es incuestionable, pero tampoco podemos mirar hacia otro lado y caer en el incumplimiento de la norma, la norma está para su correcto cumplimiento, y sin una correcta integración del trabajador discapacitado dentro de la seguridad e higiene en la empresa, difícilmente podremos integrarlos dentro del entorno laboral y social.

Para finalizar me gustaría agradecer al Director de este proyecto, el Catedrático Dr. José Luís Goñi Sein, por su inestimable ayuda y comprensión, a la Catedrática Dra. Reyes Berruezo, por acercarme a un mundo tan fascinante y a la vez tan oculto para mí muchas veces, como es el mundo de las personas con discapacidad. A empresas como TASUBINSA y Job Accommodation, por abrirme sus puertas y aprender de ellos cuestiones tan importantes como que la integración en prevención pasa por integrar dentro del entorno laboral a la persona con discapacidad. A MAPFRE por facilitarme en todo momento la compatibilización de este master con mi horario laboral, a la Unión General de Trabajadores por ayudarme a la realización de las prácticas de este master y en especial a la Universidad

Pública de Navarra por concederme la oportunidad de aprender más sobre prevención.

Para finalizar pero por ello menos importante a mi familia y a Eva por soportar mis horas de trabajo e investigación durante este verano tan duro pero a la vez tan intenso. Espero que este trabajo de investigación sirva de ayuda y servicio para mejorar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad.

1. NORMATIVA EN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

En referencia al marco normativo en prevención de riesgos laborales, el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo. A partir de este principio fundamental, la exposición de los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales puede realizarse enumerando las obligaciones de los empresarios, puesto que existe una correlación entre las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia preventiva.⁵

El Estatuto de los Trabajadores determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Además del citado derecho básico de los trabajadores, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales insiste en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o tareas. Así, su art. 25 en su apartado 1, desarrolla lo siguiente:

"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o

⁵ FUNDACIÓN PREVENT. COMUNIDAD DE MADRID "Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones". 2011. p. 7

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”.

- *“Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.*

De lo anterior se deduce que los trabajadores especialmente sensibles engloban a los grupos siguientes:

1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos como, por ejemplo, riesgos químicos o biológicos.
2. Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
3. Trabajadores menores.
4. Trabajadores discapacitados, grupo que estudio en mi investigación.

La Ley también recoge, directa o indirectamente, como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas, los siguientes derechos:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

Un referente de la normativa laboral para las personas con discapacidad es la “LISMI”. Fue el punto de partida del reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad. Esta ley obliga a que las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta, a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla y define los centros especiales

de empleo como un centro de empleo protegido considerado como una transición para llegar al empleo ordinario.⁶

La **Ley 13/1982**, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad, "LISMI", modificada por la **Ley 62/2003**, que introduce un nuevo artículo, el 37 bis:

1. "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.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa."

El **artículo 38** de la LISMI establece que la accesibilidad y la adaptación de los puestos de trabajo, podrá acogerse a ayudas específicas, que deben incluirse dentro de las políticas activas de empleo.

Con la LISMI se intenta crear un marco específico de integración laboral, articulando grados o niveles en función de las aptitudes y/o posibilidades de realización de actividades productivas por las personas con discapacidad diferenciando entre:⁷

- Integración en empresa ordinaria.
- Integración en sistema de empleo protegido.
- Integración en centros ocupacionales.

⁶ ÁLVAREZ URRICELQUI M^a J., "La evolución del empleo de las personas con discapacidad intelectual en Navarra (1982-2007)". Universidad Pública de Navarra. 2008. p. 75.

⁷ SANCHEZ-CERVERA SENRA, J. M., "El empleo de las personas con discapacidad: legislación actual y tendencias de futuro", en BERRUEZO ALBÉNIZ, R. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2007, p. 68.

Por otra parte, el artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En este sentido, el artículo 29 de la Ley 31/1995 recoge las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Esta obligación genérica se concreta en una serie de obligaciones particulares de los trabajadores, entre las que destacan las siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

De acuerdo con la Ley, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la

correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

El RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece como infracción muy grave: ⁸

"La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores".

En el derecho español se desarrolló la LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad para favorecer la integración de este colectivo con respecto al ámbito laboral.⁹

La citada Ley fija unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación:

- Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En concreto, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos.
- Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.
- Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, tecnológicas de apoyo, servicios o tratamientos especializados y otros servicios personales. En particular, ayudas y servicios

⁸ GOBIERNO DE ARAGÓN. CEPYME. *"Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles"*. 2010. p. 7

⁹ GOBIERNO DE ARAGÓN. CEPYME. *"Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles"*. 2010. p. 25.

auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos u otros dispositivos que permitan la comunicación.

- La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.
- Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.
- Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

Estas propuestas se desarrollan mediante los siguientes reales decretos:

Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

En Navarra hay que reseñar la Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de accesibilidad universal y diseño para todas las personas (BON núm. 46, 14/04/2010) que desarrolla las medidas de accesibilidad en el puesto de trabajo para personas discapacitadas.

En cuanto a la normativa europea destaca la Directiva Europea 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El principio de igualdad de trato del que parte la Directiva 2000/78 amplía la mera protección frente al trato discriminatorio directo para avanzar hacia la igualdad material, legitimando la introducción de un trato desigual para conseguir la igualdad. Esta discriminación inversa

o positiva se concreta en el derecho de las personas con discapacidad a los “ajustes razonables” en su inclusión laboral.

En su artículo 5 reza que: *“A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte del mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.*

Con respecto a la legislación ligada directamente a la prevención de riesgos laborales destacan las siguientes normas, en las que se indican aspectos concretos para este colectivo.

- ◆ El RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo fija lo siguiente con respecto a los trabajadores discapacitados: Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos
- ◆ El RD 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.
- ◆ El RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo fija que: Los equipos de trabajo deberán adaptarse a los trabajadores con discapacidad.
- ◆ RD 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras establece que: Los

lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores con minusválidos. Esta disposición se aplicará, en particular, a las puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y puestos de trabajo utilizados u ocupados directamente por trabajadores minusválidos.

- ◆ El RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción establece que: Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores con minusválidos.

También debemos tener en cuenta las siguientes normas UNE de accesibilidad:

- UNE 139801:2003. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware.
- UNE 139802:2009. Requisitos de accesibilidad del software.
- UNE 139803:2004. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web
- UNE 170001-1:2007. Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.
- UNE 170001-2:2007. Accesibilidad universal. Parte 2: Sistema de gestión de la accesibilidad
- UNE 41500:2001 IN. Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño.
- UNE 41501:2002. Símbolo de accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso.
- UNE 41510:2001. Accesibilidad en el urbanismo.
- UNE 41520:2002. Accesibilidad en la edificación. Espacios de comunicación horizontal.
- UNE 41522:2001. Accesibilidad en la edificación. Accesos a los edificios.
- UNE 41523:2001. Accesibilidad en la edificación. Espacios higiénico-sanitarios.

2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD ACTUAL.

Aplicando los planteamientos del profesor Hugo Shinzheimer, donde destaca que la función del Derecho del Trabajo "consiste en evitar que el hombre sea tratado igual que las cosas", debemos transponer esta reflexión a la actualidad, entendiendo que la función del derecho del trabajo y en concreto, la de las leyes referentes a la prevención de riesgos laborales, es hacer que todos los hombres, también las de las personas afectadas por una discapacidad, sean tratados como personas y no por debajo de lo que dice la ley.¹⁰

A lo largo de mi trabajo de investigación he podido observar diferentes aspectos que en ocasiones, me llevan a determinar que el empleo y la ocupación de estas personas con discapacidad en la actualidad, se encuentra por debajo de la norma dando lugar a fenómenos que en sí mismos son contrarios a la integración laboral y por ende a la aplicación correcta de un plan de prevención dentro de la empresa. Por suerte, estoy hablando de casos aislados como pueden ocurrir dentro del marco de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales y en general de la normativa laboral, cuestiones que son evitables y denunciables, con el esfuerzo de la administración, empresarios, los agentes sociales, trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Entrando al fondo del asunto, el término discapacidad guarda una estrecha relación con el término capacidad, lo que supone una cualidad del sujeto para ser capaz de realizar ciertas cosas. Discapacidad supone no estar capacitado para el desempeño de ciertas funciones y se define como incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita.

"Discapacidad tiene su origen en un hecho concreto que supone no poder realizar determinadas funciones, pero no hay una disminución en la valía, en el valor, del sujeto afectado. Cualquier persona normal está

¹⁰ SANCHEZ-CERVERA SENRRA, J. M., "El empleo de las personas con discapacidad: legislación actual y tendencias de futuro", en BERRUEZO ALBÉNIZ, R. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2007, p. 65.

capacitada para el desempeño de ciertas funciones y, sin embargo, puede no estarlo para el desempeño de otras".¹¹

En el ámbito laboral," se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar"¹².

Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben única y exclusivamente a sus propios déficits y limitaciones sino a la interacción entre éstos y las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral.

Según la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) establecida por la OMS, hay que considerar que una discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.¹³

Las discapacidades según su origen podemos clasificarlas en tres grandes grupos:

1. *Discapacidades físicas:* originadas en los sistemas músculo-esquelético, sistema nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias.
2. *Discapacidades sensoriales:* originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas y lenguaje.
3. *Discapacidades cognitivas:* originadas por retraso mental y/o enfermedad mental (Trastornos mentales orgánicos, Esquizofrenias y trastornos psicóticos, Trastornos del estado de ánimo, Trastornos de

¹¹ FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales. 2007. p. 87.

¹² FUNDACIÓN PREVENT. "Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones". Comunidad de Madrid. 2011. p. 2.

¹³ FUNDACIÓN PREVENT. "Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones". Comunidad de Madrid. 2011. p. 3.

ansiedad, Trastornos adaptativos y somatomorfos, trastornos disociativos y de personalidad).

Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, "a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE), durante el primer semestre de 2012, se han firmado 19.839 nuevos contratos a personas con discapacidad en España, esto es un -3,9% menos que en ese mismo periodo de 2011 (con 20.636 contratos). Sobre el total de los contratos analizados para personas con discapacidad, en nuestro país 4 de cada 6 nuevos contratos se firman en los CEE. Además, durante el mes de junio, con un total de 3.935 contratos, se produce la mejor cifra de contratación en lo que va de año; lo que supone el cuarto aumento intermensual de 2012, con 2,5 puntos porcentuales, respecto a las contrataciones realizadas en estos centros durante el mes de mayo de 2012, que fueron un total de 3.839

Estos 30.029 contratos responden a modalidades de contratación específicamente dirigidas al colectivo de personas con discapacidad o que incluyen en su regulación especificidades relativas a este colectivo. Hay que tener en cuenta que los demandantes de empleo con discapacidad pueden formalizar también contratos que no estén específicamente dirigidos al colectivo o que no contemplen especificidades relacionadas con el mismo. Según vemos en estas tablas el número total de nuevos contratos formalizados a demandantes de empleo con discapacidad durante el primer semestre del año 2012 asciende a 64.301, lo que supone un 5,6 menos que el mismo periodo del año 2011, con 68.122 contratos".¹⁴

A pesar de que el nivel de paro entre las personas con discapacidad todavía es muy alto en comparación con el resto de los trabajadores, cabe resaltar la importancia de que cada vez se está produciendo una mayor integración laboral de este colectivo.

En este sentido, se debe progresar para una plena implantación dentro de los centros especiales de empleo de una correcta prevención de riesgos laborales, así como en el resto de empresas que contratan a trabajadores con algún tipo de discapacidad.

¹⁴ OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO. 2012.

Así pues para una correcta integración de las personas con discapacidad dentro del entorno laboral “es necesario romper barreras, pero también acciones como diseño del entorno, los avisos acústicos en los semáforos, las rampas, las campañas de sensibilización de los sindicatos, las cláusulas sociales en los convenios, las ayudas para adaptaciones de puesto de trabajo o los incentivos económicos para la contratación de personas con discapacidad, acciones y medidas para incrementar el nivel de autonomía de las personas con discapacidad y mejorar su salud laboral”.¹⁵

(Ver ANEXO 1.)

Me gustaría destacar, que para evitar que los trabajadores con discapacidad puedan encontrarse con ciertas dificultades en su entorno laboral es preciso realizar, un estudio pormenorizado de sus necesidades que tenga como punto de partida un adecuado conocimiento de la realidad de estos trabajadores, para así poder adecuar el entorno de trabajo, tanto de su puesto de trabajo, como de las instalaciones de la empresa.

Esta necesidad se ha de considerar en todo momento por las empresas, y máxime en donde haya, al menos, un trabajador discapacitado, para garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad. El resultado de estas acciones se traduce en la adopción de una serie de medidas, tanto colectivas como individuales a cada trabajador con discapacidad. A continuación se proponen una serie de pasos a seguir para la adecuada adaptación del entorno de trabajo al trabajador con discapacidad: ¹⁶

1. *Descripción del puesto de trabajo:* Requisitos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto, tareas específicas que conlleva el puesto, equipos de trabajo, medios técnicos y tecnológicos necesarios para la realización de la actividad laboral.

¹⁵ GUILLÉN GESTOSO, C. Y CONTRERAS CHAMORRO, R. *Discapacitados y empresa: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido.* FUNDACIÓN MAPFRE. MADRID. 2008. p. 7.

¹⁶ FUNDACIÓN ONCE.AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad* 2003. p. 10.

2. *Descripción del entorno de trabajo:* Es necesario conocer las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad del trabajador en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.
3. *Conocer las habilidades y capacidades del trabajador.* Para determinar las posibles dificultades con las que el trabajador con discapacidad se ha de enfrentar en el desarrollo de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales por las dificultades de movilidad o de percepción y por la carga de trabajo.
4. *Estudio de necesidades.* Con la información recogida de los apartados anteriores se analizan los datos obtenidos y se determinan las situaciones que pueden significar una no adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o al entorno, es decir, qué es lo que dificulta la accesibilidad al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador discapacitado.
5. *Definición de medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa.* Estas medidas serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador en el entorno del trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener en el desarrollo de las tareas que conlleva su actividad laboral.

En este sentido, se trata de conocer tanto la realidad del trabajador con discapacidad como el entorno en el que se ha de desenvolver y las actividades que ha de desarrollar, para poder determinar las acciones que se requieren adoptar. Con ello se pretende, no solo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad. En todo caso, hay que tener en cuenta la opinión del trabajador para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas". (ver ANEXO 2)

CAPÍTULO 3. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El principal objetivo de los Centros Especiales de Empleo es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. Pretende ser un medio de integración del mayor número de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal.¹⁷

Si hablamos en cifras, ya son más de 1000 empresas en toda España y la creación de más de 32.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad, la mayoría con carácter indefinido, siendo una realidad palpable en el mercado laboral español.¹⁸

Las dificultades en materia preventiva que padecen los trabajadores de los centros especiales de empleo residen en su condición de trabajadores especialmente sensibles, por tener reconocida oficialmente una discapacidad. Y con ello no se quiere decir que la causa de los problemas resida en los trabajadores y trabajadoras discapacitados, sino en cómo se gestiona la relación laboral de este colectivo especial de trabajadores. El artículo 4 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los centros especiales de empleo establece, respecto al acceso al empleo, lo siguiente:

"Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un centro especial de empleo, deberán inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por lo equipos multi-profesionales.

