

Prevención o discriminación. La prevención de riesgos laborales cuando hay trabajadores con discapacidad intelectual

Prevention or discrimination. The prevention of labor risks when there are workers with intellectual disability

Francisco Martínez Valls trevol@mancovall.com

Previnsa, Servicio de Prevención de Riesgos

Resumen

La actitud de algunos Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la discapacidad representa una dificultad importante en el camino a la incorporación al mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad. Presentamos una situación real de discriminación de un trabajador con discapacidad intelectual, situación que por desgracia se da con demasiada frecuencia, con la que pretendemos concienciar de la necesidad de establecer pautas de actuación; al tiempo que exponemos las líneas de actuación que, desde nuestro punto de vista, deberían llevarse a cabo y permitirían impulsar la creación de directivas claras y clarificadoras. Hay que ayudar a los empresarios, que optan por incorporar en sus plantillas a personas con complejas necesidades de apoyo, dotándoles de herramientas, que les permitan no dejarse influir por agentes que prefieren la discriminación, con el consejo habitual: "No te compliques la vida". La Administración Laboral por medio del INSHT con la ayuda de las organizaciones que trabajan en favor de la discapacidad, particularmente intelectual y del desarrollo, tienen que establecer normas que impidan que se repitan situaciones como la que presentamos.

Palabras clave

Discriminación, discapacidad intelectual, trabajo, integración; riesgos laborales.

Abstract

The attitude of some Occupational Risk Prevention Services towards disability represents a major difficulty in the way to the incorporation into the ordinary labor market of people with disabilities.

We present a real situation of discrimination of a worker with intellectual disability, a situation that unfortunately occurs too often, with which we intend to raise awareness of the need to establish guidelines for action; At the same time, we set out the lines of action that, from our point of view, should be carried out and that would allow for the creation of clear and clarifying directives.

We need to help entrepreneurs, who choose to incorporate people with complex support needs into their workplaces, providing them with tools that allow them not to be influenced by agents who prefer discrimination, with the usual advice: "Do not complicate your life ". Labor Administration through the INSHT with the help of organizations working on behalf of disability, particularly intellectual and development, have to establish standards that prevent situations like the one we are presenting from recurring.

Keywords

Discrimination, intellectual disability, job, integration, occupational hazards.

1. EL CASO VICENT (TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA EMPRESA ORDINARIA)

En el verano de 2017 desde Projecte Trèvol se traslada a Previnsa la existencia de un problema con la empresa que tiene contratado a un Trabajador con Discapacidad (TCD), porque el empresario manifiesta que “contrataría a otros trabajadores del Trèvol” pero que con los problemas que ha tenido con TCD, no se decide.

Previnsa S.L. tiene un acuerdo con Projecte Trèvol para prestar asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde Previnsa nos ponemos en contacto con la empresa para averiguar cuáles han sido los problemas que ha habido y nos encontramos con “el Caso TCD”.

TCD, es un ex usuario de Projecte Trèvol que se incorpora a la empresa por el sistema de Empleo con Apoyo por medio de un Preparador Laboral.

Ocupa el puesto de trabajo de Operario de fábrica en el que maneja una sierra y una troqueladora para fabricar cajas de cartón, además de utilizar la carretilla elevadora tanto para apilar producto como para proveerse de cartón, desde el año 2000 sin haber sufrido ningún accidente.

La empresa nos informa de que el Servicio de Prevención Ajeno, ha prohibido que TCD siga desempeñando las tareas que venía haciendo y que les han hecho firmar una hoja donde consta todo lo que TCD no puede hacer.

La empresa nos proporciona una copia de la documentación preventiva referente al caso.

El Servicio de Prevención de la empresa es un SP de implantación nacional proveniente de una mutua de accidentes de trabajo.

En Previnsa analizamos la documentación proporcionada por la empresa parte de la cual presentamos aquí:

Las imágenes que presentamos son copia escaneada de parte de la documentación que nos entrega la empresa, en todas ellas hemos eliminado los datos que permiten identificar al trabajador, a la empresa y al servicio de prevención. Lo hacemos así porque no pretendemos criminalizar a nadie sino poner en evidencia una situación que nos parece que es mucho más frecuente de lo deseable.

Se muestra la portada de la documentación.

