



**DIAGNÓSTICO DE LA
GESTIÓN PREVENTIVA
EN CENTROS DE ATENCIÓN
A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

**INFORME DE SITUACIÓN
(IS-0193/2009)**

**Propuestas
de mejora**

Con la financiación de:

**DIAGNOSTICO DE LA GESTION
PREVENTIVA EN CENTROS DE ATENCION A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
INFORME DE SITUACION**



Edita: Federación Estatal de Enseñanza de CC00
Maquetación e impresión: Industrias Gráficas Afanias
Diciembre 2010
Depósito Legal: M-54082-2010

**Esta publicación se realiza en el marco de la Acción Indirecta Sectorial IS-0193/2009
financiada por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.**

PRÓLOGO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. BASES DEL ESTUDIO	8
3. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	10
4. DIAGNÓSTICO	11
4.1. ESTUDIO BIBLIOGRÁFICO	11
4.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO	63
4.3 ENTREVISTAS	132
4.4 ANÁLISIS CUALITATIVO	133
5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	146
6. ANEXOS	152
6.1 CUESTIONARIO DE VISITAS A CENTROS DE TRABAJO	152
6.2 CUESTIONARIOS DE VISITAS A CENTROS: DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y GESTORES DE LA PREVENCIÓN	166
6.3 CUESTIONARIOS DE VISITAS A CENTROS: DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y TRABAJADORES	171
6.4 ENTREVISTAS	175
6.5 CUESTIONARIO DELPHI	176
6.6 RESULTADOS DE CUESTIONARIO	181
7. BIBLIOGRAFÍA	219

Agradecimientos:

A Miguel A. Manzano Fijó y Javier Carlos Simón Martos, Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de la Federación de Enseñanza de CCOO, como responsables de la ejecución del estudio.

A Fundación Prevent y Full Audit, por su participación en el estudio, así como a todos los miembros del Foro de Expertos por aportar desinteresadamente su experiencia .

A las patronales AEDIS y FEACEM, a FEAPS, así como a los centros que han participado en el estudio, ya que con su inestimable colaboración demuestran su compromiso por el sector.

El sector de atención a personas con discapacidad se encuentra ante varios desafíos que condicionan su futuro. La competencia entre entidades con ánimo de lucro y las originales entidades sin ánimo de lucro, el papel del mecenazgo social, la presencia sindical que reclama la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo y un nuevo marco legal, que ponga al día la legislación que proviene de los inicios de la década de los 80 del pasado siglo, marcarán unas nuevas condiciones laborales en el sector en los próximos años.

Este sector emergente, está compuesto por un conglomerado de empresas y entidades de muy diversas procedencias. Precisamente esta diversidad provoca situaciones de enormes diferencias a la hora de cumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Pequeños centros de trabajo distribuidos a lo largo de toda la geografía española carecen de planes de emergencia y evacuación, señalización, evaluaciones de riesgos. La falta de participación, la falta de formación, la desinformación de los trabajadores, derechos no garantizados, etc., constituyen aspectos de una larga lista de incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Esto implica, que lejos de la implantación en materia de prevención de riesgos laborales de las grandes empresas, donde los servicios de prevención propios, los comités de seguridad y salud, los delegados de prevención se encargan de velar del cumplimiento de la legislación en esta materia, en el resto de entidades, la prevención es una asignatura pendiente.

La carencia de representantes sindicales en las pequeñas empresas y por lo tanto la falta de estructura sindical en los pequeños centros, el coste de una implantación adecuada de un sistema preventivo y la escasa exigencia de la administración en gestión preventiva, provocan que exista un gran número de trabajadores desprovistos de la protección en materia de prevención, así como de la información necesaria para poder llevar a cabo su trabajo de una forma segura para su salud.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO entendemos que para desarrollar cualquier acción de promoción de la Prevención de Riesgos Laborales es necesario partir de un análisis de diagnóstico sectorial, hasta hoy inexistente. Este análisis debe facilitar una radiografía de la situación actual del sector en cuanto a su actividad preventiva, al grado de cumplimiento de la normativa, a las modalidades de servicios de prevención adoptados y la cuantificación de la siniestralidad, así como la incidencia de enfermedades.



INFORME DE SITUACIÓN

La base de cualquier intervención debe basarse en conocer exactamente cuál es el punto de partida, es decir, el diagnóstico de la situación. A partir de ahí podremos diseñar propuestas sobre políticas y prácticas preventivas que consigan mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como una mejora de las condiciones de trabajo en este sector.

José Campos Trujillo

Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO

1. INTRODUCCIÓN

Los Centros de atención de personas con discapacidad constituyen una de las respuestas de las administraciones públicas encaminadas al desempeño de su obligación social de atención de las personas con discapacidad.

Se puede encontrar diferentes tipos de centros, como centros especiales de empleo, centros de educación especial, residencias, centros ocupacionales, etc. en los que un buen número de personas trabajadoras desarrollan sus funciones orientadas a promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de este colectivo favoreciendo, asimismo, su funcionamiento individual como personas.

Con la herencia del voluntariado, la necesidad de profesionalizar el sector y la experiencia acumulada, se puede constatar que la mayoría de los esfuerzos se han dirigido hacia a la mejora de los servicios al usuario, sin llevar a cabo un desarrollo paralelo de condiciones adecuadas para la seguridad y salud de los trabajadores. Hasta tal punto esto es así, que gran parte de los trabajadores ni siquiera se plantean que la profesionalización del sector debe suponer también la mejora de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, derivado del análisis de las estadísticas de siniestralidad, de las tasas de absentismo y de bajas tramitadas como contingencias comunes de las personas trabajadoras del sector, debemos preguntarnos, *¿las políticas y prácticas preventivas aplicadas en el sector son eficaces para garantizar una adecuada seguridad y salud de las personas trabajadoras?*

Fruto de esta inquietud y de la realidad del bajo número de estudios existentes en relación a los centros de atención de personas con discapacidad soportados en fuentes imparciales, objetivas, sistemáticas y documentadas de información, la Federación de Enseñanza de CCOO ha decidido abordar un estudio holístico y transversal que permita a los profesionales del sector, sus representantes y administraciones públicas en materia de prevención de riesgos laborales, así como público en general, disponer de un elemento de gestión, en forma de Diagnóstico de situación, que les ayude a llevar a cabo un correcto desempeño de sus funciones preventivas.

Con el fin de conseguir este propósito, la Federación de Enseñanza de CCOO ha querido identificar las condiciones reales de implantación de las políticas preventivas del sector y establecer unas bases específicas y ajustadas a las especiales características y casuística del sector, sobre las cuales edificar modelos estratégicos de gestión preventiva eficaces y eficientes.

2. BASES DEL ESTUDIO ■■

El presente Diagnóstico pretende constituirse como una herramienta de gestión que ponga de manifiesto las condiciones de seguridad y salud en el sector y actúe de motor impulsor del diseño y la implementación de políticas y actuaciones encaminadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en un colectivo históricamente olvidado, dinamizando, asimismo, la toma de conciencia de todos los agentes que operan en el sector (administración, patronales, sindicatos y trabajadores) de la problemática en relación a la seguridad y salud en el trabajo cuyos principios de este están basados en los planteamientos del método WISE (“cómo hacer” y no “usted debe”):

- **Aproximación positiva:** Pese a que la fase de Diagnóstico cuantitativo se soporta en criterios de entidad auditora, con el fin último de asegurar la imparcialidad, sistematicidad y objetividad del proceso, no se trata de una auditoria crítica de Desviaciones sino de proposición constructiva de buenas prácticas.
- **Voluntariedad:** Se ha propuesto actuar por expectativa de resultados y no por imposiciones legales. Es por ello que **la adhesión de los centros de trabajo al Diagnóstico ha sido completamente voluntaria.**
- **Asesoramiento práctico:** Además de hacer recomendaciones se facilita la aplicación de las mejoras mediante la implicación de los trabajadores.
- **Mejora global:** Las acciones derivadas de las conclusiones han de orientarse a mejorar simultáneamente el servicio dado, la calidad y las condiciones de trabajo.
- **Efectos visibles:** La implementación de las acciones debe producir un beneficio directo para la entidad y los trabajadores.
- **Énfasis en la acción:** El objetivo es iniciar procesos de mejora más que determinar mejoras específicas.

Con esta acción se pretende propiciar cambios culturales en prevención de riesgos laborales, todo ello en una dinámica de cooperación, participación y entendimiento entre todos los agentes que intervienen en la acción preventiva.

Para ello se ha abordado un estudio de la gestión preventiva en tres grandes tipos de centros del sector: **Centros especiales de empleo, Centros de Educación Especial y Residencias**, abordándolo desde la perspectiva espacio (**Cuatro Comunidades Autónomas: Madrid, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana y Andalucía**) -**tiempo (antes: análisis**

previo, ahora: análisis cuantitativo y cualitativo, después: análisis cualitativo) con el propósito de establecer, desde el conocimiento de todas las variables preventivas analizadas, las bases para el diseño, implementación y mejora continua de políticas y prácticas preventivas efectivas y eficaces adaptadas a las características y necesidades del sector.

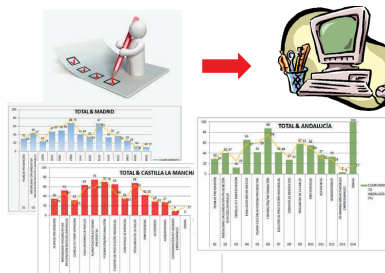


1. Análisis previo: Llevado a cabo mediante la revisión sistemática de la principal legislación de aplicación en el sector en materia preventiva, así como la literatura existente sobre los conceptos clave del sector, como estudios previos, documentación específica, etc.

2. Análisis cuantitativo: A través de un diagnóstico de la implantación de la normativa de aplicación en materia preventiva en la tipología de entidades incluidas dentro del alcance del proyecto. Esto se ha llevado a cabo mediante Visitas a las entidades por parte del equipo consultor con el objeto de verificar la implantación de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, llevando, para ello, a cabo:

- ✓ La aplicación de cuestionario de toma de datos.
- ✓ La cumplimentación de cuestionarios de percepción por parte miembros de las entidades visitadas.
- ✓ La recogida y posterior análisis de estadísticas siniestralidad.

3. La recogida y posterior análisis de estadísticas siniestralidad



4. **Entrevistas:** Realizadas, durante las visitas a los centros objeto del muestreo, a diferentes miembros de las entidades visitadas, con el objeto de contrastar opiniones acerca de ciertos aspectos relativos a la Gestión Preventiva.
5. **Análisis cualitativo:** Instrumentalizado a partir de una metodología inspirada en el método Delphi, método prospectivo que consiste en la recogida de conocimientos e intuiciones para anticipar realidades futuras, cuyas conclusiones se pusieron en común en una mesa debate constituida por un foro de expertos en las que se plantearon cuestiones relevantes derivadas de las visitas a los centros de trabajo y sobre las que se debatió y recogieron aportaciones de interés para la gestión preventiva en el sector.

En el proyecto ha tenido voz un grupo heterogéneo de profesionales con peso y relevancia en la gestión preventiva del sector cubriendo el siguiente conjunto de perfiles:

- Profesionales expertos en materia preventiva.
- Profesionales expertos en discapacidad.
- Representantes de los trabajadores.
- Gerentes, representantes organizaciones patronales.
- Directores/gerentes de los centros objeto del estudio.
- Representantes de la administración central y autonómica en materia de prevención de riesgos laborales.

3. OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO

El fin último del Diagnóstico se podría traducir en los siguientes objetivos:

- Comprobar que todas las actividades relativas al sistema de gestión preventivo cumplen la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir la prevención a todos los niveles jerárquicos de las organizaciones, creando una autentica cultura preventiva, incorporando la prevención como materia horizontal en la gestión empresarial.
- Dar a conocer y sensibilizar a todos los estamentos de las organizaciones, informándoles de forma real y consciente, cuales son los puntos fuertes y débiles del sistema de gestión de seguridad y salud laboral.
- Aprovechar las oportunidades de mejora que brindará el Diagnóstico para reducir la siniestralidad laboral, incrementando la calidad de vida del entorno social.

4. DIAGNOSTICO.

4.1.- Estudio bibliográfico

4.1.1.- OBJETO

Este trabajo constituye un elemento previo a la fase de visitas a los centros de trabajo de atención a personas con discapacidad que tiene encomendado este proyecto, de manera que antes de la toma de datos en campo del Diagnóstico y con el objetivo de verificar la adecuación de la actividad preventiva de este tipo de centros a la normativa de aplicación, procedemos a realizar un amplio estudio, desde una doble perspectiva: legislativa y bibliográfica, así como contactar con asociaciones, empresas y la propia administración, para indagar cuales son aquellos aspectos clave de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en los centros objeto del diagnóstico.

4.1.2.- ALCANCE

El tipo de recursos sobre el que hemos centrado nuestro estudio son:

1. **Centros Especiales de Empleo (CEE).** Son centros ordinarios que adquieren esta denominación por cumplir dos condiciones: Deben haber sido calificadas como tal tras haber sido inscritas en el registro correspondiente, y han de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 70% de su plantilla. Se tendrán en cuenta 3 niveles de discapacidad en relación a la población trabajadora:
 - 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.
 - Sensoriales, originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas y lenguaje.
 - Intelectuales o psíquicas, originadas por retraso mental y/o enfermedad mental (Trastornos mentales orgánicos, Esquizofrenias y trastornos psicóticos, Trastornos del estado de ánimo, Trastornos de ansiedad, Trastornos adaptativos y somatomorfos, Trastornos disociativos y de personalidad).
2. **Centros de educación especial,** son centros educativos, que dan respuesta a las necesidades de alumnos para los que, por causa de las necesidades de adaptaciones significativas y en grado extremo, y tras la evaluación por los equipos de orientación educativa y psicopedagógica, se considere que su nivel de integración en un centro ordinario sería mínimo.