Los titulares de los centros especiales de empleo deberán solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que

¹⁷ UGT CASTILLA LEÓN. FUNDACIÓN PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. "Prevención de riesgos laborales en centros especiales de empleo" 2010. p. 40.

¹⁸ FLORES MENDEZ, J. Presente y futuro de los Centros especiales de empleo en BERRUEZO ALBÉNIZ, R. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2007, p. 52.

formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recabará de los equipos multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitará a las empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate”.

En este sentido, este procedimiento de acceso al empleo evitaría numerosos problemas que padecen los trabajadores de los centros especiales de empleo, derivados de la falta de adecuación del puesto de trabajo a sus características personales.

Por consiguiente, la falta de aplicación real de este procedimiento genera que los trabajadores padezcan enfermedades derivadas del trabajo, bien por agravamiento de las lesiones que ya padecen o bien por la aparición de nuevas dolencias que se suman a su discapacidad.

Sumado a esto, la actuación de las empresas para evitar la aparición de estas contingencias profesionales, no es insistir en la aplicación estricta del procedimiento establecido en el artículo 4 anteriormente citado, sino realizar reconocimientos médicos, en ocasiones indiscriminados, para valorar la aptitud del trabajador. De esta forma, aunque el resultado final que se persiga sea el mismo, en este sentido, adecuar el trabajo a la persona, se puede estar vulnerando el principio de voluntariedad de someterse a la Vigilancia de la Salud que establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los principales problemas que se detectan en los Centros Especiales de Empleo son los derivados de la falta de adecuación del puesto a las características personales de los trabajadores, así como los derivados de la aplicación del artículo 22 de la L.P.R.L.

Así mismo, se ha detectado un profundo desconocimiento por parte de los trabajadores de la labor que ejercen los delegados de prevención en estas empresas. Esto impide que los trabajadores y trabajadoras con problemas de salud laboral acudan a estos representantes para que a través

de las funciones y competencias que la Ley les confiere, intervengan sindicalmente en su solución.

Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo poseen un certificado de discapacidad emitido por los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma, que acreditan la condición legal de discapacitado y que les permite acceder a los servicios, subvenciones y beneficios que establecen las distintas normas. Este certificado identifica el porcentaje de discapacidad, el diagnóstico y el carácter de la calificación, convirtiéndose por tanto en el marco de referencia para proceder a la adaptación

No obstante, esto no es suficiente, estos certificados no identifican las limitaciones profesionales que puedan derivarse de la discapacidad, de modo que una vez el trabajador inicia la relación laboral en el Centro Especial de Empleo debe ser éste, en su condición de empleador, el que garantice la acomodación del trabajador al puesto de trabajo.¹⁹

¹⁹ UGT CASTILLA LEÓN. FUNDACIÓN PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de riesgos laborales en centros especiales de empleo*, 2010. p. 42.

4. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Una evaluación de riesgos es un examen detallado de lo que podría perjudicar la salud de las personas en el lugar de trabajo, con objeto de determinar si las medidas preventivas son suficientes o si debería realizarse un mayor esfuerzo para preservar la salud humana. El objetivo es garantizar que nadie se lesione o se ponga enfermo. Una evaluación de riesgos consiste en identificar los riesgos presentes y, a continuación, valorar la importancia de los riesgos correspondientes, teniendo en cuenta las medidas preventivas existentes. Los resultados se utilizan para seleccionar las medidas preventivas más apropiadas.²⁰ Una de los instrumentos que se utiliza para realizar el análisis de riesgos es la elaboración de cuestionarios entre los trabajadores de la empresa, cuestionarios muchas veces adaptados a las diferentes discapacidades que pueda tener el trabajador y los riesgos que acarrea su puesto de trabajo. (Ver ANEXO 3)

Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben a sus propios déficits y limitaciones sino a carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral. Esto quiere decir que todas las personas están capacitadas, pero hay algunas de ellas que por diferentes obstáculos o barreras del entorno no pueden desarrollar sus tareas en plenitud.

Un principio básico de la prevención es el de adaptar el trabajo a la persona, por eso es fundamental conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25 sobre "Protección de trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos" en su Punto 1 dice:

²⁰ AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, *Garantizar la seguridad de los trabajadores cono discapacidad. 2004.*

*"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos 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".*²¹

La evaluación de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no han podido ser evitados, a través del cual obtenemos la información necesaria para tomar la decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y si es necesario, sobre qué tipo de medidas: eliminación o reducción del riesgo, control periódico de las condiciones, sistemas de organización, métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.²²

La finalidad, por lo tanto, es determinar si es necesario tomar medidas preventivas debido a la existencia de peligros, que si no son controlados, puedan ser en un futuro causa de accidente o enfermedad profesional.

De este modo, la empresa pueda evaluar el grado de accesibilidad del que dispone su centro de trabajo con el objeto de obtener una visión general de su adecuación a los requisitos tanto de seguridad como de accesibilidad universal a disposición de los usuarios.²³

El proceso de establecimiento de medidas destinadas a los trabajadores con discapacidad debe coordinarse entre todos los que participan en la gestión preventiva y, particularmente, en la evaluación de riesgos, a fin de que se cumplan las obligaciones en virtud de la legislación sobre seguridad y salud y la legislación en materia de lucha contra la

²¹ SANTOS GUERRAS, J. J, REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. INSTH. *Evaluación de riesgos para trabajadores Discapacitados*. 2001. p. 30.

²² *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*. Mutua Asepeyo 2010. P.8.

²³ *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Fundación Prevent. Comunidad de Madrid. 2011. p. 12.

discriminación. Todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación, con el objeto de modificar o adaptar, si hace falta, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados.

Las evaluaciones de riesgo generales o genéricas deberán, también, tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores. Es importante no dar por hecho que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada. Por ejemplo:

- Identificar grupos de trabajadores que podrían correr un riesgo más grande con motivo de su discapacidad
- Realizar una evaluación específica de los riesgos que corren, teniendo en cuenta tanto la naturaleza y alcance de la discapacidad como el entorno de trabajo. Tener en cuenta las capacidades de las personas a la hora de planificar el trabajo; los trabajadores con discapacidad suelen tener habilidades especiales, que no deberán desaprovecharse a causa de unas condiciones de trabajo poco adaptadas. (Ver ANEXO 3).
- Consultar a las personas implicadas durante el proceso de evaluación de riesgos. Deberían examinarse las condiciones del puesto de trabajo con la persona discapacitada, dado que suele ser la más capacitada para identificar sus necesidades. La mayoría de veces las personas que realizan las evaluaciones no pueden valorar adecuadamente el riesgo, ya que no disponen de la información necesaria para poder hacerlo correctamente.
- Solicitar asesoramiento cuando haga falta; por ejemplo, a las autoridades y servicios de seguridad y salud en el trabajo, a los expertos en salud, en seguridad y en ergonomía, y a los servicios para personas con discapacidad o las organizaciones de personas discapacitadas.

De este modo, las soluciones a esta visión de la discapacidad consisten en poner los medios necesarios (ayudas técnicas, servicios especializados, etc.) para que las personas con discapacidad puedan vivir e

integrarse a la sociedad, haciendo su vida diaria lo más normalmente posible. Esta equiparación se debe dar en todos los entornos, incluido el laboral y, también, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.²⁴

El Real Decreto de Lugares de Trabajo en su Anexo I, Parte A, Punto 13, 1º, indica que "Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos".²⁵

Los problemas que pueden darse a la hora de integrar laboralmente a una persona con discapacidad ocurren normalmente durante el proceso de selección o en la adaptación de los puestos de trabajo. Para poder abordar estas situaciones es necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo. Esta valoración se realiza fundamentalmente incidiendo en los siguientes aspectos:

- Definir los requisitos previos del puesto de trabajo (por ejemplo, la formación reglada requerida) y verificar en qué medida el sujeto los cumple.
- Comparar las demandas que exige la tarea con la capacidad del sujeto para llevarlas a cabo.
- Evaluar las condiciones del puesto de trabajo (espacios, seguridad, higiene, ergonomía, etc.) y valorar si pueden suponer un riesgo para el sujeto.

Una vez realizada esta valoración se habrán identificado una serie de problemas, los cuales una vez agrupados y ordenados, han de servir para valorar la posibilidad de inserción de una persona determinada en un puesto concreto y para proponer adaptaciones o modificaciones que hagan posible dicha inserción. Inicialmente es aconsejable realizar una primera evaluación sencilla que identifique los principales focos en los que se encuentren los

²⁴ *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.* Mutua Asepeyo 2010. p. 10.

²⁵ JUAN JOSÉ SANTOS GUERRAS. REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. INSTH. "Evaluación de riesgos para trabajadores Discapacitados."2001. p.25.

problemas y que permita trazar un plan de acción y, si es necesario, realizar un análisis en profundidad con metodología específica.

Para una correcta prevención hay que realizar protocolo de valoración inicial de puestos para personas con discapacidad. El procedimiento para aplicar este protocolo es el siguiente:

1. *Recopilación inicial de información.* Antes de aplicar el protocolo se recomienda recoger toda la información relevante del puesto de trabajo y del trabajador.
2. *Evaluación del trabajo y el sujeto usando el protocolo.* El protocolo inquiriere sobre aspectos del trabajo y del trabajador. Cuando se marcan aspectos en los dos ámbitos, puede que haya algún problema de adaptación.
3. *Interpretación de los resultados obtenidos.* Si en la fase anterior no se detecta ningún problema específico, se infiere que el puesto de trabajo es adecuado para el sujeto sobre el que se ha realizado el análisis. En el caso de que se detecten problemas en la fase anterior, pueden tratarse de dos maneras:
 - Aplicar soluciones sencillas para tratar de eliminar dichos problemas, contando con la participación de todos los implicados.
 - Realizar una evaluación detallada del caso (puesto de trabajo + sujeto).²⁶

Según el tipo de discapacidad en el que nos encontremos dentro del entorno laboral debe tenerse en cuenta el siguiente análisis:²⁷

Discapacidades físicas:

Si la persona se mueve con silla de ruedas en la empresa se deben tener presentes todos los accesos que esta persona pueda utilizar, aunque sea esporádicamente o en caso de emergencia. En el caso de tener que

²⁶ INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA. UNIÓN DE MUTUAS. COCEMFE. *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.* 2008.

²⁷ *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.* Mutua Asepeyo. 2010.

pasar por un acceso no adaptado, establecer medidas para paliarlo, como contar con la ayuda de terceras personas. Además comprobar que en su puesto de trabajo se pueda mover con facilidad y que no sea un esfuerzo conseguir las herramientas o utensilios. También es necesario tener presente la ergonomía del puesto de trabajo.

Estos trabajadores pueden impulsar manualmente ellos mismos la silla de ruedas o estar dotada de motor eléctrico. Los riesgos más importantes son las caídas de la silla, ya sea al mismo o a distinto nivel, al ser un vehículo muy inestable y poder presentar el propio trabajador problemas de equilibrio. Otros riesgos importantes son los golpes y arañazos contra objetos inmóviles debido a la escasez de espacio y también los sobre esfuerzos al tener que salvar barreras arquitectónicas. Según el tipo de lesión o enfermedad, la persona puede carecer por completo de sensibilidad en las extremidades inferiores, así de producirse contactos con piezas o elementos de temperatura elevada y no detectarlo la persona, existen riesgos de quemaduras por contactos térmicos.

Las limitaciones de sus posibilidades de alcance manual y visual, como consecuencia de su posición sedente, pueden constituir factores de riesgo añadido. Especial riesgo presentan las situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo ante la imposibilidad de la persona de poder bajar escaleras por sus propios medios y necesitándose en estos casos la ayuda de otras personas.

Según el grado de deficiencia y el tipo de trabajo la persona puede necesitar una serie de ayudas técnicas.

Para las personas con limitaciones funcionales de manos o brazos que, por tanto, les permiten andar, deben considerarse posibles dificultades para poder cogerse, al subir o bajar escaleras, pasar por terrenos poco estables o con pendiente etc. Es conveniente contemplarlo si debe pasar por alguno de estos lugares mencionados anteriormente, aunque sea esporádicamente o en caso de emergencia, ya que deberán establecerse las medidas para facilitarle el paso. Hay que tener en cuenta que estos trabajadores presentan el agravamiento de los daños de caída ya que de

producirse ésta, tienen dificultad o carecen de la posibilidad para agarrarse, apoyarse o protegerse con los brazos y las manos.

Otro riesgo importante puede ser el de caída de objetos en manipulación por no ser óptimas las condiciones físicas de agarre. Además según el tipo de deficiencia la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.²⁸

Discapacidades sensoriales:

Para personas con discapacidades visuales, se deben tener herramientas de trabajo ajustadas a sus necesidades, los espacios de la empresa que esta persona pueda transitar no deben tener obstáculos. En caso de emergencia hace falta tener en cuenta que no le sirven las señales visuales, por lo tanto necesita que de alguna manera se le avise y se le den las correspondientes indicaciones, ya sea por terceras personas o por señales acústicas.²⁹

Puede ser necesario considerar las siguientes recomendaciones:

- Utilizar impresiones grandes o mover el material escrito lo suficientemente cerca para que la persona con cierta capacidad visual útil pueda leerlo.
- Para facilitar la lectura de documentos, puede ser útil un sistema de vídeo para agrandar la imagen (tele lupa) y asegurar un nivel de iluminación adecuado.
- Para facilitar el manejo de pantallas de visualización puede proporcionarse un *software* de magnificación de pantalla.

Los mayores riesgos para estas personas lo constituyen las caídas al mismo y a distinto nivel al carecerse de la información visual. Los choques

²⁸ SANTOS GUERRAS, J. J., REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. INSTH. *Evaluación de riesgos para trabajadores Discapacitados*. 2001.

²⁹ INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA. UNIÓN DE MUTUAS. COCEMFE *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*. 2008.

contra objetos inmóviles así como los atropellos o golpes con vehículos son otros riesgos importantes.³⁰

En situaciones de emergencia es preciso contar con la ayuda de otras personas que acompañen en la evacuación.

Como normas de procedimiento, al entregar a estos trabajadores algún objeto, documento o herramienta, por lo general, bastará con dar las indicaciones de su situación en la superficie de trabajo. Otra forma de hacerlo es llevar la mano de la persona ciega hasta cada objeto de la mesa para que lo reconozca. También es fundamental no cambiarla ubicación de los objetos que constituyen el entorno habitual del ciego sin habérselo comunicado previamente.