Ya en el título nos llama la atención la frase: TRABAJADOR DISCAPACITADO PSIQUICO que va a caracterizar todo el resto de la documentación. No se especifica el puesto de “Operario de fábrica” ni el nombre del trabajador. Simplemente se valora su discapacidad.

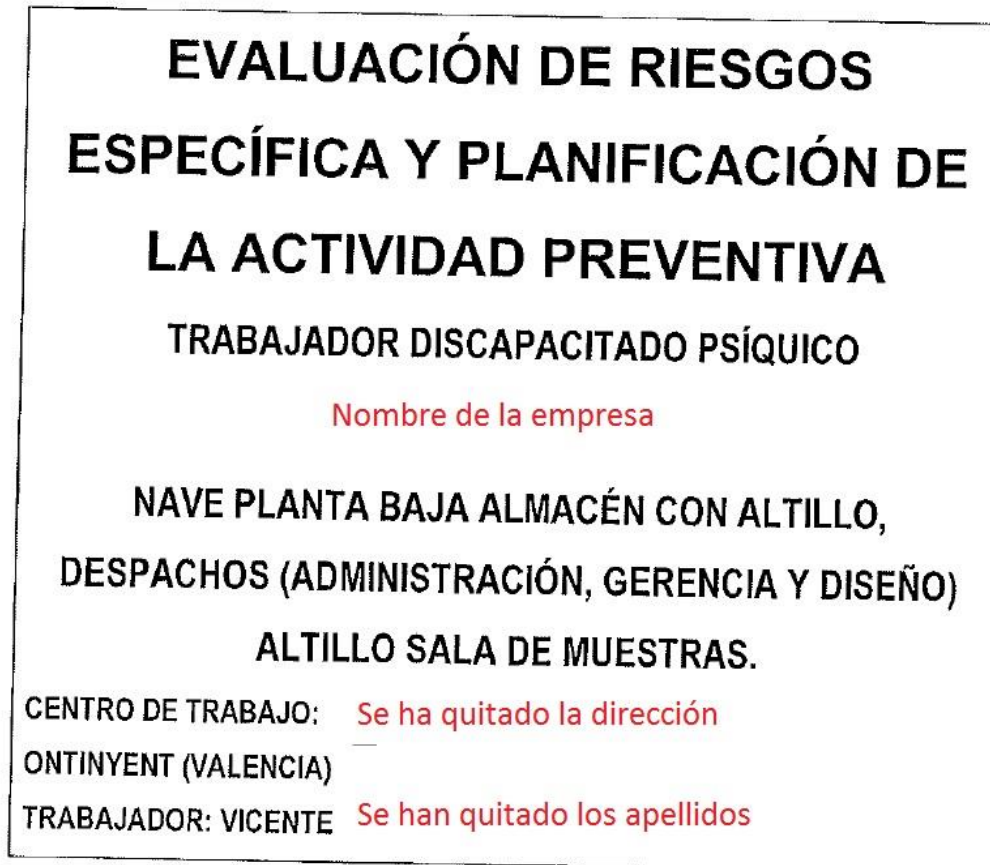


Figura 1. Portada

Hemos seleccionado las partes de la documentación más significativas:

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE APTITUD DEL PUESTO DE TRABAJO PARA EL TRABAJADOR DISCAPACITADO PSÍQUICO.....	4
3.	ANEXOS	5
3.1	ANEXOS INFORMATIVOS (GENÉRICOS)	5
3.1.1	ANEXO 1: Comunicación de los resultados de la evaluación de riesgos	5
3.1.2	ANEXO 2: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	5
3.1.3	ANEXO 3: Listado de las operaciones prohibidas a los trabajadores discapacitados psíquicos	5
3.2	ANEXOS PERSONALIZADOS AL PUESTO DE TRABAJO	5
3.2.1	ANEXO 4: Recibí de la ficha de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.	5

Figura 2. Índice

En la Figura 2 Tenemos el índice donde vemos que la documentación consta de una explicación de cómo se ha determinado la aptitud “para el trabajador discapacitado

psíquico”. Y una serie de anexos, en especial nos centraremos en el Anexo 3 “Listado de operaciones prohibidas a los trabajadores discapacitados psíquicos”

7790221ERp14

2. DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE APTITUD DEL PUESTO DE TRABAJO PARA EL TRABAJADOR DISCAPACITADO PSÍQUICO

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Así, los puestos de trabajo a ocupar por trabajadores discapacitados deberán ser aptos a sus características personales.