Además de la atención educativa y rehabilitadora, los centros de educación especial

pueden ofrecer los servicios que ofrecen los centros educativos ordinarios: comedor, transporte y residencia.

3. **Pisos o Residencias tuteladas.** Son centros que desarrollan programas de carácter habilitador, cuyo objetivo básico es prestar a sus residentes una atención integral de modo que alcance el mayor grado posible de autonomía personal y de integración social.

En el estudio hemos tenido en cuenta aquellos aspectos inherentes a la gestión de la prevención de riesgos laborales así como casuística y características especiales en este tipo de centros.

4.1.3.- ANÁLISIS LEGISLATIVO

Este punto del estudio se corresponde con una aproximación legislativa de los principales requerimientos a nivel de legislación nacional y sectorial (convenio colectivo) de los centros objeto del diagnóstico así como de buenas prácticas de gestión preventiva.

Con el propósito de disponer de información global, completa, clara y precisa sobre el marco normativo en materia preventiva a cumplir en los centros objeto del diagnóstico y siendo conscientes de que “vulneramos” los principios de las políticas de inclusión, entendemos que es necesario diferenciar aquellos aspectos legales en materia preventiva directamente relacionados con las personas trabajadoras con discapacidad.

4.1.3.1.- Principios rectores

La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y sus modificaciones posteriores (Ley 54/2003), así como su desarrollo reglamentario (fundamentalmente el Real Decreto 39/1997 por el que se desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus posteriores modificaciones, Real Decreto 604/2006), constituyen la piedra angular del ordenamiento jurídico español en materia de prevención de riesgos laborales. En éstos se desarrolla de forma exhaustiva el marco de derechos y obligaciones de las administraciones públicas competentes, los empresarios y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Dentro de la **Ley de Prevención**, cobran especial relevancia, por el establecimiento de los principios sobre los que se articulará la gestión preventiva en las organizaciones, los artículos 14 y 15.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 14: 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 15.: 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
3. Combatir los riesgos en su origen
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

En el caso de personas trabajadoras con discapacidad, cobrará especial relevancia el punto 4 del presente artículo.

4.1.3.2.- Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

A. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Dentro del marco normativo encontramos sendas referencias al mismo en la **Ley de Prevención** y el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 16: 1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Reglamento de los servicios de prevención. Artículo 2: En el que se establece el fin del documento, mecanismos formales de integración, la estructura documental, y un elemento a tener en cuenta en el colectivo de empresas objeto del presente estudio que lo constituye la modificación incorporada por el RD 337/2010.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

En el caso de que contemos con personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, ha de contemplar una serie de aspectos clave y adaptarse previamente a la incorporación al lugar de trabajo de las mismas.

Así, podemos poner una serie de ejemplos:

- Tiene que incidir en el diseño de los puestos de trabajo, y seguidamente en la preparación del entorno laboral.
- Debe ser receptivo a la contratación de personas con discapacidad.
- Las personas trabajadoras que tienen trato con compañeros con discapacidad deben disponer de un manual y de la formación adecuada.
- La selección de las personas trabajadoras que componen el CEE, es aconsejable que se lleve a cabo mediante un servicio de intermediación laboral especializado o personas especializadas. Este servicio ofrece la oportunidad a las empresas de disponer de la *figura de un Preparador Laboral* que mediante el Empleo con Apoyo, lleva a cabo un seguimiento de la persona trabajadora hasta que sea necesario. En los tipos de centros objeto de nuestro estudio no es necesario ésta figura, ya que su filosofía ya incluye que todas las personas con discapacidad disponen de los monitores y de todo el apoyo que requieren.
- Como es habitual es necesario que el puesto de trabajo se adapte a sus características individuales. Por este motivo no se debe disponer de Protocolos generales de adaptaciones del puesto para las personas con discapacidad intelectual, ya que cada individuo tiene sus necesidades concretas que difieren de su compañero, aunque tengan las mismas características y el mismo grado de discapacidad. Normalmente las adaptaciones que requieren no son tanto del lugar físico de trabajo, si no de permisos especiales como por ejemplo: poder ir al médico un número de días a la semana, para poder llegar tarde días concretos. Así., algunas medidas concretas podrían ser:

- ✓ Evitar el trabajo a turnos, es mejor un horario fijo.
- ✓ Evitar el trabajo en solitario, nocturno o con maquinaria que pueda resultar peligrosa.
- ✓ Descansos programados

➤ En el caso de discapacidades sensoriales o físicas la adaptación del puesto de trabajo se focaliza en las condiciones ergonómicas. En la página web www.ceapat.es, del **Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (Ceapat)**, podemos encontrar un catálogo de productos de apoyo, así como descargar programas gratuitos de ordenador adaptados.

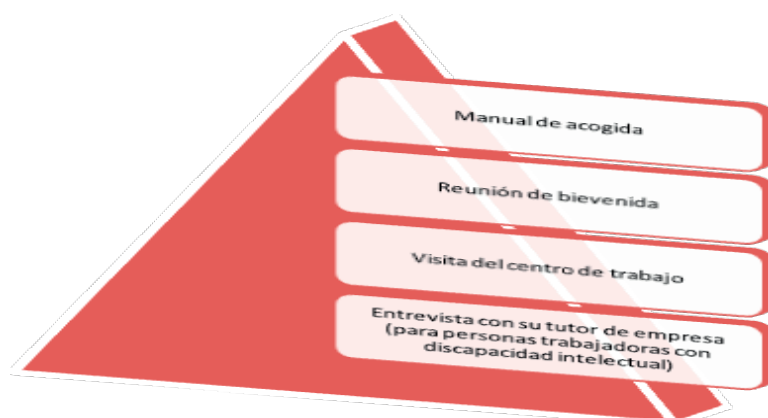
➤ Para conocer las aptitudes del candidato puede utilizarse un cuestionario que valore los requisitos del puesto y los rasgos de la persona. En el caso de personas con discapacidad intelectual puede ser útil el **Coeficiente de Especial Sensibilidad (CES)**¹ para conocer así el grado de la discapacidad. El CES es de alguna manera, el parámetro que aglutina todos los condicionantes de la discapacidad y las condiciones de trabajo a las que afecta, teniendo en cuenta tanto la gravedad de la discapacidad como la peligrosidad intrínseca de las condiciones de trabajo.

También denominado **Plan de Bienvenida** en algunas organizaciones, tiene como objetivo planificar la incorporación, sociabilización y el seguimiento de los nuevos profesionales que se incorporen a una organización, proporcionando la información básica y útil para una fácil integración al centro y va a exigir la implicación de distintos departamentos de la empresa.

La formación de ingreso suele formar parte del Plan de Acogida de la empresa y a través del mismo se debe capacitar a la persona trabajadora para conocer los aspectos fundamentales de la empresa, sus procedimientos y los recursos que tiene a su disposición.

El Plan de Acogida puede contemplar diferentes elementos, en función de los canales de información y comunicación que la empresa haya desarrollado. Los más usuales son:

¹ Foment del Treball Nacional. ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?. 2007. Foment del Treball Nacional. Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial. 2008. Foment del Treball Nacional. Guía para la gestión preventiva de trabajadores con discapacidad intelectual. 2009.



Todos estos canales han de contemplar las posibles adaptaciones² que la persona trabajadora con discapacidad puede necesitar como destinatario del mensaje que la empresa quiere transmitir. Cualquier adaptación que se realice para facilitar su accesibilidad representa, sin duda, una mejora en la comprensión para cualquier otro destinatario, por lo que, una vez más, este tipo de adaptaciones van a poder ser ventajosas para todos (personas trabajadoras, proveedores y visitas).

B. Modalidad organizativa prevención de riesgos laborales

Dentro del marco normativo encontramos sendas referencias al mismo en la [Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención](#).

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 31:

Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello

² Por ejemplo, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad sensorial visual es conveniente dedicar los primeros minutos del primer día de trabajo a que se familiarice con el entorno, a que memorice los recorridos y la ubicación de los diferentes elementos

al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos en la empresa.

Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se

establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Reglamento de los servicios de prevención. Capítulos III y IV, en el que se detallan las diferentes modalidades organizativas, así como sus características.

C. Consulta y participación

Dentro del marco normativo encontramos referencias a dichas actividades en la **Ley de Prevención, el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Estatuto de los Trabajadores y el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.**

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Capítulo V, artículos 33-40, en los que se van a regular la Consulta de los trabajadores, Derechos de participación y representación, Delegados de Prevención, Competencias y facultades de los Delegados de Prevención, Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud y Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estatuto de los trabajadores. Artículo 19.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

Estatuto de los trabajadores. Título II. Artículos 61 a 81 en el que se regulan los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

XIII Convenio colectivo general. Artículo 82. 1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con

lo prevenido en el artículo 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

D. Evaluaciones de riesgos

Dentro del marco normativo encontramos referencias a dichas actividades en la **Ley de Prevención, el Reglamento de los Servicios de Prevención** y el **XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 16. 2.a. *El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.*

Reglamento de los servicios de prevención. Capítulo II: en el cual se establece la *Definición, el Contenido general de la evaluación, el Procedimiento, la sistemática de Revisión y la Documentación relativa al proceso.*

En el caso de las personas trabajadoras con discapacidad, adquieren especial importancia algunos artículos de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y desarrollo reglamentario, por lo que la Evaluación de Riesgos tendrá características específicas en cada una de sus disciplinas preventivas.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 25: *“1. 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 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.

Reglamento de los servicios de prevención. Artículo 4: *“1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:*

a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”

“2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b. El cambio en las condiciones de trabajo.

c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto”

Asimismo, adquiere importancia las medidas a implantar en caso de mujeres embarazadas que se establece en el **XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.**

XIII Convenio colectivo general. Artículo 80. 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

E. Planificación de la actividad preventiva

Dentro del marco normativo encontramos referencias a dichas actividades en la **Ley de Prevención**, y el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 16. 2.b *Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.*

Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 23. 1 *El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:*

Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención

a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 31 3. *Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:*

c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

Reglamento de los servicios de prevención. Artículo 8

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reglamento de los servicios de prevención. Artículo 9

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

F. Formación e información

Estas actividades han de centrarse en los riesgos generales del centro y los específicos del puesto de forma que sean capaces de capacitar a la persona trabajadora para poder gestionar los riesgos de su puesto de forma adecuada.

Formación

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención, el Estatuto de los Trabajadores y el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.**

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 19: *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.*

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Estatuto de los Trabajadores Artículo 19.4. *El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.*

XIII Convenio colectivo general. Artículo 83. *Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 62 del presente Convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.*

Algunos aspectos importantes (más allá de los requisitos legales impuestos) a tener en cuenta con respecto a las acciones formativas las podrían ser:

- **Tipología de la acción formativa:** Pudiéndonos encontrar con acciones formativas:

- ✓ **Presenciales:** cuenta con la figura del formador con el que se puede interactuar (en el mismo eje espacio-temporal).
- ✓ **A distancia:** permite al alumno seguir un ritmo propio de trabajo, pero los materiales de trabajo han de suplir la figura del formador por lo que deben estar diseñados para ello.
- ✓ **Semipresenciales:** combina ambos sistemas puesto que existen sesiones presenciales en las que poder abordar dudas ante el formador y contrastar opiniones con el resto de alumnos y permite también realizar parte de la formación adaptada a la disponibilidad de tiempo del alumno.
 - **Formación práctica:** Se debe contar con formación práctica en el puesto de trabajo, dado que el puesto requerirá que desarrollemos determinadas habilidades, como puede ser, por ejemplo, el caso de un conductor de carretilla elevadora.
 - **Registros:** Es conveniente guardar registros de las actividades formativas impartidas, que más allá del requisito legal de justificar su realización, nos ayudan a introducir conceptos, de responsabilidad y compromiso en aprender, en el trabajador con discapacidad intelectual.
 - **Formador:** Además de la calidad de los materiales empleados, un punto de vital importancia será la **figura del formador**. Éste ha de saber comunicarse con la persona trabajadora, por lo que además de los conocimientos teóricos, experiencia y aptitud pedagógica, deberá disponer de otras habilidades o herramientas relacionadas con el tipo alumno asistente a la acción formativa. Para eso hay distintas asociaciones pioneras en la formación específica a personas con discapacidad, como lo son **FECETC** que organiza diferentes cursos de Formación Continuada para CEE y personas con el Certificado de Discapacidad que están buscando empleo, o **FEAPS** que dispone del proyecto **ADALID** del cual hablaremos más adelante.

Un aspecto fundamental es conocer el perfil profesional, competencias y necesidades de los profesionales de los centros especiales de empleo, centros ocupacionales o servicio de terapia ocupacional. Un estudio realizado por componentes del grupo **CIFO** con el soporte de la Comisión de Formación de la Coordinadora de Tallers de Catalunya (Jurado de los Santos, P; 2006) destaca las necesidades de formación y las características personal-profesionales en función de las debilidades y fortalezas de dichos profesionales en su actuación laboral. Desarrollamos el tema en el apartado Discusión.

➤ **Posible presencia de personas trabajadoras con discapacidad:** Respecto a las **discapacidades sensoriales**, el 80 % de la información nos llega a través de la vista, por lo que las discapacidades relacionadas con el **Sistema Visual** son las que requieren de acciones más complejas para adecuar los puestos de trabajo. La identificación de estas

acciones debe ir dirigida no sólo a discapacidades totales (ceguera), sino también a discapacidades parciales, por lo que se debe contemplar no sólo la sustitución del canal de información visual por otros canales de comunicación (táctil, auditivo, etc.), sino también acciones dirigidas a potenciar la capacidad visual por pequeña que ésta sea gracias a colores contrastados, disposición de la información en ubicaciones fácilmente localizable, etc.