Igualmente, según el tipo de deficiencia visual, la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.³¹

Si la discapacidad es en el oído, hace falta tener en cuenta que los avisos acústicos no son efectivos, por lo tanto estos deberán ser también luminosos.³² Muchas personas sordas conocen el lenguaje de los signos y/o son capaces de leer en los labios. Estas capacidades obligan siempre a ir mirando fijamente a su interlocutor, lo que incrementa el riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos presentan un mayor riesgo de atropellos o golpes con vehículos y en situaciones de emergencia obliga a una potenciación de los avisos visuales. Cuando se les hable, el rostro del interlocutor debe estar bien iluminado, procurando no taparse la boca con la mano o tener un cigarrillo a la vez. Se deben utilizar frases cortas y gramaticalmente correctas y no hablar varias personas al mismo tiempo.

³⁰ MARTINEZ HENAJEROS, A, y otros. ONCE. *Accesibilidad en el Medio Físico para personas con ceguera o deficiencia visual*. Madrid, 1994.

³¹ ALVAREZ, EDUARDO Y OTROS. REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Curso Básico sobre Accesibilidad al Medio Físico*. Madrid 2000.

³² MUTUA ASEPEYO *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*. 2010.

Según el tipo de deficiencia auditiva la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.³³

Discapacidades psíquicas:

Pueden ser personas que les cueste entender y salir de su rutina y no tengan capacidad Pueden ser personas que les cueste entender y salir de su rutina y no tengan capacidad de improvisación, por lo tanto se han de tener presentes las situaciones fuera de lo normal, como las emergencias.

Por otro lado, las personas que les cuesta salir de la rutina, tienen una alta capacidad para desarrollar tareas monótonas y repetitivas.³⁴

Las medidas de seguridad y salud, diseñadas para proteger a las personas de los riesgos, no deberían utilizarse de forma discriminatoria para excluir a los discapacitados del puesto de trabajo o para tratarlos de forma menos favorable, por ejemplo, que un trabajador en silla de ruedas no pueda escapar del edificio en caso de emergencia, o que un trabajador con discapacidad auditiva no pueda reaccionar ante una alarma de incendios.

Se hace preciso asegurar que el nivel de información suministrado es el adecuado a la persona. Existe situaciones de especial riesgo lo constituyen las emergencias y debido a la complejidad de estímulos que supone el tráfico, se incrementa en estos trabajadores el riesgo de atropellos o golpes con vehículos.

³³ SANTOS GUERRAS, J.J. REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. INSTH. *Evaluación de riesgos para trabajadores Discapacitados*. 2001.

³⁴ ALVAREZ, EDUARDO Y OTROS. REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Curso Básico sobre Accesibilidad al Medio Físico*. Madrid 2000.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Tras dar un repaso al análisis de riesgos y ver las necesidades es conveniente averiguar qué ajustes o desajustes se pueden producir entre los tipos de discapacidad que pueda tener el personal de la empresa y las condiciones de los diferentes puestos de trabajo.

Para hacer esto se deben tener en consideración dos aspectos: *las exigencias o demandas del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador*. En este sentido la capacidad del trabajador incluye desde la capacidad física, sensorial y psíquica hasta formativa y social. Del mismo modo, en las demandas del lugar quedan incluidos todos los aspectos que dependen directa o indirectamente del mismo; desde barreras arquitectónicas para acceder, a las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, la organización de tareas y aspectos puramente operativos (manipulación de máquinas, herramientas, controles, etc.) y de comunicación.³⁵

Según establece el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 3, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. En base a esta definición, y entendiendo que una visión inclusiva debe extenderse a toda persona trabajadora, con o sin discapacidad reconocida, teniendo en cuenta la individualidad de la persona, se debe diseñar un método de evaluación que pretenda constituirse como una sistemática universal que permita evaluar cualquier puesto de trabajo sin diferenciar a las personas trabajadoras en personas con o sin discapacidad, es decir, una metodología que evalúa los riesgos a partir de las capacidades

³⁵ MUTUA ASEPEYO. *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*. 2010.

de la persona y no sólo a partir de la condición de salud, no discriminatoria e integradora.³⁶

Una de las premisas en el diseño de los lugares de trabajo es determinar la presencia de trabajadores discapacitados; para ello se debe tener en cuenta la accesibilidad es decir, la facilidad con la que los trabajadores pueden utilizar los locales, permitiéndoles ser lo más independientes posible y aumentando su seguridad en el trabajo.³⁷

Las medidas consisten en conjugar estos dos aspectos o variables, las exigencias del lugar y capacidad funcional, para detectar posibles desajustes que impiden que el trabajador pueda ocupar un determinado puesto o que su discapacidad pueda ser agravada o se produzca otra nueva. Es a partir de este análisis de desajustes cuando empieza el proceso de adaptación propiamente dicho. El técnico en prevención, siempre en contacto con la empresa y con el mismo trabajador, buscará las soluciones adaptadas interviniendo sobre el individuo, sobre el puesto de trabajo, sobre el entorno o, como en la mayoría de los casos, sobre los tres factores.

Estas facilidades deben tenerse en cuenta para cualquier tipo de discapacidad ya sea asociada a la movilidad, al aprendizaje o minusvalías visuales o auditivas. Las actuaciones a realizar deben enmarcarse en distintitos campos: Entorno de trabajo, señalización, información, formación, supervisión, organización del trabajo y tareas, horarios de trabajo, emergencias.

5.1. Entorno de Trabajo.

Se debe garantizar que el trabajador discapacitado goce de una correcta accesibilidad, tanto para el acceso al lugar de trabajo como dentro del lugar mismo, fuese cual fuese la discapacidad que exista; movilidad, aprendizaje, visuales o auditivas. La accesibilidad debe proporcionar la

³⁶ FUNDACIÓN PREVENT. *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Comunidad de Madrid. 2011.

³⁷ *Guía técnica para protección de trabajadores especialmente sensibles*. Gobierno de Aragón y CEPYME de Aragón. 2010.

mayor independencia posible. En este sentido, una correcta funcionalidad del lugar de trabajo es fundamental para este propósito. En el diseño y planificación de los lugares de trabajo se deben considerar las necesidades de los trabajadores discapacitados, y no realizarlas cuando se incorporan al trabajo. Como buenas prácticas pueden adoptarse las siguientes sugerencias para las instalaciones más comunes presentes en las empresas:

- Corredores y pasillos: No colocar cambios de dirección que no sean ortogonales pueden provocar desorientación en muchos usuarios.
- El trazado permitirá a las personas que utilicen silla de ruedas el cambio de sentido de la marcha en los extremos de cada tramo o a intervalos no mayores que 10 m., con espacios en los que se pueda inscribir un círculo de 150 cm. de diámetro como mínimo.
- Los pasillos no tendrán obstáculos en su recorrido. Ningún elemento volado situado a menos de 210 cm. de altura sobresaldrá más de 15 cm.
- Colocar rodapiés, con relieves o rehundidos, diferenciados cromáticamente de las paredes, para orientar a las personas que tienen problemas de visibilidad sobre las dimensiones, giros y cruces, y los huecos de paso del pasillo. Los zócalos sirven igualmente de orientación y facilitan el mantenimiento en pasillos con circulación intensa. En los centros de trabajo pueden utilizarse bandas-guía de diferentes colores y tonos en los paramentos de los pasillos que conecten los puntos de información con los destinos más frecuentes.
- Colocar pasamanos a lo largo del pasillo para ayudar a la deambulación. Sobre su superficie puede incluirse información táctil sobre las estancias con las que aquel comunica.
- Zonas de trabajo .Desde el acceso existirá al menos un itinerario principal accesible que permita el desplazamiento por los diferentes espacios. Existirán zonas de descanso junto a los itinerarios excesivamente largos.
- Los espacios destinados a estancias y actividades permitirán el giro de 360º a una persona en silla de ruedas.

- Se recomienda situar zonas de descanso al margen del espacio de circulación, al menos cada 50 m de recorrido y en áreas cuyo uso implique un tiempo de espera.
- Los accesos y las salidas serán de fácil localización. Cuando la disposición de los espacios del Centro de Trabajo no facilite ésta localización, se utilizarán medios de señalización adecuados. En los edificios públicos de varias plantas las dependencias de atención al público se situarán, preferentemente, en las plantas que tengan acceso desde el exterior.
- Evitar desniveles en el pavimento que no estén resueltos con planos inclinados o rampas. El pavimento será no deslizante en seco y en mojado, sin exceso de brillo e indeformable. Estará firmemente fijado y sin cejas entre las distintas piezas.
- La iluminación, los acabados y el color de las superficies son sistemas complementarios para reforzar la percepción de los espacios.
- La temperatura ambiente de confort en estos espacios varía entre 20°C. y 25°C. Los mecanismos eléctricos permitirán un fácil control. Los interruptores serán, preferentemente, del tipo de presión de gran superficie, evitando los de giro o palanca. Los enchufes serán del tipo que faciliten el machihembrado y la posibilidad de abrir y cerrar la corriente.
- Se evitarán los picos y bordes cortantes en el mobiliario, aparatos y accesorios. Se señalarán las grandes superficies acristaladas mediante bandas de señalización horizontales, a dos alturas, que faciliten su percepción.
- Escaleras interiores y exteriores: Su diseño y trazado deberá permitir la accesibilidad a personas con movilidad reducida a los espacios libres de uso público y se ajustarán a los siguientes parámetros:
 - o Las escaleras serán de directriz recta, permitiéndose las de abanico cuando la dimensión de la huella no sea inferior a 35 cm, en ningún punto. La anchura libre mínima será de 2,00 m.
 - o Todas las escaleras se dotarán de doble pasamanos a ambos lados. Cuando la anchura de la escalera supere los 2,40 m. se dispondrán, además, pasamanos intermedios. Se prolongarán los pasamanos

laterales en todo el recorrido posible de los rellanos y de las mesetas intermedias.

- La huella se construirá en material antideslizante, sin resaltes sobre la contrahuella. El número de peldaños por tramo será como mínimo de 3 y como máximo de 12. Los peldaños no podrán solaparse. Los extremos libres de los escalones estarán protegidos con un resalte. Los descansillos intermedios tendrán una longitud mínima de 1,50 m.
 - Para evitar la permanencia de agua en peldaños y rellanos de las escaleras, las pendientes para la evacuación de la misma será como máximo 1,5%. La altura mínima de luz libre bajo escalera será de 2,20 m.
 - Se procurará evitar los pavimentos de los escalones que produzcan destellos o deslumbramientos.
 - En los bordes de los escalones se colocarán en toda su longitud y empotradas en la huella unas pequeñas bandas, antideslizantes, tanto en seco como en mojado. Estas serán de anchura entre 5 y 10 cm., de textura y coloración diferentes y bien contrastadas con el resto del pavimento del escalón.
- Rampas exteriores e interiores:
- La anchura mínima será de 2 m.
 - La pendiente máxima permitida será del 8%.
 - La pendiente transversal máxima será del 1,5%. La longitud máxima del tramo sin rellanos será de 10 m.
 - Los rellanos intermedios tendrán una longitud mínima de 2 m. y en los accesos a la rampa se dispondrá de superficies que permitan inscribir un círculo de 1,80 m. de diámetro.
 - Se dotarán de pasamanos, en ambos laterales. Los laterales de las rampas se protegerán con bordillos resaltados o protección lateral, para evitar las salidas accidentales de bastones y ruedas a lo largo de su recorrido.
 - El pavimento será antideslizante.
 - Su señalización en los itinerarios será mediante «Franja Señalizadora».

- Aseos y vestuarios
 - Se colocará al menos un aparato sanitario accesible, en el centro de trabajo, por cada seis o fracción de los instalados.
 - Cuando la dotación de inodoros sea mayor que seis, esta condición se cumplirá específicamente para cada sexo. Si es menor que seis se admite un único aseo accesible de uso compartido. La dotación de aseos adaptados formará parte de cada núcleo de espacios higiénicos-sanitarios del Centro de Trabajo.
 - Las instalaciones sanitarias pueden dotarse de unidades o núcleos de aseos accesibles, ya sean compartidos o específicos para cada sexo. Un aseo compartido permite la ayuda de un acompañante del otro sexo. Sin embargo el uso específico favorece la integración, evitando el uso de ese espacio para fines que no sean higiénico-sanitarios.
 - Para lograr flexibilidad, puede establecerse una combinación de estos sistemas en diferentes núcleos de aseos de un mismo Centro de Trabajo.
 - Las distancias de los recorridos hasta los espacios higiénicos-sanitarios se reducirán al máximo posible.
 - Las dimensiones de estos espacios permitirán inscribir un cilindro, libre de obstáculos, de 150 cm. de diámetro hasta una altura de 30 cm. y otro concéntrico de 130 cm. de diámetro, hasta el techo, que garanticen al usuario de silla de ruedas realizar una rotación de 360°.
 - Cada aparato necesita un área de actividad determinada. Si los aparatos están agrupados en un mismo espacio, sus áreas de actividad deberán respetarse aún cuando pueden admitirse pequeños solapes entre ellas.
 - Las puertas serán abatibles hacia el exterior o correderas.
 - No deben existir bordillos en las duchas ni desniveles en el pavimento que impidan el acceso al resto de los aparatos. Los aparatos sanitarios se diferenciarán cromáticamente del suelo y de los paramentos verticales. El suelo será de color claro y uniforme para distinguir fácilmente los objetos que caigan en él.
 - Los mecanismos eléctricos permitirán un fácil control.

- Los interruptores serán, preferentemente, del tipo de presión de gran superficie, evitándose los de giro o palanca. Los enchufes serán del tipo que facilite el machihembrado y la posibilidad de abrir y cerrar la corriente.
- Los mecanismos de control se ubicarán según un criterio único que facilite su uso y se diferenciarán cromáticamente de la superficie donde se encuentran.
- Se colocarán en la proximidad del acceso al recinto y de las zonas con iluminación puntual. La altura estará comprendida entre 70 cm. y 120 cm., recomendándose 100 cm., y se mantendrá la distancia de seguridad a los puntos de agua.
- Se evitarán picos y bordes cortantes en el mobiliario, aparatos y accesorios.
- Las puertas contarán con un sistema que permita desbloquear las cerraduras desde fuera en caso de emergencia, y que además señalice el estado de ocupación.
- Estos espacios deben dotarse con un sistema de llamada de auxilio desde el interior, de manera que por su localización, su señalización y su forma, permita ser utilizado por todos los usuarios desde cualquier punto del recinto. Las barras de apoyo y otros elementos metálicos llevarán un acabado de material aislante o estarán conectadas a la red equipotencial.

Otros elementos necesarios a considerar para facilitar la accesibilidad de los trabajadores son:

- Colocar a la persona discapacitada en una zona de trabajo con fácil acceso, como lo puede ser la planta baja o su casa.
- Contar con los equipos necesarios o modificar los existentes (teclado braille, teléfono de manos libres, etc.)
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, con instrucciones ilustradas o visuales para que todos puedan aprehenderlas correctamente.
- Tener en cuenta, según sea el trabajo a realizar, el proporcionar un lector o intérprete a una persona con discapacidad auditiva y contar con un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.

- Instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona con problemas musculoesqueléticos de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco, correo electrónico o casetes de audio para personas con discapacidad visual.
- Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

5.2 Señalización

La señalización debe ser fundamental para facilitar la independencia del trabajador y facilitar su desplazamiento por las instalaciones. En primer lugar, debería determinarse la altura a la que se coloca la misma, de manera tal de garantizar una línea visual directa para los distintos colectivos de personas.

La situación de cualquier soporte de señalización (valla, cartel, etc.) será tanto más acertada cuanto más ajustada se encuentre dentro del ángulo de visión humana, siendo una norma útil evitar una desviación superior al 10% de dicho ángulo. Esta fórmula incide especialmente en la altura de colocación. Según la distancia a que haya de ser vista la señal deben variar tanto las medidas de sus elementos como la altura a la que aquélla se sitúe, teniendo en cuenta que las proporciones del ángulo de visión se hacen más amplias a medida que aumenta la distancia entre la persona y la señal que se visiona. Como características principales que debe tener la señalización en los lugares de trabajo donde desarrollen su actividad trabajadores discapacitados se enumeran las siguientes:

- La información debe ser claramente visible y poder comprenderse inmediatamente de modo de permitir un uso rápido y sencillo.
- Colocar las placas de forma que ningún elemento impida su visión.
- La información relevante se dispondrá, al menos, en dos de las tres modalidades sensoriales siguientes: visual, acústica y táctil, para que pueda ser percibida también por las personas con discapacidad visual o auditiva. La información oral debe ser emitida a través de pantallas

electrónicas con subtítulos o repetirse en el lenguaje de signos. Se emitirá una señal acústica previa al mensaje.

Las distintas tipologías de señalización y sus características son:

- Señalización Visual: Constituida por símbolos o caracteres gráficos. El uso de símbolos estándar internacionales amplía su comprensión. La señal debe diferenciarse del entorno. Se usarán los colores de mayor contraste entre figura y fondo en elementos como texto y soporte, puertas, pasamanos y mecanismos.
- Señalización Acústica: Se adecuará a una gama audible y no molesta de frecuencias e intensidades, teniendo en cuenta las personas que usan audífono. Se usará una señal de atención previamente al mensaje. Se recomienda el uso de sistemas como el bucle magnético, de infrarrojos o equipo de FM en ventanillas y mostradores, teniendo en cuenta las interferencias que se puedan crear con otras instalaciones cercanas.
- Señalización Táctil: La información táctil puede colocarse sobre el suelo, barandillas, rodapiés o paneles informativos. Esta información se proporcionará mediante texturas rugosas, en pavimentos, rodapiés y caracteres o símbolos en altorrelieve y en Braille. Irá situada en paneles de información, pasamanos, mecanismos de control, etc.
- Señalización de Seguridad: Sus principios se basan en:
 - Avisar de forma rápida e inteligible sobre situaciones de peligro.
 - Adoptar junto a la señalización las medidas de protección requeridas.
 - Limitar la señalización a las indicaciones que se refieren a seguridad.
 - Actualizar la señalización constantemente y ofrecerla a todas las personas que la puedan necesitar.

5.3. Información

La información del puesto de trabajo es una de las bases fundamentales de la prevención, centrada siempre en tres factores fundamentales los riesgos del mismo, las medidas de protección ante los

mismos y la actuación en situaciones de emergencia. El soporte utilizado para comunicar debe adaptarse a las distintas discapacidades visuales o auditivas; dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos. Por tanto, la información debe brindarse en soportes accesibles por ejemplo en lenguaje Braille para trabajadores con ceguera, mediante fotografías y dibujos para trabajadores con dificultades de aprendizaje etc.

5.4 Formación

Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud. Las medidas que se pueden toma a nivel de ejemplo pueden ser:

- Modificar el horario o el lugar de la formación.
- Suministrar información y material para el curso en un soporte diferente.
- Colocar un lector o intérprete a disposición del discapacitado.
- Ofrecer una formación individual y personalizada.
- Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo.
- Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.

5.5. Supervisión

Los responsables y el resto de los trabajadores deberían recibir toda la formación e información necesarias, que les capacite para el apoyo y la supervisión de los trabajadores discapacitados. Debe destacarse dentro de este epígrafe que los miembros del equipo de emergencias deberían recibir formación especial para facilitar la evacuación del personal con discapacidad.

5.6. Organización del trabajo y tareas

Es fundamental la implicación del departamento de Recursos Humanos de la empresa, para conseguir desde la contratación que el trabajo

se adapte a las características del trabajador. Para alcanzar este fin, pueden utilizarse estos elementos:

- Evaluar las tareas de la persona discapacitada y si hay alguna que por precaución no deba realizar, asignarla a otra persona. Por ejemplo la conducción de vehículos.
- El puesto de trabajo debe estar en un lugar estudiado y ser el más apropiado. Por ejemplo, ubicándolo en las zonas más próximas a las salidas u accesos.

5.7. Horarios de trabajo.

En los horarios de trabajo se tratara de conciliar lo más posible el trabajo, con las situaciones particulares del trabajador; por ejemplo rehabilitaciones, tratamientos etc.³⁸ Por ello, se debería:

- Analizar el horario de trabajo. Se puede evaluar una modificación del horario para que la persona discapacitada no este transitando en horarios picos.
- Dar permisos para que se ausente por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- Organizar una reinserción paulatina al puesto de trabajo.

5. 8. Emergencias³⁹

- Asignar a los trabajadores con discapacidad a zonas del edificio desde las cuales puedan abandonarlo más fácilmente.
- Tener equipos especiales de evacuación como, por ejemplo, una silla de evacuación. Se debe probar el equipo antes de adquirirlo, se debe ofrecer formación sobre su uso y garantizar el mantenimiento y supervisión igual que en cualquier otro equipo de emergencia.
- Verificar que las zonas de almacenamiento cuentan con el equipo de evacuación necesario.

³⁸ AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. *Garantizar la seguridad de los trabajadores cono discapacidad*. 2004.

³⁹ MUTUA ASEPEYO "Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad". 2010.

- Establecer miembros específicos del personal (Ayudantes de evacuación) designados para avisar y ayudar a los trabajadores con discapacidades visuales o auditivas.
- Establecer señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios para complementar las alarmas sonoras. Instalar alarmas visuales en todas las zonas, incluidos los lavabos.
- Contemplar en las rutas y procedimientos el movimiento posiblemente más lento de las personas con discapacidad.
- Formar e informar adecuadamente a todas las personas con discapacidad sobre las vías de evacuación y procedimientos de seguridad. Distribución de los procedimientos de emergencias en braille, letras grandes, ficheros de texto y cintas de audio.
- Formar e informar adecuadamente a los responsables de incendios y ayudantes de evacuación sobre técnicas de evacuación, en particular la forma de transportar o ayudar a las personas que utilizan sillas de ruedas o aparatos similares; el uso de cualquier equipo de evacuación especial; y formación en el lenguaje básico de signos para comunicarse eficazmente con personas con discapacidad auditiva, así como instrucciones para personas que utilicen animales de asistencia.
- Consultar tanto a organizaciones especializadas en personas con discapacidad como a los departamentos locales de rescate, policía e incendios periódicamente sobre cuestiones cómo: si las personas con discapacidad deberán permanecer en sus puestos de trabajo, reunirse en una zona de refugio para esperar la llegada del personal de evacuación o si deberán ser evacuados de inmediato.
- Disponer de equipos de suministro con guantes apropiados (utilizados para proteger de la rueda las manos de las personas que empujan su propia silla de ruedas), parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de repuesto para los que utilizan sillas de ruedas motorizadas o scuters.

Para finalizar me gustaría reseñar un sistema de seguridad en el entorno laboral denominado las 5s, de aplicación en numerosos centros especiales de empleo y que proviene de las herramientas de gestión de

calidad en la industria japonesa. El sistema de calidad japonés caracterizado por su minuciosidad en la fabricación y la calidad en los productos, se traslada a en la implantación de un sistema organizativo de prevención dentro de la empresa y en concreto de los centros especiales de empleo.

El objetivo principal de este sistema es el de mejorar y mantener las características de organización, orden y limpieza en el entorno laboral, cuestión tan importante dentro de la seguridad laboral en el empresa. De este modo, en la medida que se consiga optimizar la disposición de los puestos de trabajo se mejora la seguridad, la organización y la motivación del trabajador con discapacidad, logrando así evitar los accidentes laborales.

El nombre de 5S responde a las iniciales en japonés de las cinco palabras clave de esta metodología y corresponde a sus cinco fases:⁴⁰

- Seiri (Organización): consistente en identificar y clasificar los equipos, materiales y medios de trabajo de acuerdo con lo que es necesario y lo que no es. Posteriormente se debe retirar lo que no se necesita utilizando como criterio la frecuencia de utilización.
- Seiton (Orden): consiste en establecer el modo en que deben ubicarse los equipos, materiales y medios de trabajo necesarios, de manera que sea fácil y rápido encontrarlos, utilizarlos y reponerlos, mejorando así la seguridad dentro del entorno laboral.
- Seiso (Limpieza): Se trata de identificar y eliminar las fuentes de suciedad asegurando que todas las fuentes de trabajo se encuentren en perfecto estado de uso. El aspecto limpio es algo "moral" que refleja el uso sobre el lugar de trabajo. Lo más importante es eliminar las causas que producen la suciedad.
- Seiketsu (Control visual): Consiste en distinguir una situación normal de otra anormal en el funcionamiento y medios de la organización, mediante normas sencillas y visibles para todos.

⁴⁰ MERINO, J., "Organizar la producción: la clave para competir", en BERRUEZO ALBÉNIZ, R. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2007, p. 122.

- Shitsuke (Disciplina y hábito): Es trabajar de acuerdo con las normas establecidas permanentemente. Debe actuarse sistemáticamente, temporalizando las actividades.

Con la aplicación de estas "cinco eses" se pretende alcanzar no solo una mejora en la producción de la empresa sino que se cree un estado ideal en el que los materiales y útiles innecesarios sean eliminados, todo se encuentra ordenado e identificado, se ha eliminado la suciedad, existe un control visual de la maquinaria mediante el cual saltan la vista los fallos, y todo lo anterior se mantiene en mejora continuamente.

Este sistema de las "cinco eses" no es comparable con las "maratonianas sesiones de limpieza" que se organizan el día anterior ante las visitas del comité de empresa, consejo de administración o auditores con objeto de ocultar los posibles riesgos en la seguridad del entorno laboral, sino que se trata de mejorar la funcionalidad y eficacia del plan de prevención de los centros especiales de empleo.

En este sentido, con este sistema, principios de la acción preventiva como, son combatir el riesgo el origen y adaptar el trabajo a la persona, quedan salvaguardados evitando los riesgos en la empresa y protegiendo la salud del trabajador con discapacidad.

Más adelante, al hablar de las buenas prácticas, profundizaré en un sistema novedoso de adaptación del puesto de trabajo y la prevención de riesgos en la empresa, creado por Job Accommodation y denominado "poka yoke" en japonés "a prueba de error". Estos ingenios mejoran la prevención evitando el riesgo de equivocación en el entorno laboral y también detectan posibles errores, como consecuencia mejora la seguridad del trabajador con discapacidad intelectual y aumenta su autoestima por el trabajo bien hecho, mejorando en este sentido, su salud laboral.

6. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Todas las personas trabajadoras, en concreto los trabajadores con discapacidad, como personas que forman parte de la sociedad, tienen el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a una participación activa en la organización y su entorno. Estos derechos se van a traducir en deberes del empresario, que va a tener que adoptar medidas encaminadas a asegurar que los entornos de trabajo y las actividades en ellos desarrolladas, se lleven a cabo bajo unas condiciones aceptables de seguridad y salud garantizando, asimismo, la participación activa de cualquier persona con discapacidad en los mismos.

“Tener en cuenta el concepto de inclusión en nuestro sistema de gestión, implica que dicho sistema debe haberse estructurado de forma que estará preparado para incluir a toda persona trabajadora, sea cual fuere su situación física, por lo tanto, no partiendo de la consideración que todas las personas son “iguales” sino que todas son diferentes. Desde esta perspectiva, la persona con discapacidad se integrará en un lugar preparado para ella, que responde a sus necesidades”.⁴¹

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, impone una obligación genérica a todos los empresarios de garantizar la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, inducidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se deben tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

En definitiva, se trata de proteger a trabajadores a quienes potencialmente les afectan más los riesgos derivados del trabajo como consecuencia de sus características personales, indicando que la especial sensibilidad se halla en el trabajador y no en el puesto de trabajo o en el trabajo a desempeñar. Este aspecto, no es otra cosa que la plasmación

⁴¹FUNDACIÓN PREVENT. COMUNIDAD DE MADRID. *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. p. 1. 2011.

singular del principio general de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1 d) de la Ley, que obliga al empresario a "adaptar el trabajo a la persona".

Al mismo tiempo, el precepto anterior determina que "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".⁴²

Para conseguir la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de las instalaciones de la empresa, el siguiente paso será buscar cuáles son las medidas más adecuadas a los desajustes identificados anteriormente. Estas medidas serán colectivas con respecto al acceso y movilidad del trabajador en el entorno de trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener en el desarrollo de las tareas que comporta su actividad laboral.

El artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales impone también al empresario que garantice a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste consentimiento, únicamente exceptuado cuando, previo informe de representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

⁴² UGT CASTILLA Y LEON. FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de Riesgos Laborales en centros especiales de empleo*. P. 38. 2010.

Por lo tanto corresponde al centro Especial de Empleo, la realización de acciones que posibiliten el cumplimiento de lo establecido de modo que se garantice en todo momento la Seguridad y Salud de sus trabajadores. Es decir, debe adaptar el puesto de trabajo y desarrollar una adecuada vigilancia de la salud.⁴³

En primer lugar, hay que considerar las medidas para suprimir las barreras arquitectónicas y lograr entornos accesibles.⁴⁴ Algunas recomendaciones relevantes al respecto son las siguientes:

- Reservar zonas de aparcamiento adecuadas para los empleados con discapacidad. La ruta desde el aparcamiento hasta el edificio ha de estar libre de obstáculos.
- Hacer que la entrada al edificio esté a ras del suelo y colocar una rampa como alternativa a los escalones.
- Las puertas de entrada y las interiores deben requerir poca fuerza para abrirse, y deben permitir el tiempo y espacio suficiente para el paso de una silla de ruedas antes de cerrarse. Preferiblemente la apertura debe ser automática, la segunda mejor opción es una puerta tipo empujar-tirar.
- Los ascensores han de ser accesibles, tanto en lo que se refiere al espacio, como al sistema de apertura y a los controles.
- Debe existir un aseo accesible a una distancia razonable del puesto de trabajo, sin barreras que obstruyan su acceso.