A tal fin, la situación de discapacidad y sus características se tendrán en cuenta en las evaluaciones de riesgos, adoptando en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias.

En función de los datos aportados por la empresa de las características personales de la discapacidad, así como de las características del puesto de trabajo (tareas a desempeñar, equipos de trabajo, etc.) y de un estudio facultativo médico del grado de discapacidad, el Servicio de Prevención determinará la aptitud del puesto de trabajo, así como las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo a las características de la persona discapacitada. El Servicio de Prevención notificará a la empresa la aptitud del puesto y las medidas a aplicar, cuando proceda.

Tanto el trabajador como sus padres o tutores legales (cuando proceda) serán informados de las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo y de las actividades prohibidas, así como de los posibles riesgos presentes en su puesto de trabajo y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Figura 3. Proceso de adaptación del puesto de trabajo para el “TRABAJADOR DISCAPACITADO PSIQUICO”

En la Figura 3 vemos que como se supone que se ha hecho la adaptación: “Los puestos de trabajo a ocupar por trabajadores discapacitados deberán ser aptos para sus características personales” la pregunta sería: Los puestos de trabajo para los trabajadores “no discapacitados” ¿no deberán ser aptos para las características personales de cualquier trabajador?

“La situación de discapacidad y sus características se tendrán en cuenta en las evaluaciones de riesgos, adoptando en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias”

En el recuadro señalado en rojo leemos “En función de los datos aportados por la empresa de las características personales de la discapacidad, así como de las características del puesto de trabajo”...”y de un estudio facultativo médico del grado de discapacidad, el Servicio de Prevención determinará la aptitud del puesto de trabajo, así como las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo a las características de la persona discapacitada.

Llama la atención la redacción farragosa y de difícil interpretación.

No entendemos el significado de la expresión: “los datos aportados por la empresa del grado de discapacidad”. ¿Es la empresa quien aporta esos datos? ¿Lo importante es el grado?

Tampoco sabemos qué es “un estudio facultativo médico del grado de discapacidad”

Aun así, esto se acerca un poco a lo que se debería de haber hecho, pero lo que en realidad se hizo es lo que se puede ver en las Figuras 4 y 5:

Dos hojas llenas de “OPERACIONES PROHIBIDAS A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS PSIQUICOS”, en las que consta claramente DESTINATARIO: TCD. Posteriormente, la frase “para garantizar la protección frente a riesgos graves de los trabajadores especialmente sensibles, prohíbe expresamente al trabajador D. TCD ... las siguientes tareas”

De nuevo se emplea la expresión “los trabajadores discapacitados psíquicos”, aquí en plural y de forma genérica.

Queremos señalar ya aquí que este servicio de prevención, y nos parece que no es el único, habla de “los trabajadores especialmente sensibles” como una clase de trabajadores y la lista que viene a continuación así lo demuestra. Pero va más lejos, porque como luego explicaré, en la reunión que mantuvimos conjuntamente la empresa, el SP, Previnsa y Projecte Trèvol con motivo de este caso, la representante del servicio de prevención insistía una y otra vez en que esta lista incluía a TODOS los trabajadores especialmente sensibles.

Si analizamos un poco la lista nos damos cuenta de varias cosas:

Parte de la lista es una copia con ligeras modificaciones del DECRETO de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores. Este decreto todavía está vigente en lo que se refiere a los menores.

Vemos que en el Decreto figuran estos párrafos que se han modificado ligeramente en la documentación que se ha entregado al trabajador, curiosamente la modificación se ha hecho restringiendo aún más la aptitud del trabajador:

- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa. En este párrafo se prohíbe también su utilización.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad. En este párrafo se ha eliminado la frase final de forma que se le prohíbe aun cuando la maquina esté dotada de los dispositivos de seguridad necesarios.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos. Aquí se reduce la altura de 4 a 2 metros y se elimina la frase

“plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos”.

- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar exceso esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

7790221ERp14

OPERACIONES PROHIBIDAS A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS PSÍQUICOS

DESTINATARIO: VICENTE

En relación a la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y dando cumplimiento a su artículo 25, la empresa S.L., para garantizar la protección frente a riesgos graves de los trabajadores especialmente sensibles, prohíbe expresamente al trabajador D. VICENTE, las siguientes tareas:

- La utilización, engrase, limpieza, examen o reparación de equipos de trabajo que en funcionamiento resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente peligro de accidentes.
- La conducción y manejo de carretillas elevadoras o cualquier otro vehículo.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de 2 metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- La manutención de pesos superiores a 20 Kg.
- El uso y manejo de productos químicos:
- La estancia en los locales o áreas donde se produzcan vapores o emanaciones tóxicas o de polvos perjudiciales (incluido el polvo de madera si se superan sus límites de concentración ambiental), así como la permanencia en aquellos locales con peligro de incendio o de explosión.
- La realización de tareas sin consultar previamente con su encargado, jefe de sección/departamento, formador o su superior jerárquico inmediato, entre los que adjuntamos una relación no exhaustiva de los trabajos que NO podrán desempeñar o riesgos a los que NO pueden estar expuestos debido a su discapacidad o minusvalía psíquica:
 - Trabajos con exposición a agentes físicos
 - Radiaciones ionizantes
 - Trabajos en atmósferas con sobrepresión elevada
 - Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
 - Trabajos con agentes químicos:
 - Sustancias y preparados clasificados como tóxicos (T), muy tóxicos (Tx), corrosivos (C) o explosivos (E).
 - Sustancias y preparados que contengan las siguientes frases de peligro:
 - H370 o EUH070: Toxicidad sistémica de órganos diana (exposición única).
 - H334: Riesgos de efectos sensibilizantes por inhalación
 - H317: Riesgos de efectos sensibilizantes por contacto con la
 - H350, H350i, H351: Riesgo de efectos cancerígenos
 - H340, H341: Riesgo de efectos mutagénicos genéticos hereditarios
 - H372, H373: Riesgo de efectos graves para la salud tras exposición prolongada

Figura 4. Listado de tareas prohibidas (1)

Luego se continúan las prohibiciones de una forma más o menos arbitraria, y sin ninguna relación con las características personales de TCD.

Sólo señalar para no resultar prolijo que se prohíben:

Trabajos con exposición a agentes físicos: es difícil determinar que trabajo no tiene exposición a algún agente físico: ruido, temperatura, etc.

Trabajos con agentes químicos: frase redundante porque se ve que la discapacidad psíquica está muy relacionada con los agentes químicos.

La “manutención” de pesos superiores a 20 kg.

O la “conducción y manejo de carretillas elevadoras”

Y una serie de trabajos que no guardan ninguna relación con el puesto que ocupaba TCD en ese momento.

Lo peor de todo este asunto es:

- TCD llevaba desarrollando este trabajo durante 14 años sin haber sufrido ningún accidente.
- TCD había pasado varias revisiones de Vigilancia de la Salud sin que nadie determinara que había ningún problema porque los médicos que le hicieron el reconocimiento no sabían que era discapacitado psíquico.
- A partir de ese momento, las tareas de TCD consistieron en trabajos auxiliares sin manejo de maquinaria (pelado cartón, atar y flejar, montaje rejillas)
- Todas estas medidas se tomaron a raíz de que otro trabajador sufriera un accidente y se enteraran de las características de TCD en la investigación de ese accidente. La conclusión fue prohibirle a TCD, no al trabajador accidentado.

7790221ERp14

- H360F, H360FD, H361Fd: Riesgo de efectos mutágenos para la fertilidad
- H360D, H360FD, H360Df: Riesgo de efectos nefastos para el feto durante el embarazo.
- H224, H242: Inflamable
- H334: Riesgo de efectos sensibilizantes por inhalación
- H317: Riesgos de efectos sensibilizantes por contacto con la piel
- Sustancias y preparados contemplados en la letra c) del art.2 de la directiva
- Plomo y sus derivados
- Amianto

▪ Procedimientos detallados a continuación que vienen recogidos en la mencionada directiva 90/394/CEE (2004/37/CE)