Se debe tener presente que existe una gran heterogeneidad del colectivo de personas con **Discapacidad auditiva**. Existen muchos niveles de déficit auditivo y por tanto, las medidas que deberemos tener en cuenta a la hora de adaptar los centros y puestos de trabajo son diversas:

- ✓ Inicio de la sordera (prelocutiva o postlocutiva).
- ✓ Grado de la sordera (según los decibelios de pérdida será leve, moderada o severa).
- ✓ Etiología y causa de la sordera.
- ✓ Ayudas técnicas de las que sea usuaria la persona trabajadora.
- ✓ Lengua vehicular utilizada por la persona (lengua de signos o lengua oral).

Estas personas encuentran sus mayores dificultades y barreras fundamentalmente en la comunicación y en el acceso a la información por la existencia de un diseño inapropiado y “discapacitante” del entorno. Estas dificultades suelen conllevar frecuentemente un déficit en las relaciones interpersonales, por ello es de gran importancia potenciar los sistemas visuales de información y comunicación y adaptar las nuevas tecnologías a las necesidades de las personas con problemas auditivos ya que promueven una mayor autonomía.

Información

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención**.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 18: “1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.”

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

La información inicial acerca de los aspectos de seguridad y salud genéricos y específicos pueden suministrarse mediante el manual de acogida. Otra opción posible es que en la Intranet o en la Web corporativa, mediante un acceso restringido a los trabajadores, puede disponerse de un espacio fijo de Prevención de Riesgos Laborales donde se ubique y actualice toda la información asociada. Las personas trabajadoras que no son usuarios de la Intranet de las empresas tienen en los Paneles Informativos su principal canal de comunicación interna. Estos paneles han de estar estratégicamente ubicados de manera que puedan ser consultados por los trabajadores en sus recorridos habituales. La disposición de la información en los mismos ha de seguir un orden o estructura reiterativa de manera que pueda identificarse información nueva de un solo vistazo. Para ello, pueden usarse códigos de colores, de manera que en función del tipo de información, se asigna un color (por ejemplo: rojo para prevención de riesgos laborales, verde para información de medio ambiente, etc.). No debe confundirse con los espacios que utilizan los representantes de las personas trabajadoras para su propia información.

En personas trabajadoras con discapacidad intelectual se debe adaptar los contenidos y soportes según el método de Lectura fácil y deben dosificarse los contenidos con el objeto de asegurar la correcta asimilación de los conceptos. Remarcando los aspectos esenciales y obviando lo accesorio. Un ejemplo puede ser la Norma UNE-139803:2004 «Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web».

G. Equipos de protección individual

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la [Ley de Prevención](#) y el [RD 773/1997](#) y [RD 1407/1992](#).

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4.8: *Se entenderá por “equipo de protección individual” cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador*

para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 17.2: *El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.*

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 29.2: *Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:*

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

Real Decreto 773/1997, *en el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.*

Real Decreto 1407/1992, *por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.*

Para todas las personas trabajadoras se recomienda formalizar la entrega con un registro, así como con la entrega de información relativa a las condiciones de uso y mantenimiento, obligatoriedad, etc., y en el caso de contar con personas trabajadoras con discapacidad intelectual de una explicación adicional y comprobación de su comprensión.

H. Controles periódicos

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención**.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 16.3: *Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.*

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 23.1: *El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:*

b: Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

I. Vigilancia de la salud

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención, el Reglamento de los servicios de prevención y el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.**

Ley de Prevención. Artículo 22.1. *El empresario garantizará 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 podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los 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.” ...*

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

“2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.”

“3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.”

“4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.”

“5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.”

“6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”

Reglamento de los servicios de prevención Artículo 37.3, en el que se regula la práctica de las actividades de medicina del trabajo.

XIII Convenio colectivo general. Artículo 79. *La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.*

J. Medidas de emergencia

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención**, el **XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad** y el **Real Decreto 393/2007** por el que se aprueba la **Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia**, así como normativa autonómica.

Las medidas de emergencia de los centros de trabajo objeto del estudio, constituyen una de las actividades preventivas de mayor importancia y han de diseñarse adaptadas a las características de la empresa y de las personas trabajadoras (con y sin discapacidad) en ellas contratadas.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 15: 1. *El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas*

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 20. *El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.*

XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad incluye mención a dichas medidas en su **Capítulo X, Seguridad y Salud Laboral, artículo 81; Planes de autoprotección**, sin embargo, se puede constatar que se referencia

normativa no actualizada, como el **Real Decreto 393/2007**, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, que incluye, dentro de su alcance, a centros de educación especial y centros de Actividades residenciales.

Para personas trabajadoras en general, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Para personas trabajadoras con discapacidad las medidas de emergencia deben contemplar las características de cada uno de los trabajadores y las características del centro de trabajo adecuándose a dichas especiales características diferenciadoras. Así, deberán contemplar aspectos adicionales como:

- Necesidad de nombrar un responsable de acompañamiento en la evacuación para aquellas con especiales dificultades de movilidad.
- La señalización debe ser clara y sencilla, que no deje lugar a dudas.
- La señalización de emergencia se hará a través de señales luminosas y sonoras situadas donde puedan ser fácilmente detectadas desde todos los puestos.
- Se dispondrán modelos de documentos en lectura fácil ante la posible presencia de personas trabajadoras con discapacidad intelectual.
- Etc.

K. Accidentes

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la Ley de Prevención y el Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley de Prevención: Artículo 16.3 *Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.*

Ley General de la Seguridad Social Artículo 115..

1. *Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.*

2. *Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:*

a. *Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.*

- b. *Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.*
- c. *Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.*
- d. *Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*
- e. *Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.*
- f. *Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*
- g. *Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.*

3. *Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.*

4. *No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:*

- a. *Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.*

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

- b. *Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.*

5. *No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:*

- a. *La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.*
- b. *La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo*

L. Adquisiciones

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención**.

Ley de Prevención: Artículo 40 *Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.*

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

M. Coordinación de actividades empresariales.

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en **la Ley de Prevención y el RD 171/2004**.

Ley de Prevención: Artículo 24 *Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de*

coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

RD 171/2004 que tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales y en el que establecen las medidas específicas a aplicar en materia de coordinación en los diferentes supuestos (conurrencia de empresas en un centro de trabajo, empresario titular, empresario principal) en los que, conforme al artículo 24 de la LPRL, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

En este tipo de empresas pueden convivir personas trabajadoras de otras empresas (catering, mantenimiento, limpieza, etc.), algunas necesarias para el ejercicio de la actividad principal del Centro Especial de Empleo, Centro Ocupacional o Residencia tutelada. A parte hay que considerar la participación de autónomos (jardinería, carpinteros, etc.), o mucho más relevante, la necesidad de obras de reforma o ampliación de estos centros.

La coordinación de actividades empresariales es fundamental para conocer los riesgos de la propia actividad que puedan afectar a las personas trabajadoras de estos centros y viceversa.

En los Centros de Educación especial la formación del profesorado es más efectiva si existe una relación colaborativa entre el sistema educativo, la universidad, los servicios sociales, la administración educativa y el sector privado, y se capacita al profesorado para poder solicitar y utilizar los apoyos que le brinda esta relación colaborativa. La colaboración entre la universidad y el sistema educativo debe ser incorporada a los programas de formación del profesorado.

N. Obras

Dentro del marco normativo encontramos referencias al mismo en la **Ley de Prevención y el Real Decreto 39/1997, RD 171/2004, así como una extensa legislación específica, entre la que se puede destacar:**³.

Ley de Prevención: Artículo 24.3. *Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

Ley de Prevención: Disposición Adicional 14ª.

Real Decreto 39/1997.Disposición adicional10ª; Anexo I.h, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Real Decreto 337/2010. Disposición adicional 2ª, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

Real Decreto Legislativo 5/2000.Artículo11.(6, 7),12.(23, 24, 27, 28, 29),13.(15, 16, 17), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Real Decreto 171/2004.Disposición adicional1ª, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

³ Por la especificidad y complejidad de este punto normativo, se ha estimado no desarrollar más el contenido que el limitado a la mera indicación de la normativa de aplicación y emplazar a su consulta, así como a información especializada, en caso de necesidad de ampliar información

Real Decreto 1627/1997, en el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Real Decreto 1109/2007, en el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Ley 25/2009.Artículo 7, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio

Orden TIN/1071/2010, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.

4.1.3.3. La higiene industrial

En el caso de personas trabajadoras en general, la prevención de patologías profesionales derivadas de la exposición a agentes contaminantes físicos (como ruido y vibraciones), químicos (como productos químicos) y biológicos (como agentes patógenos) pasa por una tarea eficaz en materia de higiene industrial. La cuidadosa evaluación de los riesgos higiénicos en los lugares de trabajo es la herramienta clave para abordar con garantías la eliminación, la reducción y el control de la exposición a dichos agentes.

De todos estos agentes se dispone de una enorme variedad de legislación de aplicación, entre la que podemos citar:

Agentes físicos:

- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Orden ITC/2845/2007, de 25 de septiembre, por la que se regula el control metrológico del Estado de los instrumentos destinados a la medición de sonido audible y de los calibradores acústicos.
- Real Decreto 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.
- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.(DB-HR Protección frente al ruido)
- Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad

de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. (Artículo 23; Capítulo III. S.5ª.Cámaras frigoríficas/congeladoras)
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.(Artículo 7; Anexo III).

Agentes químicos:

- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Orden ITC/2585/2007, de 30 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 2.0.02 «Protección de los trabajadores contra el polvo, en relación con la silicosis, en las industrias extractivas», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos.(A.XVII (Prohibición), Apen.7 (Etq.))
- Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. (Artículo 23)
- Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. Anexo I: 1.5.13 y 3.5.3

Agentes biológicos:

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 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. [Artículo12.9, 12.16]

- Real Decreto 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. (Grupo III)

4.1.3.4. La Ergonomía

La normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales contempla la obligación de realizar la evaluación de todos los puestos de trabajo con riesgo ergonómico [artículo 16.2 a. Ley 31/1995 y Artículos. 3 a 7 RD 39/1997], siendo los factores que mayor incidencia tienen en los riesgos ergonómicos los relativos a:

- Condiciones de puesto de trabajo
- Manipulación de cargas
- Pantallas de visualización
- Posturas forzadas
- Movimientos repetitivos

Actualmente, y a modo de ejemplo, los dictámenes e informes periciales en materia ergonómica, constituyen un elemento fundamental para dibujar, en los procesos de incapacidad laboral, la actividad de trabajo, el trabajo real tal como la persona lo lleva a cabo en unas condiciones laborales particulares, etc.

En el caso de las personas trabajadoras con discapacidad, esta disciplina preventiva tiene un doble sentido en el colectivo, dado que, por un lado hay que adaptar las características y funciones del puesto concreto de trabajo a las capacidades de la persona trabajadora, y por otro tener en cuenta las medidas arquitectónicas y de ergonomía tendentes a asegurar la accesibilidad global de los entornos (CTE y normas UNE 170001-1:2001 y 170001-2:2001, en las que se establecen los requisitos DALCO y el Sistema de gestión de la accesibilidad global).

Dos ejemplos de la aplicación de las medidas ergonómicas en los centros de trabajo objeto del presente proyecto las podríamos ver en, las personas trabajadoras con discapacidad de un Centro Especial de Empleo y el profesorado de un Centro de Educación Especial

CEE: en el caso concreto de una persona trabajadora con discapacidad, la ergonomía debe ser tomada en cuenta con mayor rigor, extendiendo el concepto ergonómico hacia las capacidades individuales de la persona.

Algunos de los principios fundamentales son:

1. Asegurar que la persona trabajadora alcanza y maneja con facilidad todos los elementos de trabajo, distribuyéndolos adecuadamente.
2. La mesa deberá ser amplia y permitir una movilidad suficiente para cambios de postura. En el caso de persona trabajadora con sillas de ruedas, la mesa deberá ser compatible con ésta en altura y forma.
3. El teclado debe ser independiente de la pantalla y de inclinación ajustable, en tanto que el monitor debe tener el tamaño suficiente y estar ubicado a una distancia de entre 45 y 60 centímetros, como norma general, aunque se podrá colocar a otras distancias en función de la naturaleza de la persona trabajadora.
4. Existen una serie de ayudas técnicas específicas que pueden ser de utilidad para facilitar el manejo del ordenador: es el caso de los punteros y varillas para ayudar a teclear; soportes y carcasas para el teclado; teclados y ratones especiales; emuladores de teclado y ratón; software para magnificar la imagen, sintetizar la voz, reconocer la voz, etc.
5. La iluminación debe ser adecuada y suficiente, pero evitando reflejos y deslumbramientos. En el caso de persona trabajadora con discapacidad visual, es necesario que cada trabajador adecúe las necesidades de iluminación a sus necesidades personales.
6. La climatización debe ser moderada, al igual que el ruido, tomando las medidas oportunas para solucionar su exceso como las mamparas de separación, siempre que no aislen a persona trabajadora con discapacidad auditiva, o los materiales absorbentes de ruido.
7. Además de adaptar ergonómicamente el puesto de trabajo, hay que tener en cuenta la accesibilidad del mismo, adaptando las instalaciones para que le permitan realizar la actividad laboral con total normalidad e independencia a cualquier usuario de las mismas.

Centro de Educación Especial: En el caso de los docentes de Educación Especial deben tener muy en cuenta sus posturas físicas y esfuerzos al largo de la jornada, ya que la prevalencia de los problemas lumbares y, de patologías músculo-esqueléticas en este tipo de centros es bastante elevada.

4.1.3.5. La Psicopsicología Aplicada

Para las personas trabajadoras en general, los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización que inciden negativamente en su salud fundamentalmente.

Podemos distinguir cuatro grupos de riesgos psicosociales: **el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo, la baja calidad de liderazgo y la falta de apoyo social y las escasas compensaciones en el trabajo.** Una elevada exposición a alguno de estos riesgos puede desencadenar cuadros de ansiedad, depresión y alteraciones fisiológicas.

