



GESTIÓN

EJE 1

Prevención práctica

Prevención y discapacidad

Campaña del IRSST en Centros Especiales de Empleo



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda
Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo
Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ilmo. Sr. D. Ángel Jurado Segovia

Elaboración

Dirección

Ángel Jurado Segovia, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autoría

María Martínez de Rituerto García
Itziar Morales Fernández
Graciela Romero Bañolas
Julio Sánchez Cerrudo

Unidad Técnica de Divulgación y Difusión

Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Rebeca Robles Gayo

Edita

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123 – Fax.: 91 420 61 17
irsst.publicaciones@madrid.org
www.madrid.org

Maquetación

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2017

1ª Edición: Septiembre 2017
Publicación en línea en formato PDF
Realizado en España – Made in Spain



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
CONTEXTO GENERAL	7
Concepto legal de discapacidad en España hoy	8
Trabajadores con discapacidad en el RDL 1/2013	8
Discapacidad en la normativa de prevención de riesgos laborales	9
Los Centros Especiales de Empleo (CEE)	10
DESARROLLO DE LA CAMPAÑA	11
Marco legal en la Comunidad de Madrid	12
Destinatarios	12
Objetivos de la campaña	13
Procedimiento seguido	13
Cronología de actuaciones	13
CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LOS CEE RELACIONADAS CON LA PRL	15
Sector de actividad más habituales	16
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	18
La actuación paso a paso	19
Resultados obtenidos	19
Modalidad de organización preventiva	23
Formación preventiva de los responsables del centro	24
Plan de Prevención	24
Coordinación de actividades empresariales	24
Evaluación de riesgos	24
Planificación de la actividad preventiva	25
Adaptación de puestos de trabajo	25
Medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación	25
Formación e información preventiva	26

Investigación de accidentes	26
Equipos de trabajo	26
Equipos de protección individual	26
Lugares de trabajo	27
Señalización	27
Vigilancia de la salud	27
RECOMENDACIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS MÁS HABITUALES	28
Evaluación de Riesgos Laborales	29
Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales	30
Equipos de Trabajo	30
Medidas de Emergencia	31
Coordinación de Actividades Empresariales	31
CONCLUSIONES	32
Integración de la prevención	33
Consideración de la discapacidad	33
Intercambio de información	33
Formación	34
Coordinación de actividades	35
Comprobación de la eficacia de las medidas de emergencia	35
Prevención inclusiva	35

Presentación





Prevención y discapacidad

Presentación



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Los trabajadores con discapacidad se encuentran entre los colectivos más vulnerables a los riesgos laborales. Este hecho se ha tenido en cuenta expresamente desde la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

En la Comunidad de Madrid, la consideración expresa de la especial atención que requieren los trabajadores con discapacidad se ha ido reflejando en los sucesivos Planes Directores, que rigen las actividades desarrolladas en este ámbito.

Como consecuencia de ello, en el año 2007 el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo puso en marcha una campaña de asesoramiento y control en prevención

de riesgos laborales en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid (CEE).

Se trata de una de las campañas más largas que ha realizado este organismo, de la que se ha obtenido información muy valiosa para profesionales de la prevención, empresarios y trabajadores.

En esta publicación compartimos las actuaciones que hemos llevado a cabo, los resultados obtenidos y las conclusiones a las que hemos llegado en un tipo de empresa que aglutina a una parte importante de los trabajadores con discapacidad de nuestra comunidad.

Contexto general

Concepto legal de discapacidad en España hoy

Trabajadores con discapacidad en el RDL 1/2013

Discapacidad en la normativa de prevención de riesgos laborales

Los Centros Especiales de Empleo (CEE)



Prevención y
discapacidad

Contexto
general



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



Concepto legal de discapacidad en España hoy

El 4 de diciembre de 2013 entró en vigor el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Dicha normativa unifica y actualiza todas las regulaciones vigentes hasta el momento en España en torno a la discapacidad.

En esta Ley, de acuerdo con la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se define la discapacidad en función de la relación de las personas con su entorno en su sentido más amplio:

«...es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

Trabajadores con discapacidad en el RDL 1/2013

Uno de los derechos de las personas con discapacidad es, evidentemente, el derecho al trabajo, al que la Ley dedica un capítulo completo. Adicionalmente, la referencia al empleo es constante en muchos de los asuntos regulados por esta Ley. Algunos de los que consideramos más relevantes en relación con la campaña de CEE, son:

- Hay un título dedicado a los derechos de las personas con discapacidad, incorporando su protección en todos los ámbitos, desde la igualdad de oportunidades hasta la atención sanitaria, la educación y el empleo.
- En lo que se refiere al derecho a la protección de la salud, señala que debe ser integral, siendo uno de los aspectos identificados el apoyo a la actividad profesional. Esto comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desem-



Prevención y discapacidad

Contexto general



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

peño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

- Para garantizar el derecho al trabajo de los miembros del colectivo, clasifica los tipos de empleo de la siguiente manera:
 - Empleo ordinario, dentro del que estaría el trabajo en empresas privadas o administraciones públicas y el empleo con apoyo.
 - Empleo protegido, donde se encuadran los centros especiales de empleo y los enclaves laborales.
 - Empleo autónomo.

Discapacidad en la normativa de prevención de riesgos laborales

En la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en muchos de los Reales Decretos que la desarrollan está presente la discapacidad. Algunos de ellos son:

- En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/95, se hacen diferentes alusiones aplicables a trabajadores con discapacidad:
 - **Art. 15.** Uno de los principios de la acción preventiva es adaptar el puesto de trabajo a la persona, en especial a la concepción del puesto de trabajo. La necesidad de esta adaptación es especialmente clara para los trabajadores con discapacidad.
 - **Art. 25:**

«El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico co-

nocido, 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».

Es decir, dentro del colectivo de trabajadores que requieren una especial atención por parte del empresario se encuentran las personas con discapacidad reconocida.

- **Real Decreto 486/97** sobre lugares de trabajo. En su anexo 1 se recoge:
 - «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».
- **Real Decreto 1627/1997**, que establece disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Señala igualmente que los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta a los trabajadores con discapacidad, en particular en las puertas, vías de circulación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y lugares de trabajo utilizados u ocupados directamente por los mismos.
- **Real Decreto 1215/1997**, sobre la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Recoge entre las obligaciones generales del empresario, en lo referente a la elección de los equipos de trabajo, que el empresario deberá tener en cuenta las adaptaciones necesarias para su uso por parte del personal con discapacidad.