Otras recomendaciones que pueden aplicarse a cualquier puesto de trabajo del sector son las siguientes:

- Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) han de posibilitar la correcta realización de la tarea. La mejor opción, además de un diseño adecuado de origen, es planificar un adecuado mantenimiento y sobre todo, facilitar que todos los elementos sean fácilmente regulables y

⁴³ UGT CASTILLA Y LEON.FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de Riesgos Laborales en centros especiales de empleo*. p. 39.

⁴⁴ INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA. UNIÓN DE MUTUAS.COCEMFE *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*. 2008.

configurables en función de las necesidades (nivel de iluminación, persianas, temperatura de las estancias, etc.).

- Los factores organizativos son uno de los medios más eficientes para adecuar los puestos de trabajo a las personas. Una medida es adaptar la duración o distribución de la jornada laboral. Puede implicar el establecimiento de un horario fijo (evitando la turnicidad); trabajar una parte de la jornada; intercalar pausas de reposo prolongadas entre tarea y tarea, etc.
- Las tareas no esenciales para el desempeño del puesto de trabajo y que la persona con discapacidad no pueda asumir deben suprimirse o asignarse a otras personas del entorno que sí puedan realizarlas, siempre que ello no suponga un perjuicio importante para dichas personas. Para ello, es necesario realizar un análisis cuidadoso del trabajo para identificar las tareas que son esenciales.

Hay que tener en cuenta recomendaciones específicas en función del tipo de limitación funcional del trabajador:

- Para las *personas con limitación en cuello/tronco* hay que considerar sobre todo la postura de trabajo. Algunos puntos clave son: proporcionar una silla adecuada, facilitar el ajuste de la altura de trabajo, organizar las tareas para evitar las posturas estáticas, mejorar los alcances a los elementos de trabajo y facilitar el manejo y transporte de cargas.
- En el caso de las personas con *limitación en los miembros superiores* se recomienda tener en cuenta aspectos que faciliten las tareas de agarre, indicación y manipulación. Algunos ejemplos incluyen: facilitar el agarre y la manipulación de mobiliario, maquinaria y herramientas, permitir una configuración flexible del espacio de almacenaje, usar sistemas de reconocimiento de voz o grabación como sustitutivo del teclado o la escritura, usar pulsadores especiales o adaptadores para facilitar el agarre de herramientas, etc.
- Para las personas con *movilidad reducida* es crucial que las puertas y otras vías de paso sean suficientemente anchas y el lugar espacioso para maniobrar con ayudas técnicas como sillas de ruedas, muletas, etc. El espacio inmediato debe tener la holgura suficiente para no restringir la movilidad del trabajador. El suelo ha de ser uniforme, no

deslizante y sin desniveles importantes. Es importante facilitar los alcances a las personas con limitación en los miembros superiores o en silla de ruedas (por ejemplo, evitando colocar en las esquinas de una estancia los controles, muebles u otros ítems que deban alcanzarse). Otras intervenciones como la posibilidad de realizar el trabajo sentado, el control de entorno o los sistemas de comunicación a distancia, pueden ser también de utilidad.

- En general, para las personas con *limitación visual*, los puestos de trabajo deben estar situados lo más cerca posible a las zonas de uso general para facilitar el movimiento de la persona en el entorno. Es importante también mantener ordenado el entorno, evitando cambios frecuentes de ubicación de los elementos. Las señales de emergencia o comunicación que sean luminosas, deben ir reforzadas con señales sonoras. En el puesto de trabajo pueden implementarse productos de apoyo (lupas, teclados adaptados, *software* de ampliación de imagen y/o lectura de la pantalla, etc) que faciliten el uso del ordenador, el teléfono y otros elementos. La iluminación adecuada es muy importante también para estas personas.
- Para las personas con *limitación auditiva* es esencial que las condiciones acústicas del centro de trabajo (nivel de ruido, reverberación, saturación de señales acústicas, etc) sean adecuadas. Existen, además, diferentes medios alternativos de comunicación que pueden ser usados en distintos puestos de trabajo: bucles de inducción, teléfonos especiales, audífonos, comunicación escrita, emisoras FM, correo electrónico, etc.
- Las personas con *limitación del habla*, pueden adaptarse a muchos puestos de trabajo en la mutua, aunque conviene evitar los puestos donde el uso del teléfono y Integración laboral de personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Hay que considerar también la implementación de ayudas que faciliten la comunicación.
- Las personas con *limitación intelectual*, pueden acceder a algunos puestos de trabajo auxiliares en las mutuas. Para ello, puede que sea necesario adaptar algunos aspectos como: simplificar el entorno de trabajo y evitar las reorganizaciones frecuentes, etiquetar con

términos simples y familiares, realizar formación específica sobre distintos aspectos del trabajo o adaptar las instrucciones y la descripción de cómo realizar las tareas en función de la capacidad de los trabajadores.

Cuando hablamos de adaptación del puesto de trabajo estamos hablando de la Ergonomía. Así las personas con limitaciones físicas, sensoriales y/o mentales son quizá el segmento de población que más demanda la aplicación de criterios ergonómicos en el diseño de su entorno, incluido el puesto de trabajo.⁴⁵

El análisis ergonómico debe servir para determinar por un lado cuales son las demandas del trabajo, detallando los requisitos físicos y mentales de las tareas. En este sentido debe identificar requisitos específicos tales como posturas, posiciones, movimientos, fuerza, movilidad, resistencia, agudeza visual, destreza, atención, motivación, exigencia psicológica etc., determinando si estos suponen un riesgo para la salud del trabajador que deba desempeñarlo, y de ser así proceder a la adaptación del puesto de trabajo.

El objetivo es el mismo que el que se persigue con la adaptación funcional. Partiendo pues de la limitación que presenta el trabajador y atendiendo a los requisitos tanto físicos como funcionales del puesto de trabajo, el Centro Especial de Empleo debe proceder a la adaptación del puesto, tomando como punto de referencia la evaluación de riesgos laborales, donde se debe indicar qué tipo de adaptación realizar o qué medidas preventivas adoptar para garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores.

Para facilitar la adaptación de los puestos de trabajo, los Centros Especiales de Empleo y empresas en general, deben establecer un procedimiento que identifique el proceso a seguir desde la selección, pasando por la adaptación, hasta el control de la compatibilidad.

⁴⁵ UGT CASTILLA Y LEON.FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de Riesgos Laborales en centros especiales de empleo*. 2010.

Además de estos aspectos, la vigilancia de la salud se convierta en un elemento esencial para que la adaptación del puesto se realice con suficientes garantías. El fundamento legal básico lo encontramos en el artículo 22 LPRL y donde lo relevante es destacar los objetivos que se persiguen con esta actividad:

- Valorar cómo afectan las condiciones de trabajo a la salud de los trabajadores.
- Detectar precozmente enfermedades profesionales y derivadas del trabajo.
- Evitar que puedan sufrir daños derivados de las condiciones de trabajo.
- Determinar el grado de adecuación de la actividad laboral a las características del trabajador que la desarrolla para prevenir daños a su salud.

Pues bien, si como resultado de la vigilancia se pone de manifiesto que la actividad laboral no es adecuada a las características de la persona que la realiza, necesariamente se activará el proceso de adaptación de las condiciones de trabajo. De no ser técnica, organizativa o económicamente viable la adecuación se contemplará la posibilidad de cambiar al trabajador de actividad laboral.

En definitiva, debemos determinar si la persona con discapacidad puede realizar las tareas del puesto de trabajo priorizando las esenciales. Es decir, si las capacidades del trabajador se ajustan a las demandas estudiadas del trabajo.

En la valoración tenemos que tener en cuenta que la capacidad puede mejorar con la práctica, variar a lo largo del día o disminuir con la edad. También debemos considerar que la magnitud del esfuerzo, en una misma tarea, es distinta para cada persona.⁴⁶

⁴⁶ SEBASTIÁN HERRANZ, M. y NOYA ARNAIZ, R., *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*. CEAPAT. 2008. p.18

Independientemente del resultado de la vigilancia de la salud, ésta debe realizarse respetando una serie de principios técnicos y éticos que relacionamos a continuación:

- Garantizada por el empresario: el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
- Específica: esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.
- Voluntariedad condicionada: La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se basará en el conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud.
- Confidencialidad: la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Duración: la vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen.
- Contenido: la ley no específica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que dispone que sea el Ministerio de Sanidad y Consumo el que establezca la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.
- Documentación: los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art. 23.1 de la LPRL).

- Gratuita: el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art. 14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es que los reconocimientos médicos debe realizarse dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.⁴⁷

Una vez abordado el tema de la adaptación al puesto me gustaría realizar un análisis jurisprudencial al respecto. Después de un estudio extenso de la jurisprudencia al respecto y consulta con personas del ámbito judicial y del sector de la discapacidad, he llegado a la conclusión que este es más bien escaso, cuestión que nos lleva a reflexionar que debemos avanzar más en este tema desde el punto de vista jurisprudencial. En este sentido he de destacar dos sentencias, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 3 de enero del 2001 y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 25 de marzo de 2009.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 3 de enero del 2001 relativa al derecho del trabajador a solicitar cambio del puesto de trabajo en caso de disminución de su capacidad física.

La Sentencia que nos ocupa aborda el examen del derecho al cambio del puesto de trabajo en los supuestos de disminución de la capacidad física del trabajador recogido en el art. 25 de la Ley 31/1995, relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El Art. 25.1 indica que " *El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y,*

⁴⁷ UGT CASTILLA Y LEON.FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de Riesgos Laborales en centros especiales de empleo*. 2010.

en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias."

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

En este supuesto la trabajadora venía prestando servicios como Auxiliar de Clínica en el servicio de Urgencias del hospital para el que trabajaba desde hacía 12 años, realizando las tareas propias de su categoría tales como hacer camas, asear enfermos, desnudarlos, acostarlos, dar comidas, reposición y limpieza de material.

Aquejada de varias lesiones, consistentes en rotura parcial de manguito de rotadores, capsulitis retráctil del hombro derecho y varias hernias discales, la trabajadora causó baja derivada de enfermedad común en octubre de 1996.

Como consecuencia de su delicado estado de salud y habida cuenta las tareas que venía desempeñando en su puesto de trabajo solicitó del Comité de Seguridad y Salud Laboral el cambio de puesto de trabajo. Este postergó su decisión al encontrarse la trabajadora en situación de IT.

Una vez obtenida el alta, en marzo de 1998, se procedió a situarla de nuevo en el servicio de Urgencias del hospital pero relegándola de la realización de tareas que implicaran sobreesfuerzo a la espera de resolver en el plazo de 6 meses la búsqueda de un puesto de trabajo compatible con sus condiciones físicas.

Transcurrido dicho periodo de tiempo sin que la empresa procediera a solucionar su problema la trabajadora acudió al Juzgado de lo Social en reclamación de cambio de puesto de trabajo, que dictó Sentencia a su favor.

El INSALUD, disconforme con la Sentencia del Juzgado de lo Social, interpuso Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que dictó la Sentencia que comentamos a continuación:

En aras a examinar el alcance y significado del derecho a cambio de puesto de trabajo recogido en el art. 25. 1 de la LPRL, el TSJ de Justicia de Castilla y León nos recuerda que la propia LPRL, en su art. 4, define como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, entendiendo por tal, cualquier enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo y que en su art. 15.2 la propia Ley obliga al empresario a tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

Una vez constatado ello, el Tribunal nos surge esta pregunta:

¿Reconoce realmente el art. 25. 1 de la LPRL un auténtico derecho al cambio de puesto de trabajo en supuestos de disminución de la capacidad física?

La respuesta del tribunal es afirmativa. Efectivamente, el trabajador goza del derecho a un cambio en el puesto de trabajo, en aquellos supuestos en que sus condiciones físicas no se ajusten bien a las exigencias del puesto de trabajo que ocupa y ello pueda suponer un riesgo para su seguridad y salud.

Así lo afirma cuando dice:

El derecho del art. 25 no se limita a los supuestos de dolencias provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, como pretende el recurso, sino que se extiende a la protección de la salud en sentido amplio, incluyendo la prevención de riesgos personales derivados de las dolencias comunes que la trabajadora padezca, pues, en definitiva, los agravamientos que pueda sufrir la trabajadora, por la prestación de sus servicios, serán dolencias producidas con motivo u ocasión del trabajo. "

Añade además que el hecho de que ese derecho a cambio de puesto de trabajo en esas circunstancias no se exprese con la misma claridad y exactitud que en el art. 26 de la LPRL no significa que no sea un derecho reconocido y como tal exigible.

Rechaza por el contrario el argumento del INSALUD que niega sin más la existencia de puestos de trabajo en los que no se precise esfuerzos relevantes, por entender que corresponde a la parte demandada probar la inexistencia de puestos de trabajo por cuanto que no sólo nos encontramos ante un supuesto de negación de un derecho -el derecho a un cambio de puesto de trabajo- sino que es ella quien tiene un mayor conocimiento de los puestos existentes y las facilidades para su acceso, máxime cuando en un supuesto como el examinado existe un acuerdo de movilidad interna en el que expresamente se recoge la posibilidad de movilidad por razones de enfermedad.

Por todo ello, el Tribunal ratifica el derecho de la trabajadora a ser reubicada en la empresa en puesto compatible con su actual estado de salud y obliga a ésta a asignar a la actora nuevo puesto de trabajo acorde a sus limitaciones.

Del análisis de esta Sentencia, se deduce:

- Que el derecho a un cambio de puesto de trabajo en los supuestos de disminución de la capacidad física es un derecho inalienable reconocido de forma expresa y con amplitud en el art. 25. 1 de la LPRL.
- Que la simple negación de la existencia de puestos de trabajo en los que no se precisen esfuerzo no es suficiente para destruir la compatibilidad reconocida en el art. 25. 1 de la LPRL entre las condiciones físicas del trabajador y el puesto de trabajo que éste ocupa o debe ocupar.
- Que la adecuada valoración de las características personales, condiciones biológicas y capacidad física o psíquica de los trabajadores, así como la adecuación de esta situación con los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores, forma parte de la política de prevención de riesgos laborales y como tal debe ser valorada.⁴⁸

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 25 de marzo de 2009

⁴⁸ CAMOS VICTORIA, I. Y ARÍS CODERCH, I., *Comentario a ST. TSJ de Castilla y León de 3 de enero del 2001.*

En la sentencia que nos atañe la demandante viene prestando servicios para la demandada como empleada de servicios diversos, teniendo encomendadas entre sus funciones la limpieza de dependencias de la residencia, planchado, atención y cuidado personal de personas asistidas, levantándolas y acostándolas, realizando cambios posturales de encamados, acompañamiento a los baños a sillones, mediante procedimiento manual o ayudándose de grúa; que padece cervicalgia con cervicobraquialgia derecha y tendinitis calcificante de supraespinoso; que ha permanecido en situación de I. Temporal en diez ocasiones entre octubre de 1996 y abril de 2007 y en otras ocasiones ha precisado de asistencia sanitaria sin baja con indicación de reposo, habiéndose sometido a múltiples.⁴⁹

En relación con las lesiones que padece la Mutua ha venido aconsejando la necesidad del cambio de puesto de trabajo y evitar actividades que supongan el manejo de cargas y/o sobreesfuerzos por encima del plano horizontal.