En el caso de personas trabajadoras con discapacidad intelectual, debemos evitar trabajos que demanden una carga mental elevada o de autonomía temporal, dado que suelen requerir pautas de actuación claras respecto a la distribución de tareas en el tiempo y respecto a la regulación del ritmo de trabajo. No debe existir ambigüedad ni conflictividad de rol puesto que sería un desencadenante importante de estrés ya que la persona trabajadoras con discapacidad intelectual requiere de referentes y límites claros.

4.1.4.- ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO

4.1.4.1. Centros de Educación Especial: Formación del profesorado

El presente punto trata de analizar, dentro de los Centros de Educación Especial, uno de los aspectos más importantes en materia de prevención de riesgos laborales: **la capacitación y formación** de las personas que prestan servicios en los mismos, y en particular el colectivo de profesores, para poder hacer frente a las competencias necesarias para desarrollar satisfactoriamente las tareas asociadas al puesto de trabajo con unas condiciones adecuadas de seguridad y salud.

Abordar el tema de la formación del profesorado de educación especial no es una cuestión exenta de dificultad, debido no sólo a la diversidad de opciones adoptadas en los diferentes países, sino también a la de profesionales y titulaciones que inciden en la educación especial.

La opción mayoritaria en los países de nuestro entorno cultural es la especializada, que propugna una formación específica en función de las diferentes discapacidades. Así, hay profesores especializados fundamentalmente en cuatro tipos de discapacidades: visuales, auditivas, intelectual, y de carácter y personalidad. Por el contrario, la formación polivalente es la opción elegida en España en los dos planes referentes a la formación inicial de profesores de educación especial.

El modelo formativo de los profesores desarrollado para este tipo de escuela es fundamentalmente el llamado “categórico”, cuyo objetivo es preparar al profesor para satisfacer las necesidades instructivas de los alumnos con un determinado déficit. Se basa en el supuesto de que existen características homogéneas en los alumnos de una misma categoría deficitaria y es un modelo que fomenta la especialización del profesorado en educación especial como una modalidad de enseñanza diferente a la general y, además, especializada en cada tipo de déficit.

La formación del profesorado y de los profesionales implicados en la educación especial está encaminada al desarrollo de las funciones que se les asignan en una escuela cuya organización es burocrática y presupone funciones jerarquizadas y claramente delimitadas para cada profesional. Los contenidos formativos son médico-psicológicos y están encaminados al estudio del déficit (etiología, características psicológicas, sistemas de clasificación y diagnóstico) y al desarrollo de una enseñanza prescriptiva derivada del tipo de déficit y encaminada al desarrollo de un programa individualizado para cada alumno.

Poco a poco, y a medida que se va desarrollando la integración escolar, se va gestando un nuevo enfoque en la formación del profesorado de educación especial: el no categórico (también denominado cross-categórico, multicategórico o polivalente). Su objetivo es entrenar al profesorado en habilidades, destrezas y competencias específicas indispensables para la consecución de los programas de integración escolar. Las competencias propuestas hacen referencia a contenidos, habilidades o estrategias didácticas para el desarrollo del currículo, gestión de la clase y detección de necesidades (Parrilla Latas, 1.992).

Evaluación de necesidades y objetivos contextuales.

Los profesores deben ser capaces de:

- Recoger información, para determinar las necesidades educativas de cada alumno.
- Evaluar el nivel de funcionamiento actual de cada alumno.
- Determinar, para cada alumno, objetivos realistas, apropiados y evaluables.
- Determinar los objetivos del grupo clase, en su conjunto, y de los subgrupos, dentro de cada clase.
- Implicar a los padres en la consecución de estos objetivos.

Estrategias de planificación.

Los profesores deberían ser capaces de:

- Diseñar procesos de enseñanza que den respuesta a las diferencias individuales de los alumnos.
- Preparar actividades variadas y flexibles en las que participen todos los alumnos
- Diseñar estrategias alternativas de enseñanza.
- Diseñar el uso de recursos humanos y materiales.
- Establecer un horario flexible que responda a las necesidades de los alumnos.
- Planificar medidas apropiadas al ambiente físico de la clase.

Implementación de estrategias de enseñanza y utilización de recursos.

Los profesores deberían de:

- Seleccionar y utilizar métodos de enseñanza individualizada variados.
- Seleccionar y utilizar métodos de enseñanza en grupo y cooperativos.
- Utilizar recursos de educación especial.
- Adquirir, adaptar y confeccionar materiales para conseguir los objetivos de aprendizaje.
- Utilizar la ayuda de voluntarios en las actividades de aula.
- Aprovechar la ayuda que brindan los padres en las actividades escolares.

Facilitación del aprendizaje.

Los profesores tendrían que:

- Usar técnicas de modificación de conducta individual y grupal.
- Utilizar técnicas para motivar al alumno.
- Realizar actividades que animen y potencien la interacción entre alumnos.
- Aplicar estrategias de valoración sistemática y mejora del clima psicológico del aula.

Evaluación del aprendizaje.

Los profesores deben ser capaces de:

- Recoger y registrar datos para evaluar el progreso de los alumnos.
- Desarrollar un sistema de feedback que suministre datos continuos a los alumnos, profesores y padres.

- Usar los datos para evaluar los logros e identificar nuevas metas.

En España, al contrario de EEUU, el Real Decreto 696/1.995, de 28 de abril, sobre la regulación de las condiciones para la atención educativa de los alumnos con n.e.e. establece que los maestros de educación especial puedan trabajar indistintamente en los tres niveles citados: infantil, primaria y secundaria.

Los profesores de la educación especial gozan del desafío del trabajo con los estudiantes con inhabilidades y la oportunidad de establecer lazos significativos con ellos. Aunque ayudar a estos estudiantes puede recompensar altamente, el trabajo también puede drenar emocionalmente y físicamente. Muchos profesores de la educación especial están bajo tensión considerable debido a las cargas de trabajo pesadas y a las tareas administrativas. Deben producir una cantidad substancial de papeleo que documenta el progreso y el trabajo de cada estudiante bajo amenaza del pleito contra la escuela o el distrito de los padres de los estudiantes si los procedimientos correctos no se siguen o si los padres se sienten que su niño no está recibiendo una educación adecuada, aunque la legislación reciente se ha aprobado que se piensa para reducir la carga del papeleo y la amenaza del pleito. Las demandas físicas y emocionales del trabajo hacen a algunos profesores de la educación especial dejar la ocupación.

Algunas escuelas ofrecen la educación a lo largo de todo el año para los estudiantes de la educación especial, pero la mayoría de los profesores de la educación especial trabajan solamente el año escolar de diez meses tradicional.

4.1.4.2. Prevención de riesgos laborales en residencias

Del análisis bibliográfico relativo a aspectos específicos de en materia de prevención de riesgos laborales en residencias, es interesante destacar:

- **Fundación ADCOR:** Dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad certificado con relación a la Norma ISO 9001:2008, en el que se puede constatar que el Manual de Gestión Calidad incluye un elemento (**punto 6.4 Gestión del ambiente de trabajo**), en el que se establece que “el ambiente de trabajo necesario para asegurar que se satisfagan los requisitos de los clientes, es aquel basado en el correcto desarrollo de los diferentes procesos definidos en la entidad, con especial atención hacia los procesos de gestión de las personas, la comunicación interna, las condiciones ambientales y la prevención de riesgos laborales”.
- **Residencia Sanatorio Marítimo de Gijón:** Ha llevado a cabo un **Manual de Autoprotección** como punto básico de la gestión preventiva del centro. Dadas las actividades y servicios que se prestan en el centro, el Manual está enfocado principalmente a la protección contra incendios, que es el riesgo potencialmente más peligroso que se podría

materializar en las instalaciones. Los responsables del centro aseguran *“En el caso del Sanatorio Marítimo se trata de un documento más amplio de lo que habitualmente exige la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas de emergencia ya las teníamos confeccionadas en su momento, pero hay que tener en cuenta que nuestro Centro tiene la peculiaridad de ser un lugar en el que además de los trabajadores, contamos con unos usuarios que residen en él, lo cual nos ha obligado a elaborar el Manual de Autoprotección y por tanto a implantarlo, tanto en trabajadores como en usuarios, para que sepan hacer uso del mismo, si llegara el caso”*.

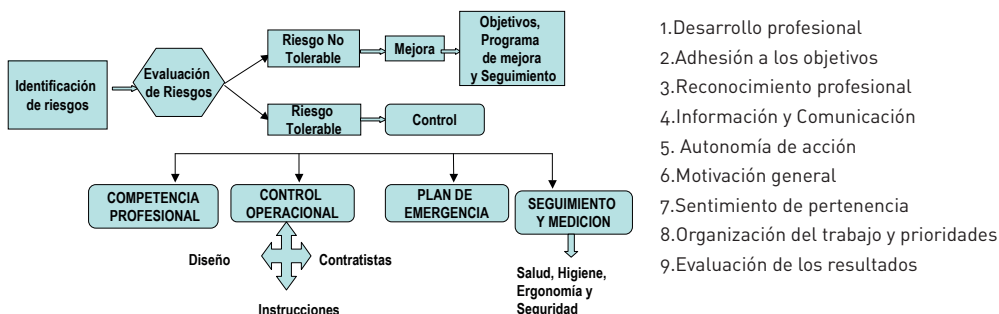
- Los autores F.J. Leturia y Pablo Arrieta han plasmado en su libro *“Riesgos Psicosociales” (2007)* un estudio de investigación analizando, evaluando y concluyendo sobre esta tipología de riesgos. Según los autores, en el entorno de los servicios sociales (entre los que se encuentran residencias para personas con discapacidad como en residencias geriátricas) los profesionales, en la mayoría de las ocasiones, están expuestos a una elevada carga de trabajo que conlleva que dichos profesionales se vean afectados por riesgos relativos a sobreesfuerzos, estrés y burnout, con sintomatología de tipo depresivo y ansioso.

Los autores inciden en que en el caso de servicios como el de la residencias, la casuística especial de la actividad, va a provocar que los profesionales se enfrenten a situaciones más complejas, como por ejemplo demencias, trastornos de comportamiento, etc., situaciones que van a suponer un factor adicional de la casuística del colectivo con una clara repercusión negativa en sus condiciones de seguridad y salud.

Estos factores condicionantes de la actividad, se van a ver afectados, tanto por factores exógenos (como la presión mayor de la familia, una grave falta de reconocimiento y consideración social), como endógenos (escasa e inadecuada formación, escasez de recursos, salarios mayoritariamente insuficientes o desajustados para la labor), para cuyo control, F.J. Leturia y Pablo Arrieta, proponen modelos de gestión de personas eficientes.

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales concretamente, los autores dan importancia al hecho de identificar y organizar activamente la adecuada gestión de los riesgos identificados, como por ejemplo: *La carga física con sobreesfuerzo de mover pacientes, riesgo de agresión física y psicológica, etc.* Para ello, se propone implementar sistemas de evaluación y monitorización del riesgo emocional, programas de apoyo emocional, etc., orientados a mejorar la calidad de vida de estas personas trabajadoras u otros aspectos como muestra el cuadro siguiente extraído de la *revista de servicios sociales, Ekanía de junio 2008*, página 76, donde se hace un resumen del libro de Leturia y Arrieta:

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (OSHAS 18001:1999)



Siguiendo con la información que nos proporciona el resumen del libro de Leturia y Arrieta que se encuentra en la [revista Ekania-junio 2008](#), podemos encontrar los factores efectivos para una buena práctica en la prevención de riesgos psicosociales:

Se recogen y describen a continuación los factores que pueden desembocar en el éxito de las intervenciones concebidas y aplicadas:

1. **Un análisis idóneo de los riesgos.** A menudo se realiza una encuesta con el fin de obtener una evaluación de la situación de partida, pero el proceso no debe terminar en el escrutinio, ya que una organización no debería comenzar nunca un estudio de las condiciones de trabajo sin que exista la clara intención de tomar medidas en caso de que los resultados así lo aconsejen. Para mantener el apoyo y la participación, también es fundamental informar al personal cuanto antes de los resultados del estudio así como sobre las actividades previstas, de las entrevistas u otras formas de análisis de los problemas que vayan a realizarse como análisis de informes de la organización, registros, estadísticas, documentos y cuestionarios.
2. **Planificación minuciosa y enfoque gradual.** Los requisitos previos para una intervención efectiva de prevención son el establecimiento de objetivos claramente definidos y grupos objetivo, una delegación idónea de tareas y responsabilidades, una planificación adecuada, recursos financieros y medios de acción. Es importante traducir debidamente las necesidades y los recursos en acciones y en un claro equilibrio entre los objetivos y los medios. El primer paso debería ser un análisis fiel de la situación y de los recursos disponibles. A continuación, sigue el desarrollo de intervenciones idóneas, su aplicación y una evaluación de las mismas.
3. **Combinación de medidas enfocadas al trabajo y a las personas trabajadoras.** Un buen análisis de riesgos y medidas graduales son factores decisivos para desarrollar

soluciones adecuadas a los problemas o a las previsiones que se desean alcanzar. Con el fin de reconocer el problema en su origen y no centrar los problemas en las personas, a menudo es preferible una combinación de medidas enfocadas al trabajo y a las personas trabajadoras. Debe darse prioridad a la prevención organizativa y colectiva. Es importante distinguir entre las condiciones de trabajo inevitables y las condiciones de trabajo que pueden cambiarse, y no malgastar energía con lo que no se puede cambiar.