Prevención y discapacidad

Contexto general



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

- Real Decreto 374/2001** sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Señala que la vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador cuando pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo debido, entre otras cosas, a sus características personales, su estado biológico y su posible discapacidad, así como a la naturaleza del agente.

- Real Decreto 843/2011**, que establece los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Señala que el servicio sanitario podrá establecerse en locales propios, alquilados o cedidos, que deben cumplir entre otros requisitos 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. Las unidades móviles de asistencia sanitaria serán plenamente accesibles a las personas con discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE)

La figura del Centro Especial de Empleo fue creada en 1982 como forma de empleo protegido. Tienen como función el realizar una actividad productiva de bienes o de servicios mediante el empleo de personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.

Estos centros deben además prestar servicios de ajuste personal y social según las circunstancias, a través de las unidades de apoyo; estas serán las encargadas de ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo.

El objeto primordial es la integración laboral y social de personas con discapacidad. Además de otros requisitos, su plantilla estará constituida como mínimo en un 70 por 100 por trabajadores con discapacidad y deberá ser calificado como tal e inscrito en el Registro de Centros Especiales de Empleo.

Desarrollan actividades muy diversas y, si bien nacen ligados a la subcontratación industrial, han ido abriéndose a nuevos mercados que les han llevado tanto a la producción de bienes como a la cada vez más presente prestación de servicios, tanto en sectores tradicionales como innovadores.

En la Comunidad de Madrid, según el listado de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de noviembre de 2016 están inscritos en el Registro cerca de 200 Centros Especiales de Empleo activos con un total de 342 CEE inscritos desde el inicio del Registro. Sin duda, se trata de un número importante que aglutina a un porcentaje muy significativo de los trabajadores con discapacidad.

Desarrollo de la campaña

Marco legal en la Comunidad de Madrid

Destinatarios

Objetivos de la campaña

Procedimiento seguido

Cronología de actuaciones



Prevención y
discapacidad

Desarrollo de
la campaña

12 /
36

Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



Marco legal en la Comunidad de Madrid

El Gobierno de la Comunidad de Madrid, en colaboración con los agentes sociales más relevantes de la región, define la estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para periodos de cuatro años a través de un Plan Director que recoge, entre otros, los objetivos a cumplir y las actuaciones previstas para alcanzarlos.

En calidad de órgano gestor de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un papel protagonista en la consecución de los objetivos perseguidos.

La campaña de CEE nace durante la vigencia del II Plan Director, donde se considera de forma explícita a los trabajadores con discapacidad dentro de acciones formativas y actuaciones en grupos de trabajadores especialmente sensibles.

En el III Plan Director ya se hace mención expresa a la continuidad de la campaña de CEE, dentro de lo planificado para prestar especial atención a colectivos de especial riesgo: mujeres, jóvenes, inmigrantes y trabajadores con discapacidad.

Finalmente el IV Plan Director de Prevención de Riesgos incluye entre sus objetivos estratégicos la especial atención a los colectivos de trabajadores más vulnerables a los riesgos laborales, entre los que se encuentran los trabajadores con discapacidad. De nuevo se incluye específicamente la continuidad de la campaña de CEE.

Destinatarios

Los destinatarios de la campaña son, evidentemente los CEE y los trabajadores y trabajadoras que forman parte de ellas. Afortunadamente en esta campaña existe un registro



Prevención y discapacidad

Desarrollo de la campaña



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

de CEE publicado actualmente por la Dirección General del Servicio Público de Empleo, lo que hace posible conocer con exactitud todos los centros en funcionamiento y las actividades a las que se dedican, además de otra información de utilidad. Esto ha permitido programar actuaciones a lo largo de los años en todos los CEE, ampliando en las sucesivas ediciones para llegar a los centros de reciente apertura.

De esta forma, en los 10 años de vida de la campaña hasta el momento se ha asesorado a cientos de empresarios, velando por la seguridad y salud de miles de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Objetivos de la campaña

Los principales objetivos que se persiguen son:

- Informar a los CEE sobre aspectos relacionados con la prevención.
- Asesorar a los CEE sobre las medidas más adecuadas para mejorar su gestión preventiva.
- Controlar el cumplimiento de la normativa, de manera que la seguridad y salud de los trabajadores de los CEE sea protegida adecuadamente.
- Dar cumplimiento al Plan Director de Riesgos Laborales.

Procedimiento seguido

Tras la preparación de objetivos e información a recabar en las actuaciones, los CEE se asignan a los técnicos de prevención de

riesgos del IRSST seleccionados para tomar parte en cada edición de la campaña.

Siguiendo el procedimiento habitual para la mayoría de las campañas realizadas por el IRSST, los técnicos visitan el centro de trabajo del CEE, estudian la documentación preventiva de que dispone y recorren las instalaciones, entrevistando a los responsables del centro y a quienes consideran oportuno. Consiguen así obtener una imagen lo más fiel posible de las condiciones de seguridad y salud del centro y de los trabajadores.

Con la información recabada el técnico elabora un informe, que incluye una lista de chequeo donde se recoge la información considerada más relevante.

A los CEE visitados en los que se aprecian deficiencias se les envía una carta de recomendaciones detallando las carencias observadas por los técnicos, tanto documentales como materiales.

En algunos casos, en función de lo observado en la primera visita, los centros reciben una segunda visita de verificación para comprobar si las medidas propuestas desde el IRSST se han llevado a cabo.

Una última fase consiste en tratar los datos obtenidos para obtener información de interés sobre la prevención de riesgos laborales en este tipo de empresas, que servirán para planificar actuaciones futuras.

Cronología de actuaciones

- A la primera edición de la campaña, en 2007, se destinaron 8 técnicos para visitar 58 CEE.