El art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

⁴⁹ MUTUA ASEPEYO. *Alcance del deber de cambiar o adaptar el puesto de trabajo*. Octubre 2009.

Al hilo de esto, y reproduciendo lo declarado por la Sala de lo Social del T.S.J. de Castilla-La Mancha en sentencia de 21 de marzo de 2002, debemos poner de manifiesto que estas inconcretas obligaciones que, no son más que la manifestación o expresión de la exigencia general de la «adaptación del trabajo a la persona» [art. 15,1.d) de la propia LPRL], que debe manifestarse en toda la gama de obligaciones empresariales en el campo de la prevención: desde la evaluación de los riesgos, hasta la organización de la seguridad, el tipo de formación e información, etc., con exigencia de cuidado especial y reforzamiento de la obligación empresarial y de la diligencia en su cumplimiento, no son nuevas en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo diversos antecedentes. En cualquier caso, la concreción del precepto plantea diversas cuestiones de gran interés en su aplicación práctica, que, a falta de desarrollo reglamentario, habrán de ser resueltas por los Tribunales Laborales. En primer lugar, de la literalidad del precepto, parece desprenderse, que el Legislador, al establecer la mencionada prohibición, y consiguiente asignación a puestos de trabajo en donde no puedan afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia, está pensando, exclusivamente, en trabajadores cuya especial sensibilidad es conocida en el momento de la contratación y han de comenzar, por vez primera, la prestación de servicios, y no en los supuestos en los que las características, estado o discapacidad sobrevengan en el transcurso de la prestación laboral.

Por el contrario, otra doctrina opina, que el último inciso del art. 25.1 de la LPRL al hacer referencia a la presencia manifiesta de estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, está aludiendo al puesto de trabajo que se torna peligroso por determinados estados o situaciones sobrevenidas del trabajador.

En opinión de la Sala, el precepto es de aplicación tanto al supuesto de especial sensibilidad conocida en el momento de conocer la prestación de servicios, en cuyo caso la asignación al puesto de trabajo dependerá del resultado de la evaluación previa, como al supuesto de especial sensibilidad sobrevenida con posterioridad.

Ahora bien, para el caso de especial sensibilidad sobrevenida en el transcurso de la prestación de servicios, siendo lógico que ello comporte la necesidad de una movilidad funcional, el precepto ni lo establece ni por consiguiente regula su alcance y límites, lo único claro es que si se trata de un estado o situación transitoria, desaparecida la transitoriedad, el trabajador debe tener derecho a recuperar su puesto de trabajo habitual.

Pues bien, si seguimos dicha sentencia, aun en una interpretación amplia del precepto, aquí no nos encontramos ante una situación de discapacidad física que presentara la trabajadora al momento de su contratación (1988), ni tampoco ante una sobrevenida con visos de transitoriedad, sino definitiva, planteándose el problema cuando, como aquí sucede, en la empresa no existe puesto de trabajo adecuado a la situación de la trabajadora afectada.

La sentencia de instancia acertadamente razona que esa obligación de salud y seguridad no puede llevarse a sus últimas consecuencias obligando al empresario al cambio o Alcance del deber de cambiar o adaptar el puesto de trabajo.

Adaptación del puesto de trabajo en cualquier caso, creando para la actora un "trabajo a la carta". Y es que, en efecto, acreditado que en el supuesto enjuiciado la empresa ofreció a la actora distintas alternativas para que el desempeño de su trabajo le resultase más liviano, lo que no resulta admisible es imponer al empresario la asignación de un puesto de trabajo que no existe, ya que dentro de la categoría profesional que ostenta la actora todos los trabajadores de la empresa desempeñan las mismas funciones asistenciales, o asignarle funciones en el centro de día cuando no existe actualmente vacante. Y, habiéndolo apreciado así la Magistrada de instancia, no incurrió en ninguna de las infracciones denunciadas, debiendo desestimarse el recurso y confirmar el pronunciamiento de instancia.

En definitiva, la adaptación del trabajo a la persona se deberá de producir respecto de todas las condiciones de trabajo como fuentes generadoras de riesgos. Esta deberá ser a través de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva, regulada en el artículo 16 de la LPRL y artículos 3 a 7 del RSP, donde después de identificar y evaluar los riesgos no

evitados, se analizarían las distintas medidas preventivas y de protección, individualizadas por puestos de trabajo y trabajador que lo ocupa, valorándose por tanto el factor humano, y no sólo el factor objetivo (condiciones de trabajo generadoras de riesgos), lo que demuestra una vez más la íntima interconexión de los distintos principios de la acción preventiva.⁵⁰

⁵⁰ CALDERÓN PASTOR, J.. LEX NOVA.PORTAL PREVENCIÓN. *Estudio Jurídico de la obra «Seguridad y Salud Laboral»*. 2010.

7. BUENAS PRÁCTICAS

Durante estos últimos años diferentes entidades sin ánimo de lucro así como empresas de diferentes sectores han dedicado una fuerte inversión al desarrollo de buenas prácticas dentro de la prevención de riesgos laborales. Son muchas las entidades que desarrollan una importante labor prevencionista en España pero me gustaría resaltar el caso de los centros especiales de empleo como TASUBINSA en Navarra, Lantegui Batuak en Vizcaya y el caso de la empresa Job Accommodation, destinada a la ingeniería adaptada a la discapacidad y ubicada también en Navarra

7.1 TASUBINSA

TASUBINSA (Talleres Auxiliares de Subcontratación de la Industria Navarra, SA) es una sociedad anónima sin ánimo de lucro cuyo objeto social es la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual, de Navarra.⁵¹ Este tipo de integración consiste en el hecho de que, a partir de la participación activa en un entorno de trabajo dinámico, por el cual se percibe un salario, las personas trabajadoras, en este caso, con discapacidad, fomentan su autonomía, y la de sus familias, su autoestima y, en definitiva, se configuran como parte activa, normalizada y, en consecuencia, integrada en la sociedad. TASUBINSA se caracteriza por integrar en sus plantas, repartidas por toda la geografía navarra, una doble modalidad:

Centro Especial de Empleo: Como empresa de integración laboral de personas con discapacidad, su objetivo principal es realizar un trabajo productivo y de calidad para las empresas cliente. Las modalidades son:

- **Actividad industrial:** labores de subcontratación industrial (inyección y decoración de plástico, montajes de componentes, cableados, etc.), para algunas empresas como Schneider Electric, BSH, Liebherr, Volkswagen, Lackey, etc.

⁵¹ Visita y entrevista con TASUBINSA.

- División servicios: funciones de limpieza y jardinería, principalmente, para ayuntamientos, asociaciones, etc.
- Enclave laboral (RD 290/2004): contrato entre un CEE y una empresa normalizada para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad habitual de la empresa. Para ello, trabajadores de CEE se desplazan a las instalaciones de la primera. Schneider Electric de Puente La Reina (EUNEA): tareas de apoyo a la producción.
- Centro de consolidación: Figura similar al enclave laboral, si bien los trabajadores no realizan labores que estén relacionadas con la actividad normal de la empresa: Volkswagen Navarra, BSH y El Corte Inglés.

Centro Ocupacional: centro que tiene como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a aquellas personas cuya discapacidad les impide la integración en un CEE o empresa ordinaria. Aquí acuden las personas con mayor nivel de discapacidad. Las modalidades son:

- Unidad ocupacional, donde personas con discapacidad intelectual desarrollan actividades, tareas o labores de acuerdo a sus condiciones individuales, y consiguen un máximo de destrezas manipulativas, habituación laboral, capacitación y preparación de las personas, según aspectos terapéuticos, integracionales y promocionales.
- Unidad ocupacional especial: se desarrolla en espacios diferentes que el entorno laboral, y ofrece servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los que, por su grado de minusvalía o por tener asociadas discapacidad física, sensorial o de comportamiento, tienen dificultades para integrarse plenamente en un centro ocupacional.
- Unidad ocupacional de capacitación laboral: donde se prepara a las personas con discapacidad intelectual para su integración laboral mediante el trabajo, en un régimen similar al de un centro especial de empleo o empresa ordinaria.
- Unidad ocupacional de envejecimiento prematuro: su objetivo es desarrollar programas con abordaje individualizado que ralentizan la

aparición de signos de deterioro, mantienen la autonomía personal y mejoran la calidad de vida de quienes presentan envejecimiento prematuro.

El fin social de la compañía está centrado en las personas con discapacidad intelectual, y es precisamente en este colectivo donde se centran todas las decisiones tomadas por los órganos de dirección de la empresa (Consejo de Administración, Comité de Gestión, Comité de Empresa...). Efectivamente, es un sentir común la consideración y sensibilidad por la mejora continua de las condiciones de trabajo de estas personas. Si bien, TASUBINSA es una empresa al uso, y como todas, está sujeta a las obligaciones señaladas en la Ley de prevención de riesgos laborales, se caracteriza por ir más allá de lo que está meramente obligado y liderado por la gerencia de la empresa, y de esta forma, busca continuamente nuevas formas para asegurar los puestos de su capital humano.

La prevención de riesgos laborales se ha ido modificando paulatinamente en la organización y ha posibilitado que TASUBINSA haya evolucionado hacia la mejora continua en la gestión, adoptando sistemas dirigidos a la excelencia EFQM y adoptando medidas relacionadas con la responsabilidad social. De igual manera, se ha adoptado un sistema de gestión de la prevención documentado desde el año 2002, habiendo realizado ya seis revisiones (dos como sistemas de gestión basado en la extinta norma (UNE 81900 EX), y desde la modificación del marco normativo indicada en la Ley 54/2003 con la constitución de un plan de prevención). Este sistema es permanentemente actualizado y supervisado mediante auditorías tanto internas (periodicidad anual) como externas (en 2002 y 2007), ambas con resultados satisfactorios.

Con objeto de reducir objetivamente las cifras de siniestralidad en una empresa, todas las áreas que la conforman, y de manera específica en las actividades de producción cotidianas, deben estar especialmente sensibilizadas con la prevención. En una empresa como TASUBINSA supone, además, un compromiso con las personas que conforman su plantilla y que, inicialmente, pueden resultar más propensas, dadas sus

particularidades, a no comprender la conveniencia de realizar tareas de una u otra forma.

En TASUBINSA gran parte de las personas acogidas bajo modalidad ocupacional convive físicamente, en un entorno productivo, con las que desarrollan actividades laborales (Centro Especial de Empleo), por lo que la responsabilidad de la prevención habrá de extenderse no sólo a aquellos que están amparados por la ley de acuerdo a lo establecido en su ámbito de aplicación -art.3 de la LPRL- (relativo a trabajadores en plantilla), sino que habrá de incluir a las que, en principio, quedarían excluidas (personas usuarias de Centro Ocupacional). Para ello, el departamento de Prevención fija el denominado Sistema para el Abordaje Transversal de la Prevención para todas estas personas, con ciertas particularidades típicas derivadas de los puestos determinados, y que se basa en estos pilares:

Formación continua. Impartida por el departamento de Prevención se dirige a:

- Mano de obra indirecta (maestros de taller, responsables de planta...).
- Mano de obra directa (una amplia mayoría de ellos son personas con algún tipo de discapacidad intelectual) y personas usuarias. Impartida también por personal de estructura de diferentes ámbitos (psicólogos, terapeutas, responsables de atención directa, etc.), y entidades externas, que forman sobre cursos en manejo de carretillas elevadoras, cursos de seguridad vial o en cursos relativos al manejo de productos de limpieza, entre otros. Para facilitar la comprensión de los mensajes, especialmente los escritos, se tienen en consideración las indicaciones de lectura fácil redactadas a tal efecto, que priman el lenguaje sencillo acompañado por imágenes y gráficos claros.

Adaptación individual, si es necesaria, de puestos de trabajo. La LPRL establece un mayor grado de protección para determinados trabajadores según sus características (menores, trabajadores que sean especialmente sensibles, etc.). La ley indica, asimismo, que este hecho tiene

que quedar reflejado en la evaluación de riesgos. Una aplicación estricta de este principio podría suponer que *todo trabajador* que acude a un Centro Especial de Empleo es un trabajador especialmente sensible por el mero hecho de acudir a él. Sin embargo, la experiencia de TASUBINSA, tanto a través del trabajo en sus propias plantas como a través de todos los enclaves laborales constituidos, demuestra que estas personas pueden realizar su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores de una empresa ordinaria, no debiendo ser considerados *per se* trabajadores especialmente sensibles, sino que esta clasificación se realizará en función de los riesgos de su puesto de trabajo. De esta forma, se considerarán riesgos concretos y se establecerán medidas de apoyo y de adaptación específicas según determinados puestos, facilitando la realización del trabajo en las debidas condiciones de seguridad. Así por ejemplo, hay trabajadores con discapacidad intelectual perfectamente capacitados y que han recibido la formación acreditada correspondiente para manejar carretillas elevadoras, mientras que otros, en atención a sus condiciones psicofísicas, no estarán autorizados para ello sin que por el hecho general de su discapacidad deba quedar restringido el uso de estos equipos

Compromiso e implicación de todas las partes = resultados de valor. La implicación personal en la mejora continua de las condiciones de trabajo constituye uno de los objetivos de la Dirección-Gerencia de la empresa, en general, y del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en particular. Si bien resulta difícil cuantificar esto objetivamente, la implicación queda patente en hechos como la participación en acciones formativas preventivas: cursos de manejo seguro de carretillas elevadoras, cursos de manejo de medios de extinción de incendios, primeros auxilios o recurso preventivo, entre otros.

Dentro de mi investigación he realizado una visita a la planta de TASUBINSA en Arazuri, siendo esta la sede central de la empresa. Este centro forma parte del parque de proveedores del Volkswagen realizando trabajos JIT (*Just In Time*) para la planta de Volkswagen en Navarra. Además se hacen trabajos de montajes, bandejas para salmón y trabajos de

preparación de pedidos de CINFA para toda España.⁵² He de reconocer la grata impresión que me produjo esta visita, dado que en mi novel conocimiento de las medidas preventivas y de seguridad que se deben aplicar a una empresa, esta planta supera con creces a otras empresas ordinarias visitadas. El papel fundamental del equipo directivo de TASUBINSA en especial el de los técnicos en prevención, y la gran labor que juegan estos trabajadores con discapacidad a la hora de aplicar las normas de seguridad e higiene dentro de la empresa, me llevan a afirmar que en prevención no es mejor quien tiene más capacidad a la hora de aplicarla la norma, si no de quien pone más interés e inquietud en aplicarla.