4. **Soluciones específicas al contexto.** Deben desarrollarse soluciones sostenibles, en el contexto específico del lugar de trabajo, haciendo uso de los recursos locales. Esto no implica que no deban intervenir expertos externos. La especialización en el puesto de trabajo, sin embargo, es un recurso muy importante en el desarrollo de una intervención. Debe usarse la pericia de las propias personas trabajadoras para analizar el problema y desarrollar soluciones adecuadas: ellas mismas han pensado a menudo en soluciones muy concretas para mejorar su trabajo y las circunstancias laborales. Es importante hacer uso de este potencial.
5. **Asesores con experiencia e intervenciones basadas en pruebas.** Aquellos que participan en el desarrollo y la aplicación de una intervención deben tener una trayectoria profesional reconocida. A pesar de que conviene evitar la utilización aleatoria de intervenciones “prefabricadas”, por otro lado, es importante construir las intervenciones, en la medida de lo posible, sobre conocimientos ya existentes y pruebas científicas. Se recomienda un equilibrio entre las intervenciones que están basadas en pruebas y las que se basan en el contexto.
6. **Diálogo social, participación e implicación de los trabajadores.** Para garantizar la titularidad de una intervención son imprescindibles, en cada fase del proyecto, la participación y el compromiso de las personas trabajadoras y de sus representantes, de los mandos intermedios y de la dirección. La dirección debería asumir la responsabilidad y el personal debería participar en todas las fases. Cada estamento representará motivos e intereses distintos por lo que es importante encontrar un compromiso de intereses coincidentes o paralelos, que deberían constituir la base de la cooperación.
7. **Prevención sostenida y respaldo de la dirección.** Los cambios organizativos de envergadura no son viables a menos que la dirección esté dispuesta a introducir modificaciones y a invertir en la mejora del lugar de trabajo. Asimismo, si queremos que las mejoras sean sostenibles, la dirección debe incorporar actividades preventivas en la gestión regular de la empresa.

Los autores, proponen un proceso de intervención en prevención de riesgos psicosociales que presentaremos de forma resumida. Los objetivos del proceso de la evaluación de los riesgos psicosociales serían:

- Identificar los factores de riesgo por puesto/grupo/centro.
- Proteger a las personas y grupos con riesgo.
- Valorar la magnitud del riesgo.
- Proponer las medidas preventivas y correctoras necesarias.

También como en el diseño y gestión de cualquier otro proceso de la empresa debería contemplar las siguientes etapas o fases:

1. Etapa de diagnóstico. La identificación a través de la entrevista individual, la observación directa y un instrumento de medición (encuesta) de los factores de riesgo psicosocial en:

- La propia persona, a través de la evaluación de los perfiles de salud de las personas trabajadoras.
- Las condiciones internas del trabajo. Identificación de las condiciones laborales, incluido su potencial de perjudicar la salud de las personas o de la organización.
- Las condiciones externas del trabajo. Identificación del riesgo residual (es decir, los riesgos desatendidos por la organización).

2. Etapa de análisis de resultados

- Se identifican los casos especiales de atención terapéutica individual.
- Se identifican debilidades grupales por categorías/ puestos.
- Búsqueda de asociaciones entre peligros y daños. Los peligros que estadísticamente se asocian a los daños son denominados “probables factores de riesgo”, y son resaltados para la acción prioritaria.

3. Etapa de diseño de la estrategia de intervención. Identificados los riesgos más representativos en la población trabajadora se estudia la metodología más apropiada para minimizar la influencia del riesgo tanto en la fuente, como en la persona trabajadora.

4. Etapa de intervención. En esta etapa se implementan todas las medidas establecidas en el plan de intervención para el control del factor de riesgo y están dirigidas hacia:

- Minimización del agente de riesgo (fuente).
- Control de los factores presentes en el ambiente laboral
- Entrenamiento en habilidades (personales)

5. Etapa de evaluación de resultados

6. Etapa de seguimiento y control

Además de todo lo expuesto, se proponen los riesgos inherentes a la función del cuidar a una persona dependiente. Entre los profesionales del cuidado, es decir, entre aquellos profesionales cuyo objetivo laboral central es proveer servicios humanos directos y de gran relevancia para la persona-cliente, las repuestas negativas se reflejan del modo siguiente:

1. Autoculpabilización:

- Sentimiento de inadecuación personal.
- Sentimiento de inadecuación profesional.
- Sentimiento de incompetencia.
- Pérdida de autoestima.

2. Culpabilización de los pacientes/usuarios/clientes:

- Insensibilidad hacia ellos/ellas.
- Fracaso en la atención.
- Fracaso en la relación.
- Percepción negativa del paciente/usuario/cliente.

3. Síndrome de burnout o del “quemado”:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.

Algunos modelos explicativos del estrés del cuidador permiten analizar la relación entre variables, así como el efecto de aquellas variables mediadoras y predictoras de efectos, como el ajuste o la depresión de cuidadores y residentes.

4.1.4.3. Puestos de trabajo y funciones en los CEE

Dentro del análisis bibliográfico de los centros especiales de empleo, es interesante destacar, en primer lugar, dado que representan el eje de aproximación a la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad, la variedad de actividades que se llevan a cabo en los mismos y el perfil y características de las personas trabajadoras que los conforman, ya que estas características definitorias y diferenciadoras van a tener una notable incidencia en los riesgos y la gestión preventiva a desarrollar en las organizaciones.

Para conocer esta información, hemos considerado muy adecuada la publicación de **Pedro Jurado de los Santos** en 2006 “**Análisis de necesidades formativas de los profesionales de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo en Cataluña**” dado que describe los perfiles profesionales, las competencias y la detección de necesidades formativas en los distintos niveles profesionales de los centros especiales de empleo, centros ocupacionales o servicio de terapia ocupacional, también aquellos que laboran en pisos tutelados, en Cataluña. Asimismo, mismo autor en un trabajo de **2004 con Cañaheja, J.M.;** **La dependencia en las personas con discapacidad y la calidad de vida**, hace una valoración sobre las limitaciones que se encuentran las personas trabajadoras de este tipo de centros:

ALGUNA DE LAS ACTIVIDADES

- **Servicios industriales:** reciclados, manipulados diversos, montajes en general, montajes eléctricos, envasados, carpintería, fabricación de utensilios escolares y de oficina, etc.
- **Servicios de construcción y mantenimiento:** realización de obra civil, instalaciones de agua, gas y electricidad, etc.
- **Servicios relacionados con artes gráficas:** imprenta, troquelados, serigrafía, termo grabado, etc.
- **Servicios municipales y de gestión ambiental:** jardinería, limpieza vial, trabajos forestales, mantenimiento del mobiliario urbano, recogida selectiva, basura, horticultura, vi verismo, señalización y mantenimiento vial, etc.
- **Otros servicios:** lavandería, catering, hostelería, asistentes de actos, mensajería, mecánica administrativa, marketing, atención telefónica, textiles para el hogar y complementos para vestir, explotación, ganadería, servicio a domicilio para la gente mayor.

LIMITACIONES PERSONAS TRABAJADORAS

- La poca motivación hacia la inserción laboral, derivada de la situación de dependencia, que permite explicar las actitudes «pasivas» de las personas con discapacidad.
- Las dificultades para acceder a las fuentes de financiación para la creación de las propias alternativas de trabajo.
- Las dificultades de accesibilidad, referidas fundamentalmente a las barreras físicas y a las barreras de comunicación.
- Las actitudes sociales, las de los empresarios, que conllevan prejuicios y percepciones desvirtuadas de las posibilidades de las personas con discapacidad.
- La poca concienciación social hacia los derechos de las personas, en este caso con discapacidad.

Está claro, que un colectivo que desarrolla un abanico tan amplio de actividades, con un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 70% de su plantilla y necesitado de personas trabajadoras con una serie de aptitudes y actitudes especiales, necesita de un modelo de gestión preventivo específico que sea capaz de dar respuesta a estas necesidades. Sin embargo, la búsqueda bibliográfica de dichos modelos de gestión, nos pone de manifiesto que no se disponen, al menos publicados, de muchos modelos de gestión adaptados a dicha casuística así como tampoco estudios específicos centrados en los resultados de la *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales* en estos tipos de centros.

Para contrastar esta realidad documental y buscar posibles explicaciones, se contactó con diversas asociaciones y se les expuso el hecho, encontrando que la respuesta mayoritaria se centra en que la *“Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a seguir es similar a la de una empresa ordinaria, nada especial*. Sin embargo, se pone de manifiesto que el CEE, pese a tener una realidad diferente en relación a los riesgos laborales, las necesidades relativas a medidas preventivas específicas, condiciones de los entornos, puestos de trabajo, etc., las condiciones sobre evaluaciones de riesgos, medidas preventivas, información y formación de riesgos, procedimientos de trabajo seguros, etc., se mantienen en todos los centros sin adaptaciones significativas.

Dentro de los estudios publicados se encuentra el realizado por la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Jaén, que a través de entrevistas a los trabajadores y a sus representantes legales y de encuestas a las gerencias de los 28 Centros Especiales de Empleo existentes en esta provincia y que ocupan a unos 550 trabajadores, en el que se llegó a las siguientes conclusiones:

En cuanto a la gestión de la prevención, la información obtenida sobre las evaluaciones de riesgos específicas, como primer elemento para proteger la salud de estos trabajadores, indica que únicamente el 20% de los Centros Especiales de Empleo ha realizado la evaluación de riesgos, y en ningún caso son específicas, teniendo en cuenta las características de discapacidad de los trabajadores de estos centros, sino que se trata de evaluaciones generalistas, realizadas cuando se crea el centro de trabajo y que no han sido revisadas cada vez que se ha incorporado un nuevo trabajador o cuando han cambiado las condiciones de trabajo. Además, en estas evaluaciones de riesgos no se ha contado con la participación de los trabajadores ni de sus representantes legales.

Por otro lado, en cuanto a las Medidas Específicas de Prevención de Riesgos Laborales que llevan a cabo los Centros Especiales de Empleo hacia los trabajadores con discapacidad, cogiendo como ejemplo la provincia de Jaén, se recoge que:

- *Solo el 30% de los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Jaén realiza la adaptación de la jornada laboral a estas personas con discapacidad.*

- Solo el 60% de los Centros Especiales de Empleo adapta el puesto de trabajo a la discapacidad del trabajador o trabajadora y suprimen las barreras arquitectónicas, a pesar de que reciben de la Administración ayudas económicas para realizar estas adaptaciones.
- Solo en el 40% de los Centros Especiales de Empleo se han realizado adaptaciones de los aseos y vestuarios.
- Solo el 60% de los centros usa equipos de trabajo específicos que tengan en cuenta la discapacidad del trabajador o trabajadora.
- Solo en la mitad de los Centros Especiales de Empleo se realizan una vigilancia específica de la salud de los trabajadores con discapacidad.

En general, los trabajadores y trabajadoras de estos centros consideran que el empresario prioriza sobre la aplicación de medidas preventivas individuales, pero sin contar con los trabajadores, por lo que no son efectivas.

Con respecto a la **formación** que deben recibir en materia de prevención de riesgos laborales como medida preventiva para evitar daños sobre su salud, en el estudio se indica que en la mayoría de los Centros Especiales de Empleo no se les imparte formación ni general ni específica en esta materia, como obliga la ley, y en aquellos centros en los que sí se da alguna información se trata de formación general que reciben al incorporarse a la empresa y que valoran como insuficiente e inadecuada.

En el estudio los trabajadores denuncian que muchos de ellos son empleados en puestos de trabajo a los que no pueden responder adecuadamente debido a su discapacidad y para los que no tienen el certificado de aptitud, lo que supone un riesgo para su salud y un agravamiento de su discapacidad; además, hay trabajadores con discapacidad psíquica realizando su actividad laboral en centros dedicados a la jardinería, que manipulan maquinaria peligrosa como sierras eléctricas y cortacéspedes sin formación alguna, lo que supone un riesgo para su salud y la de las personas que con ellos trabajan.

Los trabajadores consideran que en estos centros no se tienen en cuenta su discapacidad y la empresa les “exige” un rendimiento igual que a los trabajadores que no la tienen; esto, junto con las condiciones laborales en las que trabajan, es lo que les hace afirmar que el mayor riesgo laboral al que están expuestos es al riesgo psicosocial.

Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo se caracterizan por tener altas exigencias psicológicas (debido a que tienen que dar respuesta a una gran cantidad de trabajo en poco tiempo, falta de personal, sobrecarga laboral, ritmos de trabajo rápidos, marcado por una máquina, etc.), falta de influencias sobre el trabajo (no poder decidir cómo hacer las tareas, no poder realizar un descanso cuando quieran o parar la máquina en un momento determinado por no poder dar respuesta al ritmo de la misma, no

poder adaptar el horario, etc.), escasez de liderazgo y falta de apoyo social (determinados por el fomento de la competitividad entre los compañeros, por no permitirles recibir ayuda para realizar una tarea, por el abuso de la autoridad y por un trato y una comunicación vejatorios por parte de los mandos) y, por último, otra de las características más notables de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras es la elevada precariedad e inseguridad laboral y económica que tienen: falta de personal; elevado número de contratos temporales; miedo a perder el trabajo; bajos sueldos que les obligan a realizar horas extras, aunque, según el convenio, los trabajadores con discapacidad no pueden realizarlas; y cambios de horarios diarios sin avisar con tiempo suficiente, lo que provoca escasas compensaciones del trabajo, un elevado estrés y ansiedad”.

4.1.4.4. Colegios de educación especial

En cuanto a los Colegios de educación especial, del análisis bibliográfico llevado a cabo, se puede concluir que el principio que rige en la creación de centros es la centralización. Para que las escuelas sean rentables y tengan un número adecuado de alumnos, es necesario que su ámbito geográfico de actuación sea amplio; lo que conlleva que los alumnos se escolaricen en régimen de internado y sean separados de su ambiente familiar y social habitual. Por eso la importancia de los Pisos tutelados.