Prevención y discapacidad

Desarrollo de la campaña



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

- En 2008 participaron 11 técnicos, que visitaron 62 centros.
- En 2009 se asignaron 67 visitas, incluyendo algunos enclaves laborales. Tomaron parte un total de 9 técnicos.
- En 2010, ya habiendo alcanzado la práctica totalidad de CEE activos, se asignaron 30 centros, principalmente nuevas incorporaciones. En esta edición participaron 7 técnicos.
- Para la edición de 2011 se asignaron 65 CEE a 5 técnicos. Algunas de estas visitas fueron segundas comprobaciones en algunos centros.
- A partir de 2012 se asignaron los CEE que no aparecían en los registros publicados en anteriores ediciones. Así, 2012 supuso la visita a 15 centros, 2013 a 36 CEE, en 2014 se planificaron 7 visitas y, por último, en 2015 se asignaron 15 CEE.
- La campaña de CEE continúa en la actualidad, donde se planea visitar los centros inscritos recientemente y volver a incidir en los que se considera interesante hacer una nueva comprobación.



Comunidad
de Madrid

Características específicas de los CEE relacionadas con la PRL

Sectores de actividad más habituales



Prevención y discapacidad

Características específicas de los CEE ...



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Evidentemente, si hay algo que define las particularidades de los CEE en cuanto a prevención de riesgos laborales es que al menos 7 de cada 10 trabajadores tienen una discapacidad reconocida. Y aún más complejo es el hecho de la inmensa variedad de las discapacidades existentes, lo que impide en la mayoría de los casos un tratamiento homogéneo de los riesgos por puesto de trabajo.

Esto supone que los CEE son, por un lado, un auténtico reto preventivo y, por otro, el mejor testigo de la eficacia de la prevención en nuestro sistema, especialmente cuando se opta por el concierto con Servicios de Prevención Ajenos, donde los profesionales de la prevención no forman parte de la empresa. La discapacidad pone a prueba la eficacia

de la prevención de riesgos tal y como está estructurada en nuestro país.

Sectores de actividad más habituales

Los CEE se clasifican en el Registro en 12 actividades diferentes. Algunas de ellas son muy específicas, como la jardinería, y otras engloban un rango más amplio de actividades, como pueden ser los CEE incluidos en el apartado «manipulados, industria y comercio». Por ello, cuando analizamos los datos de los casi 200 CEE que permanecen activos en la actualidad, debemos tener en cuenta que el peso específico de cada actividad concreta respecto al total puede verse afectado por esta clasificación.

LISTADO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO POR ACTIVIDAD - Septiembre 2016

Actividad	% Respecto al total
Limpieza y mantenimiento	29,5%
Consultoría de gestión empresarial, publicidad y otros servicios a empresas	18%
Manipulados, industria y comercio	17,5%
Jardinería	7,5%
Servicios de información	6,5%
Sanitarias y de servicios sociales	5,5%
Artes Gráficas y servicios relacionados	4%
Alimentación y hostelería	3,5%
Gestión de Residuos	2,5%
Agricultura y ganadería	2%
Automóvil y actividades relacionadas	2%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,5%



Prevención y discapacidad

Características específicas de los CEE ...



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



Si estudiamos el porcentaje con respecto al total de CEE activos según actividad, nos encontramos con cerca de un 30% de ellos dedicados a limpieza y mantenimiento, una ocupación habitual en trabajadores con discapacidad. La principal particularidad de las tareas de limpieza es que se suelen llevar a cabo en las empresas clientes. En ese sentido, cobra especial importancia una coordinación realmente eficaz entre cliente y CEE, tanto en las tareas del puesto como en caso de emergencia.

Las siguientes dos categorías son las que engloban un rango de actividades muy variadas que incluyen servicios a empresas, manipulados, industria y comercio. No es de extrañar que entre ambas sumen más de un tercio de los CEE de la Comunidad de Madrid. La variedad de tareas y sectores no permite una caracterización específica de los riesgos de estas actividades.

Algo más del 7% de los CEE se dedica a jardinería, una actividad muy tradicional en trabajadores con discapacidad. Desde el punto

de vista de la prevención de riesgos laborales, sin embargo, la jardinería es una actividad compleja, ya que puede abarcar la práctica totalidad de riesgos que se incluyen en las evaluaciones. Por ello, es especialmente importante el estudio de las capacidades de los trabajadores y la adecuación de las mismas a las diferentes tareas del puesto.

Los servicios de información, generalmente atención telefónica, suponen más del 6% de los CEE en activo. Son una actividad adecuada para diferentes tipos de discapacidad, tanto física como sensorial o intelectual. En este caso, una vez realizada una correcta adaptación del puesto y suponiendo que los lugares de trabajo cumplan la normativa de accesibilidad, los riesgos que se encuentran son similares a los de los trabajadores sin discapacidad.

En el resto de actividades de los CEE, que no superan individualmente el 6% con respecto al total, nos encontramos con sectores muy diversos que suponen riesgos diferentes.

Presentación de resultados

La actuación paso a paso | Resultados obtenidos | Modalidad de organización preventiva | Formación preventiva de los responsables del centro | Plan de Prevención | Coordinación de actividades empresariales | Evaluación de riesgos | Planificación de la actividad preventiva | Adaptación de puestos de trabajo | Medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación | Formación e información preventiva | Investigación de accidentes | Equipos de trabajo | Equipos de protección individual | Lugares de trabajo | Señalización | Vigilancia de la salud



Prevención y
discapacidad

Presentación
de resultados



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

La campaña de asesoramiento y control en CEE ha cumplido una década. A través de las más de 300 actuaciones asignadas hemos podido asistir desde un lugar privilegiado a la situación y la evolución de la prevención de riesgos laborales en este tipo de empresa.

Lógicamente, en los primeros años de la misma (de 2007 a 2011) el número de centros asignados para ser visitados por los técnicos fue mayor, llegando a participar hasta 11 técnicos en 2008. Una vez pasados esos primeros años ya se había visitado la totalidad de CEE inscritos en el registro, por lo que a partir de ese punto se fue reduciendo el número de visitas. En la actualidad se está planificando la próxima edición de la campaña, donde está previsto actuar en los CEE más recientes y volver a visitar aquellos que los propios técnicos han considerado deberían ser contactados de nuevo para comprobar si se han llevado a cabo las medidas recomendadas.

La actuación paso a paso

Tomando como base el listado de CEE activos se asignan las actuaciones a los técnicos, cuyo número varía en función de la cantidad de visitas prevista.

Los técnicos visitan el CEE, recorriendo el centro de trabajo y recabando la documentación considerada necesaria. Con la información obtenida se elabora un informe de la actuación y se envía a la empresa una carta con medidas preventivas propuestas para subsanar las deficiencias apreciadas.