- Fabricación de uramina
- Trabajos que supongan la exposición a los HAP's (hidrocarburos aromáticos poli cíclicos) que se encuentran presentes, por ejemplo en el hollín, alquitrán, brea de hulla, etc.
- Trabajos que supongan exposición a polvo, al humo o nieblas derivadas de la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
- Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.
- Trabajos que supongan exposición a polvos de maderas duras
- Trabajos de fabricación y manipulación de instrumentos, artefactos u objetos que contengan explosivos.
- Trabajos en recintos de animales feroces o venenosos.
- Trabajos de sacrificio animal
- Trabajos que impliquen la manipulación de aparatos de producción, almacenamiento o utilización de gases comprimidos, licuados o disueltos.
- Trabajos que impliquen riesgos de derrumbamiento.
- Trabajos que impliquen riesgos eléctrico de alta tensión.
- Trabajos cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado.

Así mismo y en cuanto a las características de la jornada laboral:

- No podrán realizar trabajos nocturnos ni realizar horas extraordinarias (art. 6.2)
- La jornada laboral no podrá exceder nunca de ocho horas (art. 34.3)

Firmado: _____, S.L.
Fecha: 30-6-14
Firma: _____

Enterados trabajador y padres/tutores,

Nombre trabajador: VICENTE *Vicente Esteban*

Nombre padre/madre o tutor: ASUNCIÓN

Fecha y firmas: 30-6-14 *A.M.*

27/06/2014

9 de 36
En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre sobre Protección de datos de carácter personal y legislación que la desarrolla, le informamos que los datos facilitados por Usted quedarán incorporados a un fichero dado de alta en la AGPD del que es responsable y cuya finalidad es facilitar la actividad preventiva y colaborar en la mayor y mejor protección / gestión de la salud de los trabajadores. Usted podrá en todo momento, ejercer sus derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante solicitud dirigida a:

Figura 5. Lista de operaciones prohibidas (2)

Por último, señalar que en la Figura 6 se reproduce un intercambio de correos electrónicos entre la empresa y el técnico del SP. En él se ve que la empresa pide al SP que imparta a TCD un curso para el manejo de carretillas elevadoras, el SP se niega. El texto final es significativo ya que señala que tiene carnet de conducir. Lo que no dice es que TCD tiene carnet de conducir y vehículo propio con el que se desplaza habitualmente de Ontinyent a Valencia y a Gandía, 17 y 90 km. ida y vuelta respectivamente, para verse con amigos los fines de semana. Resulta difícil conjugar esto con la negativa a impartirle el curso y la prohibición de manejar una carretilla elevadora en el interior de la empresa, cosa que hacía de forma habitual antes de la prohibición y nuevamente sin que se hubiera registrado ningún accidente.

Hola Inma; por la cuestión que me planteabais si Vicent puede hacer el curso de carretillas elevadoras informaros que según el informe EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICA Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA TRABAJADOR DISCAPACITADO PSÍQUICO, en la parte de Operaciones prohibidas a los trabajadores discapacitados en su punto 3 indica que está prohibida la conducción de carretillas elevadoras.

Además en el certificado de aptitud de su reconocimiento médico bien indicado en las observaciones de APTITUD CON RESTRICCIONES: evitar trabajos y tareas en las que pueda poner en peligro a sí mismo o a terceros y así ocurre con el manejo de la carretilla.

Según el marco legal en el cual se engloba la Vigilancia de la Salud reflejada en la Ley de Prevención de riesgos laborales (31/1995 de 8 de Nov.Art.22).

Estimamos para su puesto de trabajo Operario Fábrica como:

APTO CON RESTRICCIONES con las siguientes restricciones: Adopción de medidas por especial sensibilidad (art.25.1 LPRL) Ver observaciones

Con las siguientes observaciones: EVITAR TRABAJOS Y TAREAS EN LOS QUE PUEDA PONER EN PELIGRO A SÍ MISMO O A TERCEROS. USO OBLIGATORIO DE PROTECCIONES AUDITIVAS SI RUIDO.

Aptitud dictaminada por,

El que tenga carnet de conducir coche no tiene nada que ver a que pueda utilizar una máquina de riesgo que tiene una formación necesaria y requiere unas aptitudes que se deben valorar en un reconocimiento médico.
Un saludo.