- La metodología que siguen es la agrupación homogénea de alumnos. Se realiza en función del tipo de discapacidad y de la gravedad de la misma y permite una mayor eficacia en la actuación pedagógica, que es el objetivo prioritario del sistema educativo especial.
- La organización es burocrática y jerárquica, estandarizada, especializada y con funciones claramente delimitadas para cada uno de los miembros de la misma. Su objetivo fundamental es la eficacia en el trabajo *(Skrtic, Sailor y Gee, 1.996)*.
- La mayoría siguen una enseñanza diagnóstico-prescriptiva.- Pretende diseñar programas de instrucción sobre la base de un rendimiento en las pruebas diagnósticas. Este tipo de enseñanza está basada fundamentalmente en el déficit y no en las potencialidades del alumno, dando, a su vez, gran importancia a la función terapéutica, rehabilitadora y compensadora de la enseñanza *(Skrtic, 1.996)*.

Cada vez más se opta por la educación inclusiva, es un ejemplo: el **Asesoramiento sobre Discapacidad y Universidad ADU**, es el resultado más reciente dentro de una de las líneas de investigación de INICO. Este servicio se creó gracias a un Convenio de Colaboración firmado en septiembre de 2003 con la **Fundación Grupo Norte**. Desde octubre de 2005 el **Real Patronato sobre Discapacidad** ha entrado también a formar parte del proyecto.

ADU pretende ser una fuente de información sobre cualquier aspecto relacionado con el acceso y estancia de estudiantes, u otras personas, con discapacidad, en las universidades españolas. Ofrece asesoramiento telefónico y vía correo electrónico, disponiendo también de información a través de una página Web.

4.1.4.5. Una visión de los formadores y monitores de personas con discapacidad

Uno de los aspectos que más relevancia e incidencia va a tener en una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales es la formación de las personas trabajadoras, entendida la misma desde una óptica de *Capacitación*:



Las organizaciones deben asegurarse de que cualquier persona que trabaje para ella y que realice tareas que puedan causar impactos en la seguridad y salud en el trabajo, sea competente tomando como base una educación, formación o experiencia adecuadas, y deben mantener los registros asociados

En la línea de la definición de esta capacitación, podemos destacar la publicación de *Pedro Jurado de los Santos en 2006 "Análisis de necesidades formativas de los profesionales de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo en Cataluña"* destaca las capacidades que más se valoran en los educadores:

- Capacidad de trabajar en equipo
- Capacidad de organización y planificación del trabajo
- Capacidad de comunicación
- Capacidad de autocontrol
- Capacidad de reacción ante situaciones inesperadas
- Capacidad de resolver problemas
- Gestión de conflictos
- Capacidad de tomar decisiones
- Capacidad empática

Así concluye que un programa o plan de formación continua debe enfatizar determinadas competencias, orientadas hacia:

- El desarrollo de habilidades personales, relacionadas especialmente con la capacidad de liderazgo.
- El desarrollo de habilidades sociales y profesionales relacionadas con el trabajo en equipo, la toma de decisión, la resolución de problemas, la capacidad de adaptación e innovación y la gestión de conflictos.
- El diseño y desarrollo de planes y programas a partir del análisis de necesidades.
- El conocimiento de la legislación, normativa sobre el ámbito del trabajo dentro del sector y la prevención de riesgos laborales.
- La calidad y la gestión, y específicamente lo relacionado con la organización, la planificación del trabajo y la gestión del tiempo.
- La orientación y la integración laboral, específicamente la relacionada con los usuarios y la consecución de las finalidades que se proponen.
- El dominio de las tecnologías que se incorporan al ámbito laboral.

Los tutores además deben tener el conocimiento de los usuarios y/o trabajadores especialmente de su desarrollo, de su estado emocional-relacional, de sus potencialidades y capacidades para aprender, de sus capacidades de adaptación al contexto del centro y en la realización de tareas laborales. Por eso muchos de los centros que hemos entrevistado comentan que, como norma general, la formación que dan a las personas con discapacidad intelectual, la imparten los propios monitores, prefiriendo la formación interna que externalizar el servicio, salvo cuando los aspectos a tratar sean muy específicos.

Este estudio señala que la formación orientada a la mejora se relaciona prioritariamente con:

- La planificación (43,27%)
- La formación en relación a los conocimientos de los trastornos y las discapacidades (32,73%)
- Las nuevas tecnologías (21,82%)
- Los procesos y la atención a los usuarios y/o trabajadores con discapacidad (19,27%)
- Las habilidades profesionales (14,91%)
- Los sistemas de comunicación (11,64%)

Los puntos débiles que la mayoría de formadores destacan en cuanto a la realización de su labor son:

- Se manifiesta que la sensibilidad hacia las situaciones en las que se encuentran las personas con discapacidad a veces no permite a los profesionales la objetividad necesaria

para poner en marcha mecanismos de acción profesional, así como la inseguridad que les provocan las acciones con relación a los usuarios que, a menudo, afectan al concepto de sí mismos.

- Trabajo en equipo. Se manifiesta como una necesidad para la mejora.
- Organización/planificación/gestión de tareas. La previsión de las acciones para la consecución de objetivos. Se trata fundamentalmente del qué hacer y cómo hacerlo.
- Formación/información/asesoramiento. La connotación como debilidad se relaciona con la necesidad de mejorar la formación de los trabajadores.
- Falta de conocimientos/experiencia/dominio de tecnologías. Los cambios tecnológicos o el tipo de herramientas que se utilizan para el trabajo obliga a la disponibilidad de conocimientos suficientes sobre los mismos.
- Empatía, autocontrol. Se reconoce la importancia de comprender las situaciones y a los otros, así como saber actuar mediante un posicionamiento propio en las relaciones.
- Gestión de conflictos. Las relaciones en los contextos sociolaborales se ven alteradas cuando se contraponen unas directrices o unos planteamientos a otros. Así mismo, los contextos laborales que analizamos, dada la variabilidad conductual que presentan los trabajadores sin cualificar y los usuarios de centros ocupacionales sobre los que se aboca la atención profesional, permite justificar la aparición de conflictos.
- Comunicación. La percepción personal/profesional de la comunicación como debilidad, aislada de otras consideraciones, ha de entenderse desde el eje comprensión-expresión y feed-back en los procesos de relación con los otros, en este caso, afectada por las características de los usuarios y trabajadores sin cualificar sobre los que se fija la actuación profesional.
- Auto exigencia excesiva, demasiada dedicación. Entendemos que hay una auto responsabilización, más allá de las exigencias del propio lugar de trabajo, que puede producir cierto malestar personal cuando no hay respuestas (refuerzos) ajustadas por parte del contexto laboral a esta dedicación.
- Gestión del tiempo. La percepción del factor tiempo inspira cierta angustia en la realización de actividades laborales, sobre todo en los responsables de la planificación.
- Aunque la formación continua recibida ha sido elevada, (81%), los motivos por los cuales trabajadores de mando intermedio, auxiliares de pisos tutelados, monitores de CO y CET y profesionales de administración les gustaría recibir formación en estos aspectos se resumen básicamente en adaptación y desarrollo. Debemos considerar que las preocupaciones mayoritarias de los profesionales se focalizan sobre la gestión del tiempo, la resolución de conflictos, la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo.

4.1.5.- ADMINISTRACIÓN, ASOCIACIONES, PLATAFORMAS Y MODELOS DE GESTIÓN DE EMPRESA

Hemos analizado Webs y publicaciones de la propia administración, asociaciones, plataformas y empresas con referencias a actuaciones en este tipo de centro en diferentes Comunidades Autónomas. No es nuestra intención analizar uno a uno, pero mostraremos algunos ejemplos:

- El **Observatorio Estatal de la Discapacidad**, es un instrumento técnico que la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad y Política Social (Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad). Pone al servicio de las Administraciones Públicas, la Universidad y el Tercer Sector, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad. Tiene su origen en el convenio suscrito en Olivenza, el 4 de diciembre de 2006, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (cuyas competencias en materia de discapacidad fueron asumidas, tras la última reestructuración ministerial, por el Ministerio de Sanidad y Política Social), el Real Patronato sobre Discapacidad, la Comunidad Autónoma de Extremadura, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, la Universidad de Extremadura y la Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad (FUTUEX).



En su página Web <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/>, hemos encontrado un interesante apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, en el que aparecen noticias, referencias bibliográficas y enlaces de interés.

Uno de sus enlaces que hemos valorado es el **Proyecto APTRA**, "Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas". Es un proyecto de la Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad en colaboración, en diferentes momentos del mismo, con el Fondo Social Europeo -vía el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación- y con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

Pone a disposición una herramienta informática interactiva desarrollada con criterios de accesibilidad en entorno Web y creada para informar de las recomendaciones y ayudas técnicas que, en caso de ser necesario, contribuyen en la incorporación al puesto de trabajo de personas con discapacidad al facilitar la adecuación entre los requerimientos, las demandas, de los puestos de trabajo y las capacidades de quienes los desempeñan.

APTRA muestra ejemplos de trabajadores que desempeñan, o desempeñaban en el momento de hacer el análisis, puesto de trabajos reales.



Personas con nombres y apellidos están detrás de cada caso en estudio, aunque no se les vea, puesto que su derecho a la intimidad prevalece y está, y debe seguir estando, celosamente protegido.

En esos ejemplos se incorporan, cuando es necesario, recomendaciones genéricas sobre el entorno y la organización del trabajo, así como recomendaciones específicas de adecuación del puesto -incorporación de ayudas técnicas, formación de apoyo, modificación de tareas, para que trabajadores ciegos o con deficiencia visual, sordos o con deficiencia auditiva, que utilizan bastones o sillas de ruedas, con enfermedad mental, cardíaca, neurológica, etc. con deficiencia intelectual, etc. puedan desempeñar las tareas esenciales de sus puestos de trabajo con normalidad.

➤ **Ceapat, Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas.** Tiene como misión contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad y personas mayores, a través de la accesibilidad integral, los productos y tecnologías de apoyo y el diseño pensado para todas las personas.



Según el artículo 2.c de la **LIONDAU** (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad), la **Accesibilidad Universal** es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Un ejemplo al respecto es la información encontrada de las acciones realizadas en el año 2007 en la Biblioteca de la Universidad de Huelva, con el proyecto de “eliminación de barreras para el acceso a la información y a la documentación en el ámbito universitario”. El conjunto de las 17 medidas adoptadas, planteaban no sólo abordar las barreras arquitectónicas, ya muy salvadas por la estructura del edificio, de reciente construcción, sino más bien la eliminación de barreras para el acceso a la información y a la documentación, lo que hoy en día se conoce como la **infoaccesibilidad**. Por tanto, además de unas pequeñas modificaciones en el mobiliario como, por ejemplo, la adaptación del mostrador para personas en sillas de ruedas, las propuestas más importantes intentan salvar discapacidades visuales y auditivas. Entre ellas destacan la puesta en marcha de una

alarma visual para personas sordas en caso de emergencia, la mejora de la señalización iconográfica de toda la biblioteca mediante símbolos, la señalización en sistema braille en las estanterías u otros sitios donde esté la información escrita, así como la formación y la sensibilización del personal bibliotecario”.

➤ **Lantegi Batuak** Se trata de una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales de calidad, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia. Estas oportunidades son generadas creando y gestionando actividades industriales y de servicios, que posibilitan a las personas seguir un itinerario de inserción sociolaboral, que abarca desde la orientación y la formación, a los centros ocupacionales y especiales de empleo, hasta el empleo ordinario.



➤ El **Instituto Valenciano de Atención a los Discapacitados (IVADIS)**, entidad pública dedicada a la promoción, tutela e inserción de las personas con discapacidad psíquica, adscrita a la Consejería valenciana de Bienestar Social. El IVADIS, que inició su actividad en 2001, atiende diariamente a 1.100 personas afectadas por una discapacidad intelectual con una media de edad que ronda los 40 años, en los 19 centros de trabajo: residencias, centros de día, centros ocupacionales, centro especial de empleo y viviendas tuteladas con los que cuenta. Uno de los objetivos de la entidad es la garantía de un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados del trabajo, así como el mantenimiento de la seguridad y la salud de todo el personal de la organización, en el marco de una política preventiva de riesgos laborales.



➤ **Futuex, Fundación para Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad**, ejerce la tutela y otras figuras de guarda, y la promoción y apoyo de personas con discapacidad intelectual, cuando no hay familiares o, cuando existiendo estos, no pueden hacerse cargo de la persona. Igualmente colabora con las familias de personas con discapacidad y sus asociaciones



➤ Otros ejemplos de **integración de la PRL en estos puestos de trabajo** de personas discapacitadas es el ejemplo de colaboración entre el **IBV (Instituto de Biomecánica de Valencia)** y **AFEM** iniciada en el año 2006 con el **proyecto ADAPSEC**, que permitió el análisis ergonómico y la adaptación de puestos de trabajo del sector de la limpieza para la integración laboral de las personas con discapacidad.

En abril de 2010 se presentó el programa **Gestor de Tiempos y Tareas (GTT)**, un aplicativo informático que ayuda al trabajador con discapacidad intelectual a mejorar su autonomía personal en el puesto de trabajo. Entre los problemas con los que se encuentran las personas con discapacidad intelectual están el control de tiempos, la independencia en

la realización de tareas, los hábitos de trabajo o la comunicación interpersonal, según indicaron los organizadores en un comunicado.

El programa tiene la finalidad de favorecer la autonomía en estos aspectos y permitir la integración sociolaboral de este colectivo, cuyo porcentaje de paro triplica al de personas sin discapacidad. Según un estudio de [AFEM](#), más de un 60 por ciento de las personas que tienen alguna discapacidad intelectual y que están en condiciones de trabajar se encuentran en situación de desempleo.