Para unificar la información obtenida y poder extraer conclusiones se maneja un modelo de informe común a todos los técnicos participantes, que incluye una lista de chequeo donde se reflejan los parámetros considerados más relevantes.

Tanto el contenido del informe como la lista de chequeo han ido evolucionando desde la primera edición, con el fin de incluir nuevos aspectos o de incidir en consideraciones que el trabajo de campo mostraba que eran interesantes. Así, en 2010 se empezó a reflejar si alguno de los responsables del centro tenía formación en prevención en riesgos laborales. Otra modificación importante de la lista de chequeo fue la inclusión de la valoración del cumplimiento de determinado asunto entre 1 y 5. De esta forma el técnico podía matizar su opinión y desarrollarla en comentarios del informe.

Resultados obtenidos

A continuación plantearemos los resultados más destacables obtenidos. Seguiremos la lista de chequeo utilizada, si bien de forma que englobe los diferentes aspectos de un mismo tema y los cambios que se realizaron en las diferentes versiones del mismo.

Para ver de forma clara la evolución de los datos recabados, nos centraremos en la etapa inicial (2007/2008) y una fase intermedia con un número de visitas relevante (2012/2013).



Resultados 2007/2008

	AE	TD	SPA	SPP	SIN
¿Qué modalidad de organización preventiva tiene la empresa? (Puede marcar más de una si las modalidades son compatibles)	0%	2,1%	76,6%	17%	4,3%
¿Dispone la empresa de un Plan de Prevención documentado y ha sido asumido por el empresario?	C	I	CP	NP	
	48,8%	18,7%	32,5%	0%	
¿Se han identificado los riesgos, eliminando todos los que son evitables y estimando la magnitud de aquellos no evitables?	C	I	CP	NP	
	48,8%	11,7%	39,5%	0%	
¿Se han contemplado en la evaluación de riesgos aquellos de carácter ergonómico y/o psicosocial y se han adoptado las medidas preventivas procedentes?	C	I	CP	NP	
	20,9%	18,8%	60,5%	0%	
¿Se han efectuado las oportunas revisiones de la evaluación de riesgos?	C	I	CP	NP	
	53,5%	20,9%	18,7%	6,9%	
¿Se incluyen, con precisión y claridad, las acciones o medidas dirigidas a eliminar, y si esto no es posible, a corregir y controlar los riesgos?	C	I	CP	NP	
	53,8%	19,6%	26,6%	0%	
¿Se encuentran correctamente planificadas las medidas de emergencia, con inclusión de las correspondientes a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?	C	I	CP	NP	
	39,6%	27,9%	32,5%	0%	
¿Se comprueba, con periodicidad, el funcionamiento de las medidas de emergencia?	C	I	CP	NP	
	18,7%	34,8%	39,6%	6,9%	
¿Se ha informado a los trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas conforme al artículo 18 de la Ley 31/1995?	C	I	CP	NP	
	44,5%	32,4%	23,1%	0%	
¿Se ha impartido la formación en materia preventiva conforme al artículo 19 de la Ley 31/1995?	C	I	CP	NP	
	30,4%	34,8%	34,8%	0%	
¿Han recibido la formación específica los trabajadores elegidos en relación con las medidas de emergencia?	C	I	CP	NP	
	25,6%	39,5%	30,2%	4,6%	
¿Se han investigado los accidentes de trabajo?	C	I	CP	NP	
	18,8%	25,5%	6,9%	48,8%	
¿Disponen de marcado CE, declaración de conformidad y manual de instrucciones los equipos de trabajo?	C	I	CP	NP	
	27,9%	13,9%	51,3%	6,9%	

Prevención y discapacidad

Presentación de resultados

20 / 36

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid



Resultados 2007/2008

Prevenición y discapacidad

Presentación de resultados

21 / 36

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

¿Se ha evaluado la conformidad de los equipos de trabajo con las disposiciones del Real Decreto 1215/1997 y, en caso necesario, dichos equipos de trabajo han sido adaptados al mismo?	C	I	CP	NP
	13,8%	53,2%	22,3%	10,7%
¿Se mantienen los dispositivos de protección durante la utilización de los equipo de trabajo?	C	I	CP	NP
	46,5%	11,6%	23,2%	18,6%
¿Se efectúa un mantenimiento periódico preventivo de las instalaciones y equipos de trabajo utilizados en la empresa?	C	I	CP	NP
	13,9%	13,9%	65,3%	6,9%
¿Existe una información y una formación adecuadas y suficientes sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo?	C	I	CP	NP
	23,2%	20,9%	51,2%	4,6%
¿Existe una información y una formación adecuadas y suficientes sobre los riesgos derivados de la exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos?	C	I	CP	NP
	16,4%	18,6%	46,5%	18,6%
¿Se han adoptado medidas de protección colectiva para evitar o reducir la exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos?	C	I	CP	NP
	13,9%	9,3%	23,3%	53,5%
¿Se han adoptado medidas de protección individual para reducir la exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos?	C	I	CP	NP
	59,8%	7,0%	18,6%	14,6%
¿Se cumplen las disposiciones establecidas en el Real Decreto 486/1997, sobre lugares de trabajo?	C	I	CP	NP
	23,2%	0%	72,2%	4,6%
¿Se cumplen las disposiciones establecidas en el RD 485/1997, sobre señalización de los lugares de trabajo?	C	I	CP	NP
	23,3%	13,9%	62,8%	0%
¿Se ha llevado a cabo la vigilancia de la salud conforme al art. 22 de la Ley 31/1995?	C	I	CP	NP
	67,4%	25,5%	7,1%	0%

AE.- Asunción personal por el empresario / TD.- Trabajadores designados / SPA.- Servicio de Prevención Ajeno / SPP.- Servicio de Prevención Propio/ mancomunado / SIN.- Sin ninguna modalidad preventiva / C.- Cumplimiento / I.- Incumplimiento / CP.- Cumplimiento parcial / NP.- No procede.