Figura 6. Intercambio de correos entre la empresa y el Servicio de Prevención por la conducción de Carretillas elevadoras

Tras el análisis de la documentación que nos suministra la empresa, se produce una reunión ya mencionada con cuatro interlocutores:

- La empresa
- El servicio de prevención
- Projecte Trèvol
- Previnsa como asesor de Projecte Trèvol.

En esa reunión se pusieron de manifiesto varias cosas:

- La confusión por parte del SP entre conceptos como Trabajador Especialmente Sensible - Trabajador Discapacitado.

- La tendencia a “curarse en salud” con el objeto de evitarse complicaciones, sanciones, etc.
- Se nos dijo que la redacción de las “Operaciones prohibidas a los trabajadores discapacitados psíquicos” provenían de la dirección del SP y que los técnicos tenían instrucciones claras de utilizarlas en estos casos.
- Que esto se debía a que habían tenido sanciones por parte de la inspección de trabajo en otras empresas en casos similares.

Tras esta reunión desde el servicio de prevención se han puesto en contacto con la empresa para preguntar cuáles son las tareas que tiene que realizar TCD, y evaluarlas y determinar las medidas preventivas necesarias para que TCD las pueda desarrollar.

2. PROBLEMÁTICA ACTUAL

Es evidente que este caso es una exageración por las circunstancias que concurren en él pero por eso mismo al ser tan flagrante queremos utilizarlo para llamar la atención sobre la situación actual de la Prevención de Riesgos Laborales en el mundo de la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo y su efecto negativo en las posibilidades de contratación de las personas con discapacidad.

Hay que señalar que TCD ha estado casi tres años desarrollando otro trabajo, porque la dirección de la empresa está muy concienciada y él ya tenía un contrato indefinido, pero en muchos casos ni siquiera se llega a la contratación cuando al empresario su Asesor Laboral o su Servicio de Prevención le empieza a plantear problemas de este tipo, o le dice aquello de “no te compliques la vida”.

La situación actual de la Prevención de Riesgos Laborales en relación con las personas con discapacidad nos encontramos con que hay un volumen importante de documentación y herramientas desarrollado por diferentes entidades: INSHT, institutos autonómicos, sindicatos, entidades del mundo de la discapacidad etc. de diferente utilidad y complejidad. Hay herramientas informáticas, guías, manuales para formación de personas con discapacidad, etc.

¿Por qué entonces, un servicio de prevención ajeno, tan importante, en lugar de utilizar alguna de las herramientas que hay decide “tirar por el medio” y hacer algo así?

Es evidente que el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se refiere a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, tal como está redactado no facilita la incorporación al mercado laboral a las personas con determinadas discapacidades.

El texto “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.” Es una excusa perfecta para actuaciones como la que estamos viendo.

En cuanto al artículo 35 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad es evidente que no es tan conocido en el mundo de la prevención.

El conjunto de documentación y herramientas que hay publicadas tampoco ayuda porque, usan distintos criterios, cada comunidad autónoma emite los propios, realmente están a expensas de la “buena voluntad” del servicio o de la empresa que quiera utilizar cada uno sin que haya un criterio de utilidad o de idoneidad para cada caso.

Desde nuestro punto de vista es necesario que el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo desarrolle una guía con indicaciones claras de cómo afrontar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Estas indicaciones deberían de estar lo suficientemente claras para dar seguridad a las Empresas, a los Servicios de Prevención, a los Asesores Empresariales, a la Inspección de Trabajo, a las organizaciones que trabajan por la inclusión laboral e incluso a la Administración de Justicia.

La misión de las entidades del mundo de la discapacidad tiene que consistir en impulsar a la administración a conseguir estas normas.

De lo contrario se hace un flaco favor a la integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 31/1995, de 8 de noviembre RCL 1995\3053. *Ley de Prevención de Riesgos laborales.*

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.*

Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual (2009). Foment del Treball Nacional.

Herramienta prevención y discapacidad (2014). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=83c895a95eefa310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instrumentos de Evaluación y Registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual (2004). Madrid: Plena inclusión. Recuperado de: <http://prl.plenainclusionmadrid.org/>

Colección de Manuales de Prevención de riesgos laborales en Lectura Fácil para personas con discapacidad (2006). Madrid: Plena Inclusión. Recuperado de: <http://prl.plenainclusionmadrid.org/>

Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones (2010). Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid. Recuperado de: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>