4.1.6.- CONCLUSIONES

Con respecto al objeto de este trabajo de búsqueda bibliográfica, cabe destacar que las fuentes encontradas son amplias por lo que se refiere a Plataformas de Información, Organismos y Entidades (muchas de la propia administración central o autonómica) de integración o planes para la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo de este colectivo de personas trabajadoras, pero no son tantas las fuentes encontradas que nos muestren como se han llevado a la práctica y cuáles son sus resultados y seguimiento.

En este sentido decir, que más allá de la búsqueda bibliográfica sería muy importante contactar, valorar y evaluar los planes de prevención, procedimientos y protocolos de las empresas en las que trabajan personas con discapacidad, sin embargo esta documentación es difícilmente accesible por los medios convencionales (Web, revistas, libros, etc.) si no se accede directamente a la empresa o a los servicios de prevención que la gestionan.

Resumiendo, en los tres tipos de centros para personas con discapacidad objeto del estudio, encontramos que la Prevención de Riesgos Laborales tiene unas características y casuística especial y que estas, en algunos casos, se caracterizan por ser múltiples y variadas. Una mejora de los procedimientos de empresa y una individualización en los riesgos de la persona tanto con como sin discapacidad, ligada a una evaluación constante y correctiva de sus modelos de gestión, más una buena formación estructurada, son las claves para una mejora de la prevención de riesgos laborales en este ámbito.

Asimismo, el fomento de una cultura orientada a la puesta en común de conocimientos, prácticas y medidas específicas ayudaría a proporcionar la suficiente bibliografía necesaria para que exista un amplio conocimiento compartido para el buen quehacer de la prevención de riesgos tan específica y revestida de unos matices tan complejos y especiales.

El conjunto de la información recogida en este estudio nos lleva redactar unas conclusiones generales aplicables a las personas trabajadoras sin discapacidad que desarrollan su tarea con otras personas discapacitadas, y un seguido de especificaciones concretas sobre el colectivo de las personas con dicha discapacidad:

- En general existe una aceptable implantación de modelos de gestión de la prevención de riesgos laborales, dimensionados según el tamaño y tipo de empresa que hemos diferenciado en el punto alcance de este estudio. Pero la gestión de la PRL en estos 3 tipos de centros no difiere en general mucho respecto a otras empresas de nuestro tejido empresarial. El cumplimiento de las normas se da en el mismo grado que en otras entidades, ya que los factores de riesgo difieren más por la actividad de la entidad que no por el hecho de que trabajen con personas con discapacidad. Aún así, la tendencia de las empresas es hacia la especificidad y diferenciación de sus modelos de gestión de la PRL, apoyada en guías, protocolos y procedimientos de la propia administración, asociaciones y plataformas que hemos analizado en el muestreo del apartado 9.
- Se realiza **evaluaciones iniciales y periódicas de los riesgos** y se analizan sus resultados, aunque en algunos casos resultan incompletas al no incluir, la totalidad de los riesgos a los que se encuentran sometidos los trabajadores. Los mayores riesgos que padece este colectivo, son los psicosociales y los ergonómicos, debido a que el colectivo con el que trabajan es más dependiente tanto físicamente como psicológicamente.
 - ✓ Las personas que trabajan con personas trabajadoras con discapacidad físicas deben conocer y realizar una formación específica inicial y periódica sobre las posturas correctas para manipular y mover dicha persona.
 - ✓ En el caso de los centros de educación especial se debería velar más por la prevención de la fatiga postural debido a los periodos prolongados que el profesor debe estar de pie o en una misma postura, así como procurar por el aparato fonador del docente que debe mantener un esfuerzo constante en la voz.
 - ✓ Un punto especialmente relevante es el desarrollo de competencias y conocimiento de herramientas de gestión de las emociones en el trato de las personas discapacitadas por parte de las personas trabajadoras sin discapacidad con las que conviven.
- Las empresas analizadas realizan en general una **planificación la actividad preventiva** en la que se indican los responsables y plazos de implantación y de la que hay un seguimiento. Pero a adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas no siempre es la adecuada. Se detecta una necesidad de destinar una mayor parte de recursos a algunos elementos críticos referentes a la prevención en este colectivo y personas que trabajan con ellas, en

especial en lo que hace referencia a la formación. Se informa de forma suficiente a las personas trabajadoras de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquéllos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las personas trabajadoras con discapacidad son un colectivo muy vulnerable dentro del ámbito de la seguridad laboral. El personal con discapacidad, debe y tiene que considerarse como cualquier otra persona trabajadora, teniendo en cuenta eso sí, sus características individuales, su entorno y la interacción entre ambos. Por eso, la discapacidad es sólo una característica más de la persona trabajadora, y no algo que la define. La empresa en general pues, ha asumido que la diversidad laboral, y en ella entran las personas con discapacidad, puede contribuir a mejorar los niveles de competitividad y a asumir un auténtico compromiso social, más allá del mero cumplimiento de obligaciones legales o de la obtención de beneficios de imagen.

En esta línea, la bibliografía y fuentes consultadas nos sugieren que la integración de personas con discapacidad será un hecho que comienza a consolidarse en el mundo del trabajo, quizás más en discapacidades del tipo físicas y sensoriales, pero con avances en el terreno en las discapacidades intelectuales. No obstante queda mucho por recorrer; hemos observado que no hay un protocolo estandarizado de adaptación del puesto de la persona trabajadora con discapacidad que se distinga mucho de otro puesto de trabajo ni que se distinga entre las distintas discapacidades, ya que cada una de ellas tiene su propia idiosincrasia. En el caso de la discapacidad física, las adaptaciones que hemos visto son del tipo ergonómicas, y el caso de discapacidad intelectual, estas no son tanto de índole física sino más bien de adaptación del puesto a las necesidades del trabajador, como horario, flexibilidad de permisos médicos, etc.

Así pues, se concluye que en el mundo de los CEE, lo que haría falta sería una normalización específica, empezando de forma sencilla, distinguiendo entre discapacidades intelectuales y físicas, y después ir asumiendo las casuísticas de discapacidades en cada uno de los grupos, para afinar qué tipo de prevenciones especiales son necesarias, buscando cuales se pueden agrupar y/o, por ejemplo, cuales son imprescindibles y otras recomendables. Esto supondría revisar planes de acogida, la formación que se recibe, los medios con que se informa al empleado, la vigilancia de la salud, tener un buen método para evaluar los riesgos, psicología, la seguridad, higiene, etc. haciendo extensiva, esta normalización a todas las empresas que no sean CEE, que tengan el tanto por ciento de las personas trabajadoras con discapacidad que marca la ley en sus centros de trabajo normales. Un ejemplo de esto podría ser el manual que la Fundación ONCE ha generado de forma genérica bajo el nombre de Manual de sistema de gestión de la PRL que serviría para cualquier CEE, poniendo el nombre de la empresa en los espacios así

indicados de este manual genérico que contempla la seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. La Fundación ONCE hizo el proyecto “Seguridad y Salud en el Trabajo para Personas con Discapacidad” entre noviembre de 2003 y septiembre de 2004 con la cofinanciación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y en colaboración con el Grupo Fundosa y Ulster Supported Employment Ltd. (USEL), así contribuyeron a paliar la carencia de especificidad de la salud y seguridad en el trabajo en relación con las personas con discapacidad, ofreciendo este tipo de documentación. Se elaboró un documento denominado “Prevención y Discapacidad” que, tomando en cuenta las dificultades en la accesibilidad al entorno y en la adaptación del puesto de trabajo con que pueden encontrarse los trabajadores con discapacidad, propone pautas generales de actuación y recomendaciones técnicas para facilitar, en materia de seguridad y salud, la integración laboral del colectivo. Asimismo, se incluyó una relación de productos y herramientas que pueden facilitar un adecuado desarrollo de las actividades preventivas en relación con los trabajadores con discapacidad. Se editaron 1.000 CD-ROM, tanto en inglés como en español, del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales elaborado, así como del resto de contenidos.

En el ámbito de la formación para las escuelas especiales, hemos visto que al profesorado que enseña en estos centros, se suele dividir su formación según deficiencias en los países de nuestro entorno, pero el modelo español es del tipo categórico, englobando la formación según una misma categoría deficitaria, aunque se intenta cambiar ese enfoque hacia otro menos categórico.

Como ya se ha indicado, el profesorado debería tener la misma conciencia que hemos citado en el caso de las CEE en que se distinga entre cada discapacidad de cada uno de los alumnos a la hora de formarlos. Se debe evaluar el contexto de las necesidades de los alumnos, buscar estrategias que permitan trabajar con varios alumnos a la vez aunque estos tenga discapacidades singulares y a su vez individualizar cuando sea necesario, y, al igual que en el caso de las CEE, tener un buen método de evaluación del progreso de los alumnos dadas sus características individuales en cada caso.

Con lo que respecta a las residencias para personas trabajadoras con discapacidad, hemos visto casos de ejemplos en que se incide en mejorar de forma especial la PRL en estos centros, ya sea mejorando el plan de emergencia o hacer manuales, modelos, o procedimientos de una mejor gestión del centro, que es en lo que más se coincide. Además, en general, la PRL de estos centros residenciales para discapacidades (que es también extensible a residencias similares, como las de la tercera edad) ya se rige por los riesgos implícitos en el oficio del sociosanitario, como por ejemplo los hospitales. Lo que tienen de importante estos centros respecto a la PRL son los factores de riesgos psicosociales, donde hay que trabajar más y tener en cuenta el evitar consecuencias como

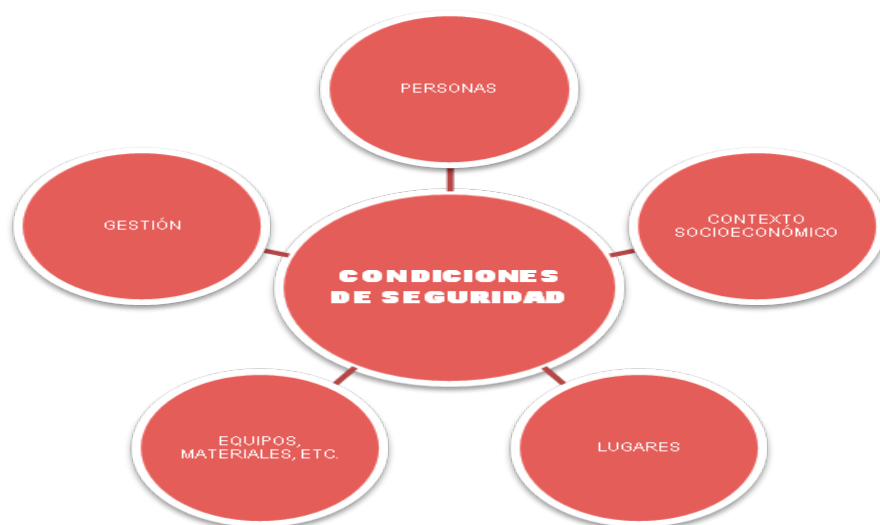
el absentismo del profesional a causa de burnout o quemamiento en el trabajo. Por eso, citando los autores Leturia y Arrieta (2007) que ha hecho un estudio exhaustivo de estos riesgos, concluimos que en el futuro para la PRL en residencias, se debería:

- Redefinir el sector, revalorizando la función del cuidado, tanto informal como formal o profesional.
- Consensuar un modelo de condiciones laborales dignas, viable y sostenible.
- Fomentar la investigación sobre los efectos que las nuevas formas de trabajar tienen sobre la salud.
- Impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa desde una visión preventiva centrada en el entorno de trabajo y no en la persona.

4.2 Análisis Cuantitativo

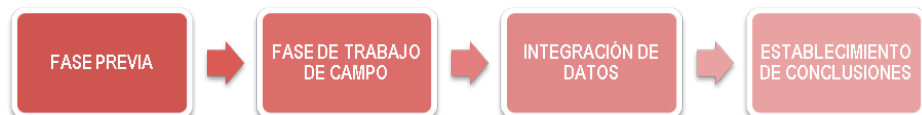
4.2.1. BASES DEL ANÁLISIS

El Análisis Cuantitativo parte de un modelo conceptual que asume que las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo van a estar directamente relacionadas con aspectos inherentes a la normativa de aplicación, la gestión de la prevención así como a las personas que conforman su estructura humana, pues estas serán las encargadas de impulsar políticas y prácticas, asumir modelos de gestión, interpretar los criterios normativos, etc. En esta misma línea, las condiciones de trabajo y seguridad, van a venir definidas por los lugares, los equipos, los materiales y productos, las tareas y la organización laboral en cada puesto de trabajo, de forma que los factores de riesgo que pueden dar lugar a daños en la salud de las personas trabajadoras pueden estar afectados por una serie de elementos que van a coexistir en el espacio-tiempo y sobre los que tendrá una incidencia elevada el contexto socioeconómico en el cual se encuentren inmersas las empresas.



En base a este punto de partida y, asumiendo que las condiciones de seguridad van a estar afectadas por la interrelación de una serie de condicionantes, establecer una metodología que pretenda valorar la correcta aplicación de la prevención de riesgos laborales, ha de pasar, obligatoriamente, por un modelo holístico y transversal, si se pretende que los resultados reflejen la completa realidad y no existan sesgos importantes que resten valor y credibilidad a los mismos.

Teniendo en cuenta todos estos condicionantes así como los objetivos perseguidos por el proyecto, se optó, para el desarrollo del Análisis Cuantitativo, por una metodología basada en un **proceso auditor en materia preventiva**, ya que al tratarse de un modelo reglado que se constituye como un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa



vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora⁴, encaja perfectamente tanto con los objetivos marcados y con el conjunto de elementos cuyo desempeño afecta directamente a las condiciones de salud.