Resultados 2012/2013

Aspecto comprobado	Distribución del total (en %)				
	AE	TD	SPA	SPP	
¿Qué modalidad de organización preventiva tiene la empresa? (Se puede marcar más de una si las modalidades son compatibles)	2,94%	0,00%	82,35%	14,71%	
¿Algún responsable del centro tiene formación específica en PRL?	SÍ	NO			
	72,73%	27,27%			
Dispone la empresa de un Plan de Prevención documentado y ha sido asumido por el empresario?	1	2	3	4	5
	0,00%	0,00%	9,09%	9,09%	81,82%
¿Se lleva a cabo la coordinación de actividades empresariales?	SÍ	NO	NP		
	48,48%	36,37%	15,15%		
¿Se ha realizado la evaluación de riesgos?	SÍ	NO			
	96,97%	3,03%			
¿Se han tenido en cuenta las discapacidades en la evaluación de riesgos?	1	2	3	4	5
	18,18%	12,12%	12,12%	18,18%	39,39%
¿Se ha actualizado la evaluación de riesgos conforme a lo establecido en el art. 6 del RD 39/1997?	1	2	3	4	5
	0,00%	0,00%	0,00%	24,24%	75,76%
¿Existe una planificación de medidas preventivas?	SÍ	NO	CP		
	81,25%	6,25%	12,50%		
¿Los puestos de trabajo están adaptados a las discapacidades de los trabajadores?	1	2	3	4	5
	0,00%	3,03%	3,03%	27,27%	66,67%
¿Se han contemplado en la evaluación y planificación las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y se han adoptado medidas específicas?	1	2	3	4	5
	6,06%	9,09%	6,06%	18,18%	60,61%
¿Se tienen en cuenta en las medidas de emergencia, los primeros auxilios y la evacuación las discapacidades de los trabajadores?	1	2	3	4	5
	3,03%	9,09%	27,27%	24,24%	36,36%
¿Se han llevado a cabo simulacros?	SÍ	NO			
	41,94%	58,06%			



22 / 36

Página actual/
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad
de Madrid



Resultados 2012/2013

Aspecto comprobado	Distribución del total (en %)				
	1	2	3	4	5
¿Se ha impartido la formación e información en materia preventiva conforme al art. 19 de la LPRL teniendo en consideración las discapacidades de los trabajadores?	12,12%	9,09%	24,24%	18,18%	36,36%
¿Se han investigado los accidentes de trabajo?	SÍ	NO	NP		
	52,94%	2,94%	44,12%		
¿Existen equipos de trabajo sin marcado CE y/o sin adecuación?	SÍ	NO	NP		
	15,15%	84,85%	00,00%		
¿Los equipos de protección individual son adecuados a los riesgos, disponen de marcado CE y folleto informativo?	SÍ	NO	NP		
	90,32%	00,00%	9,68%		
¿Se han adaptado los lugares de trabajo a las discapacidades de los trabajadores?	1	2	3	4	5
	00,00%	00,00%	9,09%	24,24%	66,67%
¿Se ha adaptado la señalización de los lugares de trabajo a las discapacidades de los trabajadores?	1	2	3	4	5
	00,00%	3,13%	6,25%	6,25%	84,37%
¿Se lleva a cabo la vigilancia de la salud conforme al art. 22 de la LPRL considerando la discapacidad del trabajador?	1	2	3	4	5
	00,00%	9,09%	00,00%	9,09%	81,82%

AE= Asunción por el empresario / TD= Trabajadore designado / SPA= Servicio de Prevención Ajeno / SPP= Servicio de Prevención Propio o mancomunado / CP= Cumplimiento parcial / NP= No procede / Grado de cumplimiento del 1 al 5, siendo 1 incumplimiento y 5 cumplimiento total.

Modalidad de organización preventiva

La mayoría de CEE ha optado por el Servicio de Prevención Ajeno, tal y como ocurre en general en el resto de empresas. El porcentaje de CEE que optaron por esta modalidad se ha incrementado del 76,6% que se obtuvo en 2007-2008 a un 82% en las ediciones 2012-2013.

La opción de asunción por el empresario solo se ha encontrado en una de las 300 actuaciones realizadas.

Asimismo, la figura del trabajador designado también ha sido residual a lo largo de toda la campaña.

Es destacable que en las primeras ediciones los técnicos encontraron CEE sin ninguna modalidad preventiva. Esto era debido principalmente a que, hasta ese momento, se solicitaba al empresario una declaración responsable de cumplir las obligaciones relativas a PRL, sin ir acompañada de ninguna documentación que lo sustentara. En adelante se solicitaba el plan de prevención de riesgos laborales para solicitar subven-

Prevención y discapacidad

Presentación de resultados

23 / 36

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid



Prevención y
discapacidad

Presentación
de resultados



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

ciones asociadas a los CEE. Debido a ello a partir de 2010 no se volvieron a encontrar CEE sin modalidad preventiva.

Formación preventiva de los responsables del centro

En las primeras ediciones de la campaña los técnicos apreciaron que el hecho de que al menos un responsable del CEE tuviera formación específica en PRL marcaba una gran diferencia en cuanto a que se llevara a cabo una prevención de riesgos realmente integrada y eficaz. Por ello, se empezó a recabar este dato específicamente y a recomendar a los CEE donde esta formación no existía que la implementaran.

En las ediciones 2012/2013 más del 70% de los CEE visitados cumplían esta condición, aunque aún existe margen de mejora en este aspecto, ya que no es legalmente exigible hasta el momento.

Plan de Prevención

Este punto es uno de los que más varió entre las ediciones iniciales y las recientes, debido a lo indicado en el primer punto. En 2007/2008 los técnicos consideraron que el Plan de Prevención existía y había sido asumido por el empresario en menos del 50% de los CEE visitados, con cerca de un 20% de incumplimiento.

Tras la obligatoriedad de presentar documentación preventiva, en 2012/2013 el 100% de los CEE visitados disponía del documento. Más del 80% cumplía con esta premisa de forma plenamente satisfactoria para los técnicos, siendo en el resto reflejadas carencias

(principalmente el no estar documentada la asunción del plan por el empresario).

Coordinación de actividades empresariales

Como ocurre en muchos sectores de actividad, la coordinación de actividades es una de las áreas en las que se siguen encontrando más carencias. En las ediciones iniciales no se recabó de forma específica este dato. En los datos de 2012/2013 no se lleva a cabo coordinación en más del 36% de los CEE visitados.

Evaluación de riesgos

Menos de la mitad de los CEE incluidos en los primeros años de la campaña se consideró que cumplían plenamente los requisitos establecidos para la evaluación de riesgos. Se encontró más de un 10% de centros que ni siquiera disponían del documento.