7.2. Lantegi Batuak

Lantegi Batuak es una organización sin ánimo de lucro que genera oportunidades laborales para personas discapacitadas, procurando conseguir que sean lo más normalizadas posibles dentro de la empresa para la que trabajen. Nació en 1972, cuando era casi imposible pensar que estas personas estuvieran integradas en el tejido productivo, a raíz del impulso de las asociaciones de padres de discapacitados intelectuales, y opera, sobre todo, en la provincia de Vizcaya, donde la tasa de paro para estas personas ronda el 30%. Lantegi Batuak gestiona en esta provincia 20 centros de trabajo en la modalidad de Centro Especial de Empleo y Servicio Ocupacional en los que desarrollan su labor personas con discapacidad.⁵³

La filosofía de trabajo de Lantegi Batuak se puede resumir en una frase que es a su vez principio fundacional de la organización: "Miramos las capacidades. Todos saben y pueden hacer algo". Desde los años setenta, Lantegi Batuak se ha convertido en un sólido grupo industrial y de servicios, que tiene como clientes a casi 1.000 empresas de capital público y privado y diversos organismos. En la actualidad, la entidad da trabajo en sus 20 centros de empleo y su red de servicios a más de 2.000 personas, la inmensa mayoría, personas con discapacidad: el 70% de ellos

⁵² ÁLVAREZ URRICELQUI, M.J. *La evolución del empleo de las personas con discapacidad intelectual en Navarra (1982-2007)*. Universidad Pública de Navarra. 2008. p. 183.

⁵³ LUCÍA LOBOS L., *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Editorial WOLTERS KLUWER. ESPAÑA. 2010

intelectualmente, un 25% tienen alguna discapacidad física o sensorial y el 5% restante son personas con trastorno mental.

Jardineros, personal de limpieza, gasolineros, operarios de talleres de mecanizado o digitalizadores son algunas de las profesiones gestionadas por Lantegi Batuak, mediante jornadas completas en la fabricación de productos y en la prestación de servicios que faciliten una relación de igualdad en el mercado.

Ergohobe, es el nombre que recibe el programa de adecuación, eliminación de barreras y optimización ergonómica de los puestos de trabajo de las personas que presentan una discapacidad.⁵⁴

En cada centro se pone en marcha un proyecto anual planificado y controlado de optimización ergonómica, de los lugares de trabajo y de la propia organización del trabajo. En cada uno de los programas que se llevan a cabo, un equipo pone en marcha distintas medidas con los siguientes objetivos:

- Adecuar las tareas a las capacidades de cada uno, eliminar las barreras físicas -arquitectura del edificio, accesos y medios de transporte- y barreras sociales, culturales o de comunicación.
- Diseñar espacios que reúnan estándares de confort en cuanto a condiciones de iluminación, térmicas, higiénicas y sonoras.
- Diseñar y adaptar el mobiliario más adecuado por ejemplo, sillas y mesas.
- Concebir espacios de trabajo en los que se contemplen áreas de esparcimiento y relación, como son los espacios para tomar café, salas polivalentes, espacios exteriores para el descanso, etc.
- Llevar a cabo mejoras en el entorno y adecuar visualmente los espacios.
- Corregir los esfuerzos, manejo de pesos, sustituyendo la manipulación manual por medios mecánicos y otras ayudas técnicas.
- Adaptar los ritmos de trabajo, facilitar el aprendizaje y fomentar la rotación.

⁵⁴ Fuente: LANTEGI BATUAK.

Dentro de Lantegi Batuak se desarrolla un programa denominado Ergohobe Banaka, de adecuación individualizada de puestos de trabajo para personas con discapacidad y donde destacan las siguientes categorías innovadoras:

- *Loiubi*, para soldadura. El utillaje para soldar los ejes-bielas-corona, tiene mucho peso y se necesita girarlo y moverlo en varias posiciones, para poder soldar correctamente la pieza. Esto le supone al operario, realizar grandes sobre esfuerzos. Sería necesario modificar el utillaje para poder girarlo y moverlo sin esfuerzos. La solución fue que, en colaboración con una ingeniería, se diseñó una mejora para el utillaje de manera que se pueda girar sin esfuerzo.
- *La taladrina* o fluido de corte se bombea sobre el filo de las herramientas de corte con la que trabajan las maquinas-herramientas para lubricar y refrigerar la zona de trabajo y conseguir así una mayor duración de la herramienta y una mejor calidad en la superficie mecanizada. Con el paso del tiempo, las propiedades de las taladrinas van desapareciendo, se agotan, y entonces es el momento de gestionarlas como residuo peligroso. La manipulación de aceites y taladrinas comporta riesgos potenciales de irritación en contacto con los ojos y la piel. Para evitar el contacto con la taladrina, así como la de la manipulación de cargas, se adquirió un dosificador de taladrina y agua. El dosificador va provisto de una pistola y una manguera que, a modo de alargador, permite dosificar la cantidad necesaria de taladrina directamente en el depósito de cada centro de mecanizado. Se añade la dosis adecuada de taladrina a la mezcla y en caso de estar por debajo de los niveles, se ajusta con ayuda de un refractómetro.
- *Gernika*, Sistema de identificación por colores. La necesidad surge en la sección de mesa a la hora de identificar el material. El objetivo es que todo el mundo sea capaz de identificar los materiales, incluso aquellas personas que no saben leer. Actualmente, todo el material están identificado correctamente con su referencia correspondiente para todas las personas que saben leer. El objetivo en este caso es facilitar a la mayoría de los trabajadores del taller el poder identificar los materiales, asociando una figura a cada referencia. De ahí que en las pautas de

montaje de cada producto, se ha añadido un cuadro indicativo en el cual aparece, junto a la referencia, el símbolo identificativo.

7.3. Job Accommodation

Es una empresa ubicada en Navarra de base tecnológica que trabaja desarrollando productos y prestando servicios de consultoría que generen oportunidades para las personas en situación de discapacidad y personas mayores, tanto en el ámbito del empleo como en el del ocio.

He considerado muy importante hablar de esta empresa en mi investigación porque es un agente facilitador para las personas con discapacidad, mejorando su autonomía personal y sus oportunidades tanto en el trabajo como en la vida, a través de la innovación, la ingeniería y la tecnología.

Job Accommodation se ha convertido en un referente de la autorrealización de las personas con discapacidad intelectual mediante la integración laboral y social a través de la tecnología, y trabajar para que ésta sea un complemento para el trabajo de las personas, un medio que aumente su valor, nunca un fin ni un elemento sustitutivo de ellas.

Poka-yoke. Un poka-yoke es un sistema anti-error que impide que las cosas se monten de forma incorrecta y en los que resulta evidente cuándo la acción está bien hecha y cuándo no. Un cable USB, o un enchufe son ejemplos de poka-yoke mecánico.

Para conseguir las ventajas que aportan los poka-yoke en procesos más complicados y de valor añadido, han desarrollado los e-pokayoke. Son sistemas de control de calidad 100%, gobernados por un ordenador que recibe información del trabajo realizado a través de hardware, analiza y transmite al operario mediante un interfaz muy claro, si el producto obtenido es correcto o si hay que corregir algo, qué corregir y cómo hacerlo. Esto no solo mejora la calidad del producto final, sino que mejora la adaptación de trabajadores con discapacidad intelectual y visual al entorno laboral, mejorando su salud y su seguridad en la empresa, simplificando la prevención.

En definitiva, es una empresa puntera en la fabricación de productos de ingeniería dentro del mercado de la adaptación para trabajadores con discapacidad y que abastece a empresas y centros especiales de empleo como TASUBINSA, citada con anterioridad.

CONCLUSIONES Y FACTORES DE MEJORA

En mi trabajo de investigación he podido ser consciente que a lo largo de estos últimos años se ha producido un avance significativo en la integración y normalización social de las personas con discapacidad y en especial, los Centros Especiales de Empleo, son un claro ejemplo de ello.

La seguridad, la salud y la prevención deben suponer en el tejido empresarial español uno de los focos de atención primordiales en la gestión. En este sentido, si en empresas normalizadas constituye un pilar empresarial, aún lo es más en aquéllas cuya mano de obra directa está formada prácticamente por personas con discapacidad, como son los centros especiales de empleo.

Además, me gustaría destacar, que se trabaja en materia de prevención de riesgos laborales con un colectivo que la sociedad ha decidido que no son aptos para el trabajo. Para los técnicos de prevención y para estos trabajadores es un verdadero reto demostrar que la capacidad de las personas supera las limitaciones que presentan inicialmente y que la mejora continua dentro del proceso de integración en materia de prevención hace que la seguridad de estos trabajadores mejore con el esfuerzo diario de todos ellos. Empresas de diferentes sectores y centros especiales de empleo demuestran que con el trabajo continuado, la adopción de sistemas de gestión modernos y la participación e implicación de todas las personas que constituyen el capital humano de la empresa, se mejoran las variables comprendidas respecto a seguridad y salud. Esto repercute directamente en la competitividad y permanencia en el medio y largo plazo de ésta en el mercado empresarial.

También hay que destacar que los principales problemas que se detectan en los Centros Especiales de Empleo a la hora de aplicar la normativa en prevención, son los derivados de la falta de adecuación del puesto a las características personales de los trabajadores.

Aunque la ley recoja de manera general que las personas que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo deben ser protegidas excepcionalmente, con el colectivo de personas con

discapacidad intelectual, se constata todo lo contrario: son las personas concretas, con o sin discapacidad, las que pueden requerir medidas concretas de prevención.

Hay que señalar que las políticas prevencionistas se centran especialmente en las discapacidades físicas pero en la práctica podemos encontrarnos con fuertes interferencias con discapacidades de otra naturaleza, sean éstas sensoriales o psíquicas que dificultan en ocasiones la aplicación de la norma.

Hay que tener en cuenta que en ocasiones nos podemos encontrar con personas con discapacidades físicas no reconocidas o no valoradas de acuerdo con los criterios legalmente establecidos que nos conduce a no realizar un análisis correcto de prevención.

En casos aislados existen dificultades de coordinación, transmisión y análisis conjunto de los técnicos de las diferentes disciplinas preventivas y de la información de carácter médico necesaria del trabajador/a afectado/a, así como de las condiciones de trabajo. Por lo que existen deficiencias para poder identificar y valorar correctamente los riesgos, determinar correctamente el grado de aptitud y las medidas organizativas, preventivas y de protección necesarias, que permitan un adecuado diseño o rediseño del puesto, sin que se vulnere los aspectos legales relativos a la confidencialidad de dicho tipo de información.

Además siempre existirá una incertidumbre basada en la correcta identificación y valoración de los riesgos, condicionada por las competencias, experiencia, criterio y observaciones del equipo de técnicos que intervenga dentro de la empresa, es una valoración subjetiva como también ocurre en un centro de trabajo ordinario.

Queda patente que para los profesionales de la salud laboral, el ámbito de la discapacidad y el trabajo es enriquecedor, tanto en el ámbito personal, como profesional. Nos encontramos en un terreno en el que no se ha recibido una formación específica, más allá de las teorías prevencionistas, en un área en que las experiencias y las publicaciones son muy escasas.

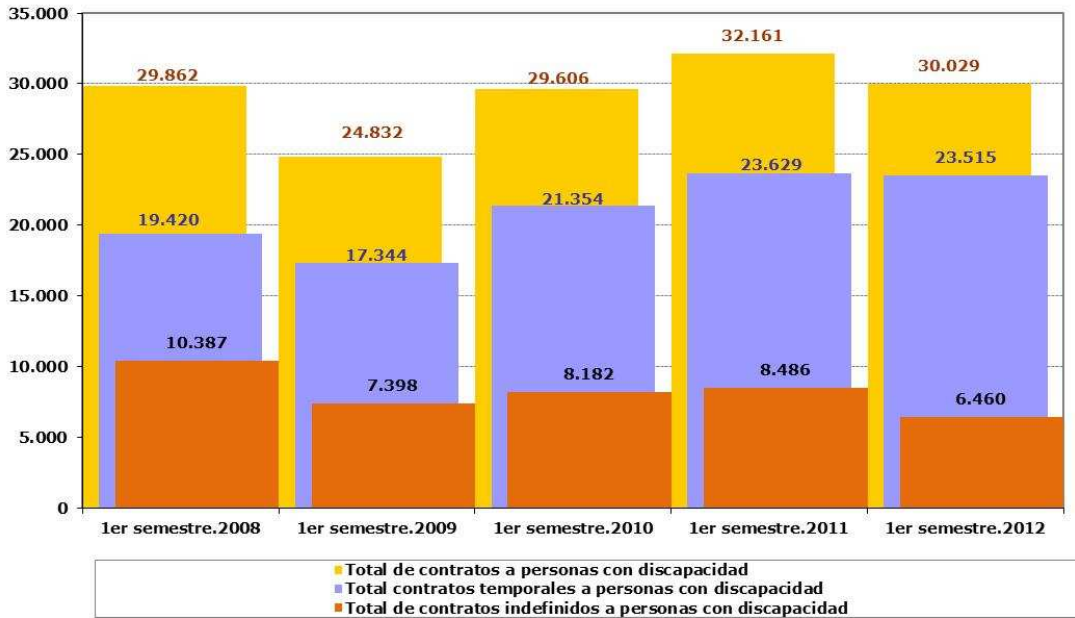
En este sentido, es impagable la labor realizada por los técnicos en prevención de riesgos laborales que desempeñan sus funciones con trabajadores con discapacidad y, de este modo, tanto las administraciones públicas como las instituciones deberían apoyar proyectos empresariales destinados a estos trabajadores.

Para finalizar, debo resaltar que desde el punto de vista jurídico, tanto teórico como práctico, la legislación española debería profundizar en desarrollar más las políticas prevencionistas, ante un fenómeno en constante crecimiento como es el de los trabajadores con discapacidad. Parafraseando al famoso filósofo Ortega y Gasset, *"la vida es una preocupación constante con el futuro"*, y es hacia ese futuro de la mejora constante, la prevención desde la integración y la mejora en la salud de los trabajadores con discapacidad al que se pretende llegar con este estudio.