En etapas más actuales, 2012/2013, el 97% de los centros disponían de dicho documento.

Si nos centramos en la **consideración de la discapacidad** de los trabajadores en la evaluación de riesgos, punto que no se reflejaba específicamente en el cuestionario de las primeras etapas, nos encontramos con algo sorprendente teniendo en cuenta que al menos del 70% de los trabajadores tienen discapacidad reconocida: sólo un 39% de las evaluaciones examinadas fueron consideradas por los técnicos plenamente satisfactorias en este sentido. Cerca del 20% fueron calificadas con el grado de cumplimiento mínimo.

Analizando la **actualización** de la evaluación de riesgos vemos que el 100% de los



Prevención y
discapacidad

Presentación
de resultados



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



centros de las campañas de 2012/2013 tenían un grado de cumplimiento óptimo o muy alto, en las etapas iniciales el 21% de las evaluaciones no habían sido actualizadas convenientemente.

Planificación de la actividad preventiva

Los datos de la planificación de la actividad preventiva son muy similares a los de la actualización de la evaluación de riesgos, reflejando una mejora significativa entre los primeros y los últimos años de la campaña.

Adaptación de puestos de trabajo

Cuando los técnicos del IRSST empezaron a encontrarse con muchos casos de cumplimiento formal de la normativa preventiva, se empezó a reflejar de forma explícita la consideración de la discapacidad en mu-

chas áreas. Una de ellas es la adaptación puesto/trabajador con discapacidad. Los datos obtenidos sin embargo no son malos, con más del 90% de CEE en los dos grados de cumplimiento más altos. Esto no significa en muchos casos que se hayan hecho adaptaciones concretas de puestos, sino que con mayor probabilidad se deba a que se selecciona a los trabajadores cuyas capacidades son compatibles con los requerimientos del puesto, y no a la inversa.

Medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación

Los primeros años se buscaba conocer si las medidas de emergencia estaban correctamente planificadas, lo que se consideró inadecuado en cerca del 30% de los casos. En adelante se reflejó si las medidas de emergencia habían tenido en cuenta la discapacidad de los trabajadores. En este sentido los técnicos utilizaron la puntuación máxima en este punto en el 36% de los centros.



Prevención y discapacidad

Presentación de resultados



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Las cifras obtenidas con respecto a la realización de simulacros muestran que queda mucho por recorrer en cuanto a la comprobación de la eficacia de las medidas de emergencia, un punto a considerar muy especialmente por las dificultades que puede entrañar la evacuación de trabajadores con discapacidad sea del tipo que sea. Solo se consideró que cumplieran plenamente un 19% en 2007/2008 y un 42% en 2012/2013.

Formación e información preventiva

Al inicio de la campaña se dividió en varios items de la lista de chequeo la formación, la información y la información específica en medidas de emergencia. Los datos obtenidos en estos tres puntos fueron bastante similares (más de un 30% de CEE que incumplían los tres puntos), por lo que en adelante se fusionaron en uno.

Aquí, donde se dio a los técnicos la posibilidad de calificar entre 1 y 5 tanto la existencia en sí misma de la formación e información como la consideración en ellas de la discapacidad, vemos que los resultados están bastante repartidos. Es de destacar que el 12% de los centros fueron incluidos en la menor puntuación, una cuota relevante de incumplimiento de los CEE en la consideración de la discapacidad en la formación e información preventiva facilitada a sus trabajadoras y trabajadores.

Investigación de accidentes

Muchos de los CEE manifiestan no haber tenido accidentes, lo que es especialmente factible en los centros con menos antigüedad visitados. Las diferencias encontradas

entre las primeras ediciones y las más recientes reflejan una importante mejora en este aspecto, que ha pasado desde un 25% de incumplimiento en los primeros años a solo un 3% en 2012/2013.

Equipos de trabajo

Un punto de mucha trascendencia en la seguridad y salud de las personas con discapacidad son los equipos de trabajo que se utilizan. En un principio se detectó que cerca del 14% de los CEE ponían a disposición de sus trabajadores equipos sin marcado CE, superando además el 50% los centros que no cumplieran en su totalidad los requisitos exigidos a los equipos de trabajo, entre ellos alrededor del 35% de centros donde no se utilizan correctamente los dispositivos de protección de los equipos de trabajo.

En las últimas fases curiosamente las cifras en cuanto a equipos sin marcado CE ni adaptados a los requisitos del RD 1215/1997 prácticamente se mantienen. Vemos así que, como ocurre en general en todas las empresas, siguen quedando en activo muchos equipos que no cumplen ni siquiera con los mínimos exigidos legalmente.

Equipos de protección individual

Al principio se apreciaron algunas deficiencias relacionadas con los equipos de protección individual (EPI), con más de un 20% de centros que se consideró tenían un cumplimiento parcial en este tema. Las ediciones recientes, en cambio, mostraron un 100% de casos considerados satisfactorios, incluyendo los que se contabilizaron como «no procede» debido a que no se contemplaba el uso de EPI en ninguno de los puestos de trabajo.



Lugares de trabajo

La información reflejada en la lista de chequeo sobre lugares de trabajo varió con el tiempo. En un principio se hizo constar, de forma general, el cumplimiento de lo establecido en el RD 486/1997 sobre lugares de trabajo. En este ítem, en 2007/2008 se consideró que había pleno cumplimiento en el 23% de los centros y cumplimiento parcial en más del 70%.

En años posteriores se comenzó a registrar de forma específica si los lugares de trabajo se habían adaptado a las discapacidades de los trabajadores. En 2012/2013 los técnicos calificaban el grado de cumplimiento del 1 al 5. El 90% de los centros estaban entre el 4 y el 5, y ninguno en las puntuaciones más bajas. Si bien se puede considerar un resultado bueno, si tenemos en cuenta las características de los CEE debemos aspirar a un 100% en cuanto a la adaptación del lugar de trabajo a los trabajadores que lo utilizan.

Los datos recogidos en 2007/2008 son muy similares a los de lugares de trabajo, reflejando deficiencias en más del 60% de centros. En 2012/2013 el 90% de los centros se encontraban entre las dos puntuaciones más altas.

Vigilancia de la salud

Se ha apreciado una tendencia positiva en cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores de los CEE, pasando de más del 25% de centros que no llevaban a cabo reconocimientos médicos periódicos los primeros años a menos del 10% en la actualidad.

Hay que señalar que la renuncia a someterse al reconocimiento es bastante común entre los trabajadores con discapacidad. Un margen de mejora que debemos contemplar en el futuro, dado que la información obtenida es fundamental para que los técnicos de prevención puedan llevar a cabo su labor con eficacia.

Señalización

Al igual que en lo indicado para lugares de trabajo, la señalización se reflejó en un principio de forma general, en cuanto al cumplimiento de la normativa específica, y posteriormente se aludió concretamente a su adaptación a la discapacidad, lo que cobra especial importancia para trabajadores con discapacidad sensorial.

Prevención y
discapacidad

Presentación
de resultados



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Recomendaciones y medidas preventivas más habituales

Evaluación de Riesgos Laborales

Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales

Equipos de Trabajo

Medidas de Emergencia

Coordinación de Actividades Empresariales



Prevención y
discapacidad

Recomen-
daciones
y medidas
preventivas



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



Se ha realizado un estudio de las recomendaciones y medidas preventivas en materia de prevención de riesgos laborales remitidas desde el IRSST a un número representativo de CEE dedicados a diferentes actividades.

En este estudio se ha visto que las recomendaciones preventivas más habituales están dirigidas hacia los siguientes aspectos:

- Evaluación de riesgos laborales.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Información en prevención de riesgos laborales.
- Equipos de trabajo.
- Medidas de emergencia.
- Coordinación de actividades empresariales.

Evaluación de Riesgos Laborales

Las recomendaciones respecto a la Evaluación de Riesgos Laborales son de las más habituales, dándose prácticamente en todos los centros especiales de empleo con independencia del grupo de actividad en que se encuentren. Las deficiencias encontradas requieren recomendaciones del tipo:

La evaluación de riesgos debe realizarse teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes, de los trabajadores que deben desempeñarlos y del lugar de trabajo donde lo desarrollen. La incidencia de la discapacidad de cada trabajador debe ser considerada de forma individual en la evaluación de riesgos del puesto.

- La evaluación de riesgos debe estar adaptada a cada trabajador y reflejarse documentalmente.



Prevención y
discapacidad

Recomen-
daciones
y medidas
preventivas



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

- Se debe asegurar la adecuación de los puestos de trabajo a las discapacidades de cada uno de los trabajadores.

Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales

Las recomendaciones respecto a la formación en prevención de riesgos laborales y la información sobre los riesgos del puesto inciden en muchos casos en la necesidad de adecuar estas actividades a las características de los trabajadores. Algunas de ellas son:

- La formación e información estará adaptada a las características concretas de cada trabajador.
- Dentro de la formación e información inicial se debe aportar la relativa a emergencias y posible evacuación del centro de trabajo.
- En los casos en que sea necesario se impartirá a los trabajadores una formación adicional sobre los riesgos en su puesto de trabajo, como por ejemplo, formación en manipulación manual de cargas, PV-D's, etc.

Equipos de Trabajo

Recomendaciones en este aspecto han sido más frecuentes en CEE cuyas actividades corresponden con «Artes gráficas y servicios relacionados» y «Manipulados, industria y comercio», como era de esperar. Las deficiencias encontradas han llevado a realizar recomendaciones del tipo:

- Llevar a cabo la Evaluación de Riesgos de los Equipos de trabajo que se utilicen y la implantación de las medidas preventivas establecidas en dicha evaluación.
- Adaptación de equipos anteriores a 1995 con respecto a lo que se establece en el Real Decreto 1215/1997.
- Los equipos de trabajo deberán contar con su manual de uso y mantenimiento en castellano. En caso de no poseerse se deberá solicitar al fabricante o distribuidor.
- En los casos en que el cliente del CEE sea el que proporciona equipos de trabajo, solicitar toda la información relativa a los mismos (Declaración de Conformidad CE, manual de instrucciones en castellano, evaluación de riesgos, etc.).
- Establecer un listado en el que se determine para cada equipo de trabajo qué trabajadores pueden utilizarlo, teniendo en cuenta tanto la peligrosidad del equipo de trabajo como la capacidad del trabajador especialmente sensible que va a utilizarlo.
- En cuanto a la utilización de los equipos de trabajo destacar:
 - Designar supervisores para velar por la correcta utilización de los equipos de trabajo que requieren supervisión, según se haya establecido en la evaluación de riesgos.
 - Adiestrar a los trabajadores de los centros especiales de empleo sobre el funcionamiento de los equipos de trabajo que vayan a utilizar.



Prevención y
discapacidad

Recomen-
daciones
y medidas
preventivas



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Medidas de Emergencia

En muchos casos los trabajadores de estos centros especiales de empleo se encuentran desplazados en las instalaciones de clientes o en edificios alquilados en los que también se encuentran otras empresas. Debido a ello es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Según indica el artículo 20 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá llevar a cabo comprobaciones periódicas del correcto funcionamiento de las medidas preventivas establecidas ante situaciones de emergencia.
- Se deben tener en cuenta las posibles situaciones de emergencia (incendio, evacuación, situación de atraco, etc) y llevar a cabo estas comprobaciones periódicas de la eficacia de las medidas de emergencia establecidas, a fin de evitar reacciones imprevistas por parte de los trabajadores que pongan en peligro su seguridad.
- Cada vez que se produzca la contratación de un trabajador que presente alguna discapacidad, se tendrá en cuenta en el plan de medidas de emergencia por si hubiese que tomar alguna medida concreta con respecto a dicho trabajador.
- El centro de trabajo debe disponer de la señalización de emergencia y evacuación acorde al RD 485/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- El Centro Especial de Empleo deberá informar a sus clientes sobre las características personales de los trabajadores allí desplazados, con el fin de que la empresa

cliente lo tenga en cuenta en el establecimiento de sus medidas de emergencia.

Coordinación de Actividades Empresariales

Las recomendaciones respecto a la coordinación de actividades empresariales son otras de las más habituales debido a que en muchos casos los trabajadores de Centros Especiales de Empleo se encuentran desplazados en las instalaciones de clientes. Por ello es importante tener en cuenta, entre otros, los siguientes puntos:

- Incluir el intercambio de información entre ambas empresas.
- La empresa cliente deberá tener en cuenta la naturaleza y grado de discapacidad de los trabajadores desplazados en sus instalaciones en su plan de emergencia y facilitar la información a los mismos sobre las medidas de emergencia que deben adoptar en cada caso.
- La empresa cliente deberá adoptar los medios de coordinación necesarios con los Centros Especiales de Empleo, conforme a lo establecido en el Capítulo V del R.D. 171/2004.