ANEXOS

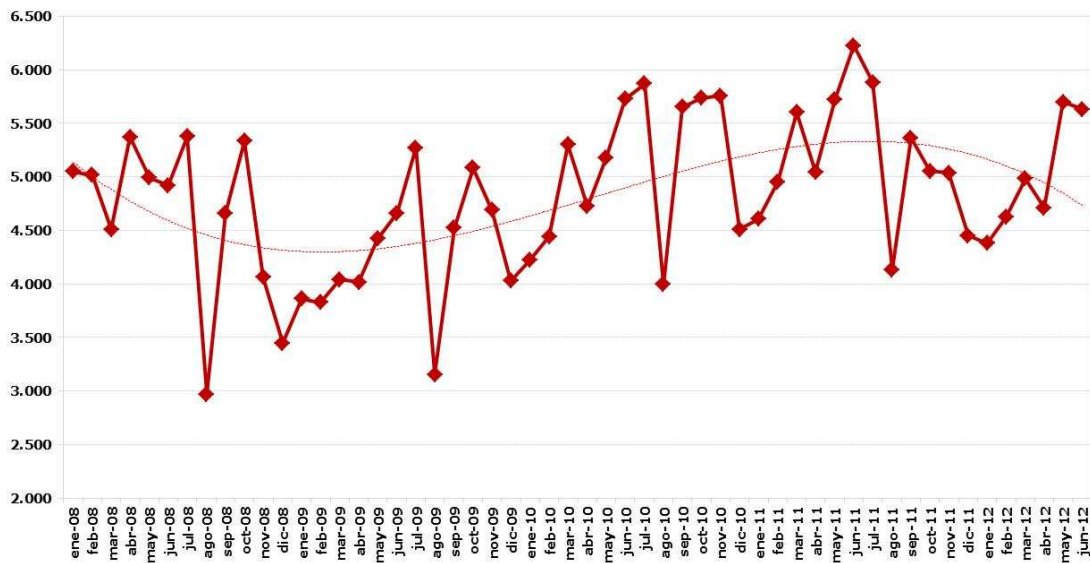
Anexo 1

Distribución de la contratación a personas con discapacidad según tipo de contratos. Primer semestre



Fuente: observatorio estatal discapacidad. Servicio estatal de empleo.

Evolución mensual del número de contratos a personas con discapacidad. Años 2008-2012.



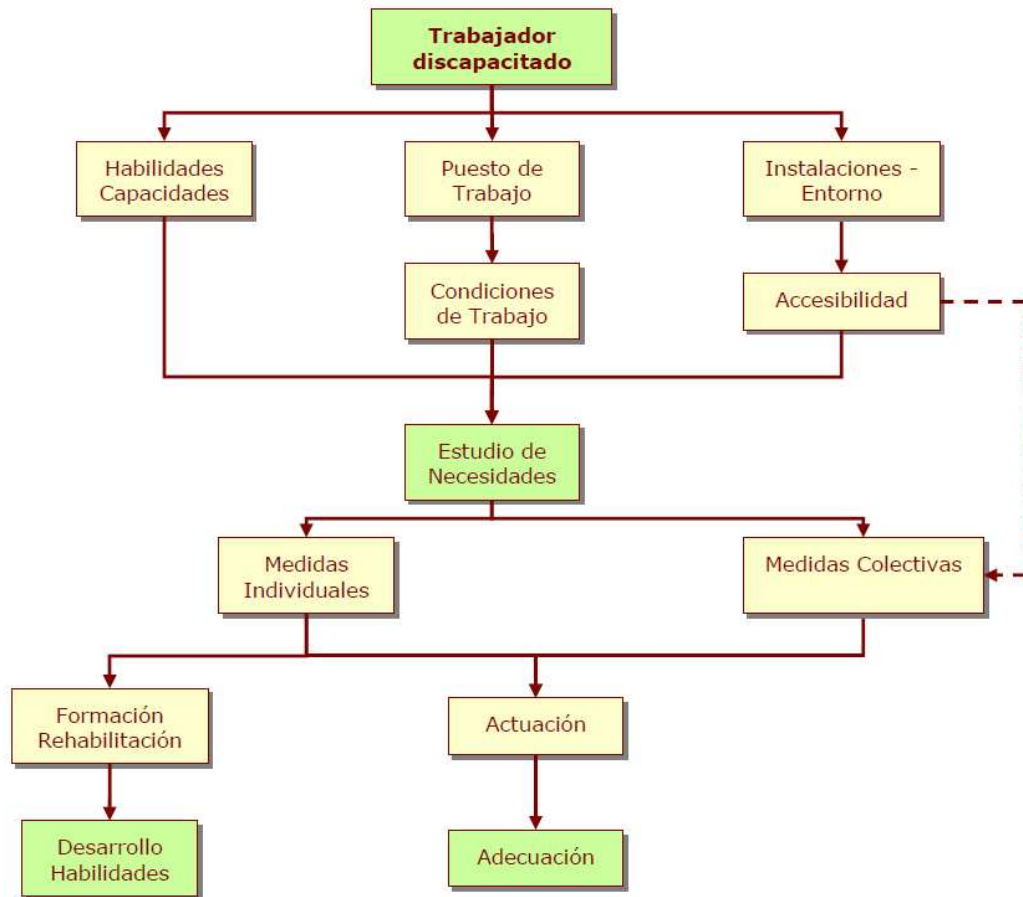
Fuente: observatorio estatal discapacidad. Servicio estatal de empleo.

Distribución y variaciones interanuales de la contratación a personas con discapacidad según duración de contratos por comunidades autónomas. Primer semestre, 2011-2012.

ÁMBITO TERRITORIAL	INDEFINIDOS		TEMPORALES		OTROS CONTRATOS		TOTAL	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Andalucía	1.032	1.578	4.713	4.498	0	1	5.745	6.077
Aragón	237	263	560	650	0	0	797	913
Asturias	203	311	1.786	1.679	1	2	1.990	1.992
Illes Balears	208	210	346	335	24	17	578	562
Canarias	201	287	870	725	2	2	1.073	1.014
Cantabria	87	106	279	363	2	2	368	471
Castilla y León	333	463	1.288	1.433	2	2	1.623	1.898
Castilla-La Mancha	216	330	732	767	0	0	948	1.097
Catalunya	983	1.329	2.934	3.090	10	4	3.927	4.423
C. Valenciana	570	816	1.896	1.895	0	0	2.466	2.711
Extremadura	159	171	503	566	0	1	662	741
Galicia	335	442	884	1.075	0	4	1.219	1.519
Madrid	1.124	1.247	3.287	2.827	2	2	4.413	4.074
Murcia	238	304	555	639	0	0	793	943
Navarra	64	104	182	263	0	0	246	376
País Vasco	396	436	2.547	2.559	10	9	2.953	2.995
La Rioja	46	54	122	224	1	0	169	278
Ceuta y Melilla	23	27	31	34	0	0	54	61
Extranjero	5	8	0	7	0	0	5	15
ESPAÑA	6.460	8.486	23.515	23.629	54	46	30.029	32.161

Fuente: Observatorio Estatal Discapacidad. Servicio Estatal de Empleo.

MEDIDAS A ADOPTAR EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD



FUENTE: FUNDACIÓN ONCE.AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. 2003.

ANEXO 3. CUESTIONARIOS PARA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES EN SILLA DE RUEDAS	SI	NO
¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?		
¿La anchura libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?		
¿Hay espacios adecuados para cambios de dirección de la silla y diámetro igual o superior a 150 cm?		
¿Puede abrir fácilmente las puertas el trabajador?		
¿El espacio libre de maniobra a ambos lados de la puerta es suficiente?		
¿Las escaleras se complementan con rampa u otro elemento mecánico alternativo?		
¿La anchura libre de la rampa es suficiente e igual o superior a 100 cm?		
¿El ascensor tiene una profundidad mínima de 140 cm y una anchura de 90 cm?		
¿La botonera se encuentra a una altura menor de 140 cm y separada al menos 40 cm de la esquina?		
¿La apertura de puertas del ascensor es automática?		
¿Existe plaza reservada de aparcamiento situada cerca del acceso peatonal del edificio?		
¿La dimensión de la plaza es suficiente e igual o superior a 5,00 m por 3,50 m?		
¿Existe servicio higiénico accesible a sillas de ruedas?		
¿El inodoro cuenta con barras de soporte, abatibles por el lado del acercamiento?		
¿La altura del asiento del inodoro se encuentra entre 45 cm y 50 cm?		
¿De necesitarse vestuario, es accesible?		
¿Las puertas del vestuario abren hacia fuera o son correderas?		
¿Existe una ducha individual con pavimento enrasado de dimensiones mínimas de 120 cm por 80 cm?		
¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?		
¿Está previsto en el Plan de Emergencia la movilización de la persona en silla de ruedas?		

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES CIEGOS Y DEFICIENTES VISUALES	SI	NO
¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?		
¿El ancho libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?		
¿Las puertas y tabiques de cristal son de seguridad y están suficiente mente señalizadas?		
¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?		
¿La altura máxima de escalones seguidos sin descansillo es de 1,80?		
¿La proporción de los escalones es adecuada, huella mínima de 30 cm y contrahuella máxima de 17 cm?		
¿La huella es antideslizante o cuenta con franja antideslizante?		
¿De existir rampa, tiene señalizado su inicio y final con pavimento de textura y color diferenciado?		
¿La rampa tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correcta mente diseñados?		
¿No se cambia la situación de los objetos que constituyen el entorno del trabajador sin comunicárselo?		
¿El nivel y clase de iluminación es adecuado para el tipo de discapacidad visual?		
¿Los avisos y alarmas son acústicos?		
¿Los carteles de señalización son en relieve y braille, a 150 cm de altura y a la derecha de las puertas?		
¿Las señalizaciones tienen una adecuada iluminación?		
¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos?		
¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?		
¿Los esfuerzos sensoriales sustitutivos requeridos (auditivos, táctiles), son asumibles por el trabajador?		

¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?		
--	--	--

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SORDOS Y DEFICIENCIAS AUDITIVAS	SI	NO
¿La zona de trabajo es abierta con control visual del entorno?		
¿Se evitan los puestos de trabajo de cara a la pared?		
¿Los avisos y alarmas son visuales?		
¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos por no oír las señales de aviso?		
¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?		
¿Los esfuerzos sensoriales sustitutivos requeridos (visuales, táctiles), son asumibles por el trabajador?		
¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?		
¿Se controla que la información y las consignas se perciban correctamente?		
¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?		
¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas?		

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES CON DEFICIENCIA INTELLECTUAL	SI	NO
¿Las puertas y tabiques de cristal son de seguridad y están suficiente mente señalizadas?		
¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?		
¿La señalización utilizada es muy clara y sencilla?		
¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos?		
¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?		
¿La evacuación en caso de emergencia es por un lugar conocido?		
¿Hay adecuación entre las aptitudes mentales del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo.		
¿La polivalencia del trabajo es asumible por el trabajador?		
¿El ritmo de trabajo es el adecuado?		
¿Se evita la memorización excesiva de datos?		
¿Se controla que la información y las consignas se perciban correcta mente?		
¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?		

FUENTE: GOBIERNO DE ARAGÓN. *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. 2010

EJEMPLOS DE CUESTIONARIOS DE MANIPULACION DE CARGAS

¿CUANTOS KILOS PUEDES LEVANTAR TÚ SOLO?	
	<input type="radio"/> A) HASTA 25 KILOS, SI SOBREPASA ESE PESO PEDIRE AYUDA A UN COMPAÑERO
	<input type="radio"/> B) 50 KILOS
	<input type="radio"/> C) 100 KILOS
¿COMO ES MEJOR LLEVAR LA CARGA?	
	<input type="radio"/> A) TIRANDO DE ELLA
	<input type="radio"/> B) DE CUALQUIER FORMA
	<input type="radio"/> C) EMPUJANDOLA
¿CUAL ES LA POSTURA MAS COMODA PARA LLEVAR UNA CARGA?	
	<input type="radio"/> A) DOBLANDO LAS RODILLAS MANTENER LA ESPALDA RECTA
	<input type="radio"/> B) CUALQUIER FORMA, MIENTRAS SEA COMODA
	<input type="radio"/> C) DOBLANDO LA ESPALDA PARA ALCANZAR MEJOR LA CARGA

FUENTE: LANTEGI BATUAK

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. *Garantizar la seguridad de los trabajadores con discapacidad. 2004.*
- ÁLVAREZ URRICELQUI, M^a. J., *La evolución del empleo de las personas con discapacidad intelectual en Navarra (1982-2007)*. Universidad Pública de Navarra. 2008.
- BERRUEZO ALBÉNIZ, R. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M^a. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*. Universidad Pública de Navarra. 2007.
- CALDERÓN PASTOR, J., *Estudio Jurídico de la obra «Seguridad y Salud Laboral*. LEX NOVA. PORTAL PREVENCIÓN. 2010.
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales*. 2007.
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. *Guía para la gestión de la prevención en riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*. 2009.
- FUNDACIÓN ONCE.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO." *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. 2003.
- FUNDACIÓN PREVENT. COMUNIDAD DE MADRID. *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. 2011.
- GUILLÉN GESTOSO, C. Y CONTRERAS CHAMORRO, R. *Discapacitados y empresa: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. FUNDACIÓN MAPFRE. Madrid. 2008.
- GOBIERNO DE ARAGÓN. *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. Zaragoza. 2010.
- INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA.UNIÓN DE MUTUAS. COCEMFE. *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*. 2008.
- INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA. UNIÓN DE MUTUAS. COCEMFE. *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*. Valencia.2008.
- MUTUA ASEPEYO. *Alcance del deber de cambiar o adaptar el puesto de trabajo*. Octubre 2009.

MUTUA ASEPEYO. *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*. 2010.

OBSERVATORIO ESTATAL SOBRE LA DISCAPACIDAD. *Informe Olivenza sobre discapacidad*. 2010.

SEBASTIÁN HERRANZ, M. Y NOYA ARNÁIZ, R. *Adaptación a puestos de trabajo. Guía de referencia*. CEAPAT. Diciembre 2009.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO *Informe observatorio estatal para la discapacidad*. 2012.

UGT CASTILLA Y LEÓN. FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de riesgos laborales en centros especiales de empleo*. 2010.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. OBRA SOCIAL CAM. *Integración de las personas con discapacidad en entidades financieras*. .2009.

PÁGINAS WEB

FUNDACIÓN PRIVADA PREVENT. Promover la Seguridad y Salud Laboral y la Integración Social y Laboral de las personas con discapacidad.

<http://www.fundacionprevent.com>

FUNDACIÓN MAMPOWER. Promueve empleo en discapacidad.

www.fundacionmanpower.org

FUNDACIÓN ONCE. Realización de programas de integración laboral, formación y empleo para personas discapacitadas, y la superación de todo tipo de barreras.

<http://www.fundaciononce.es>

FUNDOSA SOCIAL CONSULTING S.A. (FSC). Consultaría de recursos humanos de la Fundación ONCE

<http://www.fsc.es>

FUNDACIÓN UNIVERSIA. Promover el estudio, investigación, formación y el empleo con especial atención en el ámbito universitario y a las personas con discapacidad.

<http://www.fundacionuniversia.net>

LANTEGI BATUAK. Organización no lucrativa que tiene como misión generar oportunidades laborales, lo más normalizadas posibles, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia.

www.lantegi.com

FEAPS. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual).

www.feaps.org

INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (IBV). Centro de I+D destinado a la investigación, asesoramiento y desarrollo tecnológico y a la formación en biomecánica.

<http://www.ibv.org>

PORTAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - DISCAPNET. Portal dedicado a la discapacidad en sus diversos contenidos.

<http://www.discapnet.es>