Conclusiones

Integración de la prevención

Consideración de la discapacidad

Intercambio de información

Formación

Coordinación de actividades

Comprobación de la eficacia de las medidas de emergencia

Prevención inclusiva



Prevención y
discapacidad

Conclusiones



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

La principal conclusión que se obtiene de las actuaciones del IRSST en Centros Especiales de Empleo es que la situación es similar a la que se encuentra en el resto de empresas.

Si bien hay que destacar que en muchos aspectos se ha mejorado desde las primeras actuaciones en 2007 hasta la actualidad, siguen apareciendo en mayor o menor medida baja integración de la prevención, cumplimiento formal de la normativa y falta de coordinación entre los diferentes actores que intervienen en la seguridad y salud de los trabajadores (servicios de prevención, empresas y los propios trabajadores) entre otras cuestiones, dando lugar a un amplio margen de mejora.

En el caso de personas con discapacidad consideramos que estas carencias son especialmente relevantes, debido a la especial atención que requiere este colectivo para que su seguridad y salud esté protegida al mismo nivel que la del resto de trabajadores.

En los cientos de visitas que los técnicos han realizado a los CEE, se han observado tres factores que parecen incidir de forma positiva en la calidad de la prevención que lleva a cabo el centro y que no se reflejan directamente en los datos recogidos en las listas de chequeo:

- Cuando alguno de los responsables del centro tiene formación específica en prevención de riesgos laborales, al menos de nivel básico, se observa más consideración de los aspectos preventivos en las decisiones empresariales que se toman.
- Los CEE que cuentan con servicios de prevención propio (mancomunado o no) muestran mejor integración de la prevención y consideración de la discapacidad.

- Igualmente, se aprecia que los centros que cuentan con una unidad de apoyo, aunque no tengan en ella a ningún profesional de la prevención, muestran una mejor integración preventiva y mejores condiciones de seguridad y salud en general.

Integración de la prevención

Una amplia mayoría de CEE recurre a la figura del Servicio de Prevención Ajeno como modalidad organizativa y cuentan con la documentación básica exigida en la normativa preventiva. Sin embargo, disponer de la documentación no supone que el centro esté llevando una adecuada prevención de riesgos laborales. Como ocurre en general en todas las empresas, la integración de la prevención es una asignatura pendiente en muchos centros.

Consideración de la discapacidad

A pesar de que los CEE cuentan con al menos un 70% de trabajadores con discapacidad, no es raro encontrar evaluaciones de riesgos donde este hecho ni siquiera es reflejado.

Intercambio de información

La comunicación e intercambio de información entre trabajadores, responsables de los centros, técnicos de prevención y médicos del trabajo permitirán conocer la información relevante y poder utilizarla con el fin de adecuar el trabajo a la persona, sean cuales sean sus capacidades.



En este sentido, se debería promover a través de formación e información a trabajadores que se sometan a los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, lo que permitirá realizar evaluaciones de riesgos y planificación de actividades adaptadas a sus características.

Formación

La formación e información es esencial e igualmente importante en todos los colectivos que participan en el proceso:

- Trabajadores:** Tal y como especifica la Ley de Prevención, la formación ha de ser teórica y práctica, suficiente y adecuada. En el ámbito de la discapacidad es imprescindible que la formación e información que se proporcione a trabajadores con discapacidad esté adaptada a sus características de forma que la comprendan, la interioricen y se pueda comprobar que la

aplican adecuadamente. Los materiales utilizados y los métodos de enseñanza serán acordes con las capacidades de los trabajadores.

- Responsables de los centros y miembros de las unidades de apoyo:** La adecuada formación preventiva a responsables y mandos intermedios logrará que conozcan e interioricen la integración de la prevención en todas las decisiones que se tomen en el centro.

Sería muy positivo que los trabajadores que integran las unidades de apoyo recibieran al menos formación de nivel básico con el fin de que incluyan la perspectiva preventiva en las actuaciones que realizan con los trabajadores.

- Técnicos de prevención:** En los CEE, los técnicos de prevención deben evaluar puestos y lugares de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad. Necesitan proponer adaptaciones de puestos y



Prevención y discapacidad

medidas encaminadas a eliminar o controlar los riesgos de estos trabajadores. También han de formar a personal que requiere adaptación de materiales y métodos de enseñanza. Todo ello requiere que se proporcione formación específica a los técnicos de prevención. Asimismo, deben disponer del tiempo y las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo con el detalle y la individualidad que la discapacidad requiere.

Asimismo, se ha comprobado que muchos centros no realizan simulacros de evacuación, lo que supone un riesgo especialmente grave dadas las dificultades añadidas que puede suponer la evacuación de personas con discapacidad.

Conclusiones

Coordinación de actividades

Los resultados obtenidos en este sentido no han sido buenos. Dado que muchas de las actividades más desarrolladas por los CEE implican que los trabajadores estén desplazados a los centros de trabajo de los clientes (como ocurre por ejemplo en las servicios de limpieza), la coordinación de actividades debe realizarse caso a caso, comprobando que las medidas previstas son adecuadas y se llevan a cabo.

Prevención inclusiva

Es recomendable aplicar principios de prevención de riesgos inclusiva en los CEE. De esta manera, estarán preparados no sólo para atender las necesidades derivadas de la discapacidad, sino que todos se benefician, especialmente los trabajadores de más edad, embarazadas y cualquier persona independientemente de sus características, estado biológico o estado de salud conocido.



35 /
36

Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comprobación de la eficacia de las medidas de emergencia

Se ha encontrado un número significativo de CEE con carencias en las medidas de emergencia. En el caso de trabajadores con discapacidad hay que tener en cuenta específicamente que las medidas de emergencia sean adecuadas a las características de los trabajadores.



Comunidad
de Madrid



GESTIÓN

EJE 1

Prevención práctica

Prevención y discapacidad

Campaña del IRSST en Centros Especiales de Empleo



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



comisiones obreras de Madrid



ceim

CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEEM



Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tfno. 900 713 123 - Fax 914 206 117
www.madrid.org