4.2.2. METODOLOGÍA SEGUIDA

Una vez establecidas las bases metodológicas del proceso, se pasó a determinar cada uno de los elementos parciales que deberían conformarla para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados. Así, el proceso se dividió en las siguientes fases parciales:

- Fase previa: En esta fase previa se llevaron a cabo las siguientes acciones:
- ✓ **Diseño de la muestra sobre la que se llevaron a cabo las visitas**. La misma se soporta en los criterios estadísticos de muestreo aplicados en los procesos auditores (número total y tipología de centros, dispersión geográfica, número de trabajadores, etc.) de manera que, a partir de una muestra parcial de un total, se puedan llegar a conclusiones extrapolables al conjunto. Es importante reseñar que la participación en el proyecto ha tenido carácter de **adhesión voluntaria**, por lo que, una vez tomada la decisión sobre los centros a visitar, se pasó a solicitar a los mismos, en base a una planificación de fechas previamente realizada, la posibilidad de efectuar la visita.
- ✓ **Diseño de los cuestionarios⁵ sobre los que trabajar en la fase de campo**. En esta fase el equipo consultor diseñó los distintos tipos de cuestionarios de diagnóstico específico que se emplearon como fuente de recogida de información del proyecto. Mediante la aplicación de los mismos se pretendió disponer de un criterio fidedigno y de reconocido prestigio con relación al grado de implantación, en los diferentes tipos de centros, de las políticas preventivas y de la normativa de aplicación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Los cuestionarios de visita campo fueron enviados a

⁴ Artículo 30 Real Decreto 39/1997

⁵ Se adjuntan como anexo del informe

las asociaciones patronales y a los centros de trabajo previamente al desarrollo de las visitas, acompañados de instrucciones concretas del desarrollo de las visitas, con el objeto de generar un clima de confianza en las organizaciones a través del conocimiento de la metodología de desarrollo, de los elementos a analizar y de los miembros del equipo consultor asignados junto con sus datos de contacto, asegurándose así total transparencia en cuanto a los objetivos perseguidos.

Se diseñaron los siguientes cuestionarios:

- ® **Cuestionario visita campo:** Relativo al cuestionario que el equipo consultor aplicó en las visitas en los centros encaminado a constatar la aplicación de los requisitos normativos en materia de prevención de riesgos laborales. El cuestionario contiene un listado de chequeo de cumplimiento de los requisitos legales aplicables: plan de prevención, evaluaciones de riesgos, plan de emergencia, formación e información, etc.
- ® **Cuestionario análisis cualitativo.** Relativo al cuestionario que en las visitas a los centros de trabajo se facilitó a cada uno de los 4 grandes grupos de interlocutores de los Centros, que formarán el cuerpo básico del diagnóstico: Dirección, Responsables o gestores de la prevención de riesgos laborales, Representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y Trabajadores del centro, encaminado a recoger, sobre un conjunto cerrado de opciones de los elementos que conforman la gestión preventiva, aquella opción con la que más se identifican relativa a la aplicación de la misma en su centro de trabajo.
- ® **Entrevistas:** Estos cuestionarios son los que el equipo consultor empleó durante las entrevistas que se llevaron a cabo en los diferentes centros de trabajo visitados. Se elaboró un cuestionario para cada uno de los 4 grandes grupos de interlocutores de los Centros, que formarán el cuerpo básico del diagnóstico: Dirección, Responsables o gestores de la prevención de riesgos laborales, Representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y Trabajadores del centro e incluían preguntas abiertas, así como preguntas cerradas, y planteamiento de diferentes situaciones.

➤ **Fase de trabajo de campo:** Esta fase constituye el despliegue del proceso en los diferentes centros que se incluyeron en el muestreo y se llevó a cabo mediante la visita del equipo consultor y la cumplimentación de los cuestionarios diseñados. Asimismo, se recogieron datos estadísticos de siniestralidad en diferentes centros visitados.



TOTAL DE CENTROS VISITADOS 46

RESIDENCIAS = 5 (MAD) + 5 (CLM) + 4 (AND) + 5 (CV) = 19

COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL = 4 (MAD) + 3 (CLM) + 4 (AND) + 2 (CV) = 13

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO = 4 (MAD) + 3 (CLM) + 4 (AND) + 3 (CV) = 14

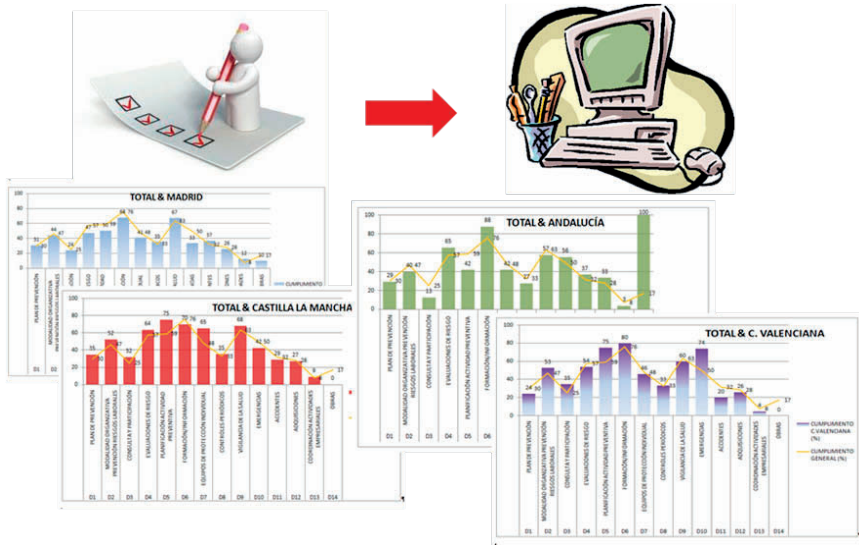


TOTAL DE ENTREVISTAS REALIZADAS 115

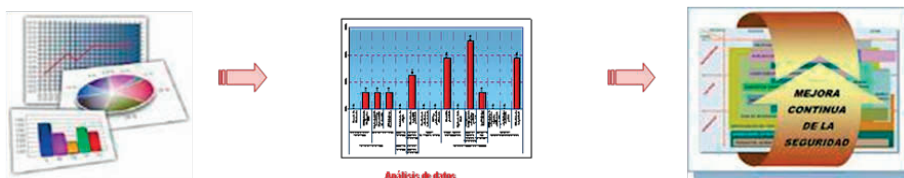
TOTAL DE ENCUESTAS REALIZADAS 120



- **Integración de datos:** El equipo consultor integró los diferentes datos, recogidos a través de los diferentes cuestionarios, en una herramienta informática, graficando cada una de las variables analizadas de forma que se pudieran obtener conclusiones de las visitas y datos recogidos.



- **Establecimiento de conclusiones:** A partir de las gráficas de los datos, se establecieron conclusiones relativas al cumplimiento de los requisitos legales, y a las diferentes opiniones de cada una de las figuras entrevistadas y que cumplimentaron los diferentes cuestionarios de análisis cuantitativo.

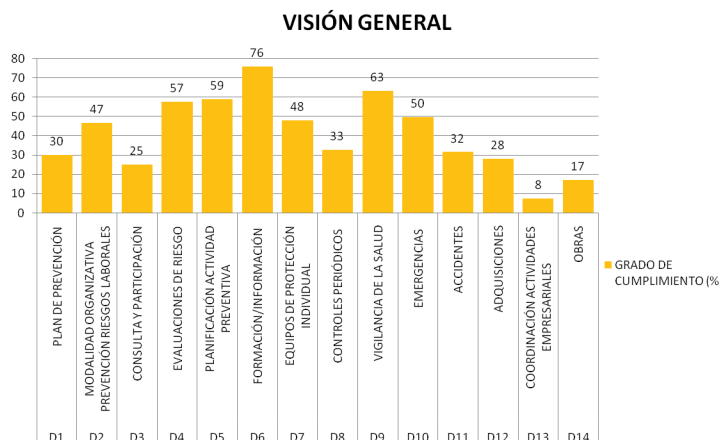


4.2.3. RESULTADOS

4.2.3.1 Estudio cuantitativo en campo

A. Resultados de las visitas: Cuestionarios de visita de campo.

A.1. Conclusiones Generales

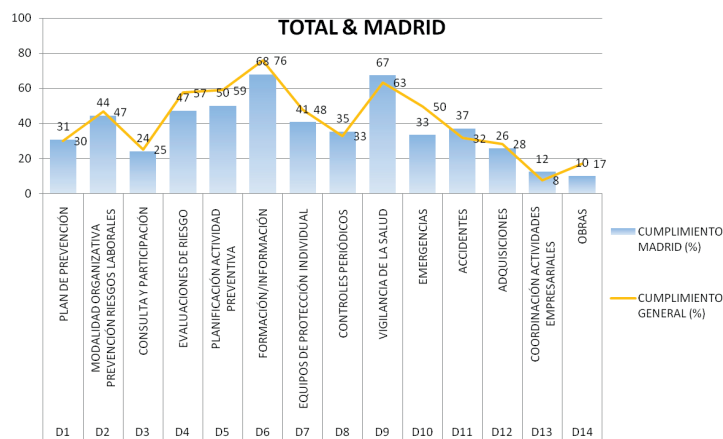


CONCLUSIONES:

Realizando una agrupación de los datos según los ítems estudiados obtenemos una fotografía general de los porcentajes de cumplimiento de cada uno de los elementos que componen, de manera general, un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

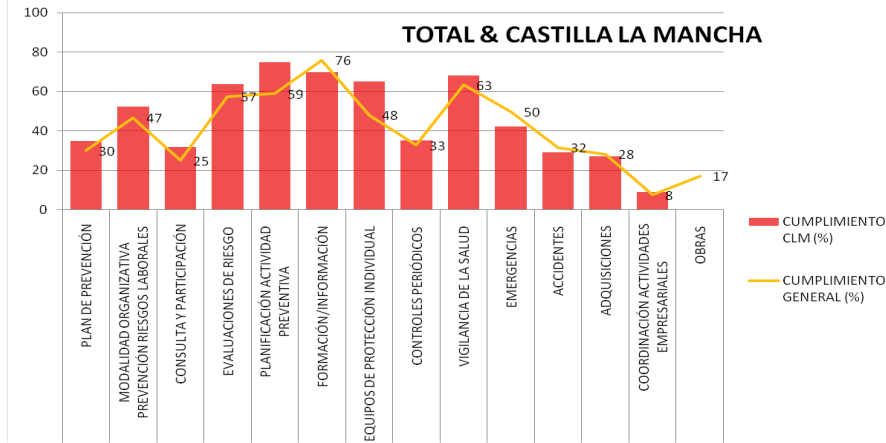
Estableciendo un 80% como medida de referencia mínima para considerar cada elemento como cumplido podemos observar que ninguno de los ítems valorados alcanza o supera ese valor.

Visión por comunidades



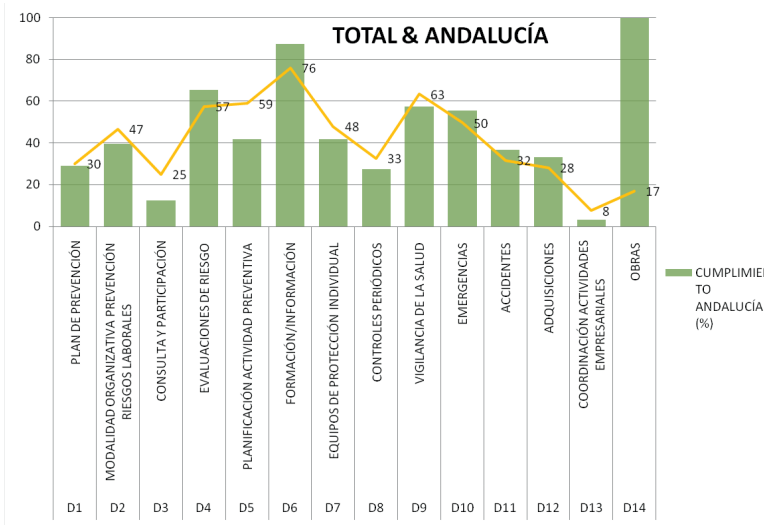
CONCLUSIONES:

Comparando la media de cumplimiento entre los datos generales y la Comunidad Autónoma de Madrid observamos que esta comunidad autónoma supera en el 36% de los elementos del sistema de gestión el cumplimiento de la media general.



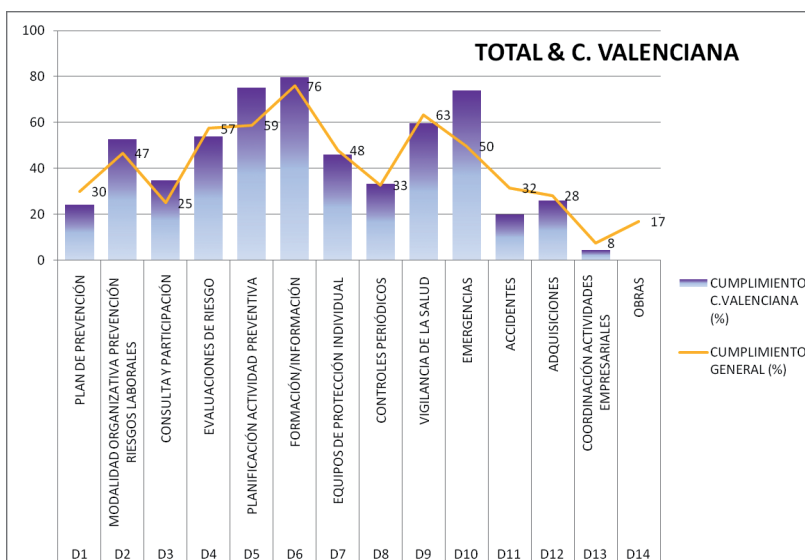
CONCLUSIONES:

Comparando la media de cumplimiento entre los datos generales y la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha observamos que esta comunidad autónoma supera en el 71% de los elementos del sistema de gestión el cumplimiento de la media general.



CONCLUSIONES:

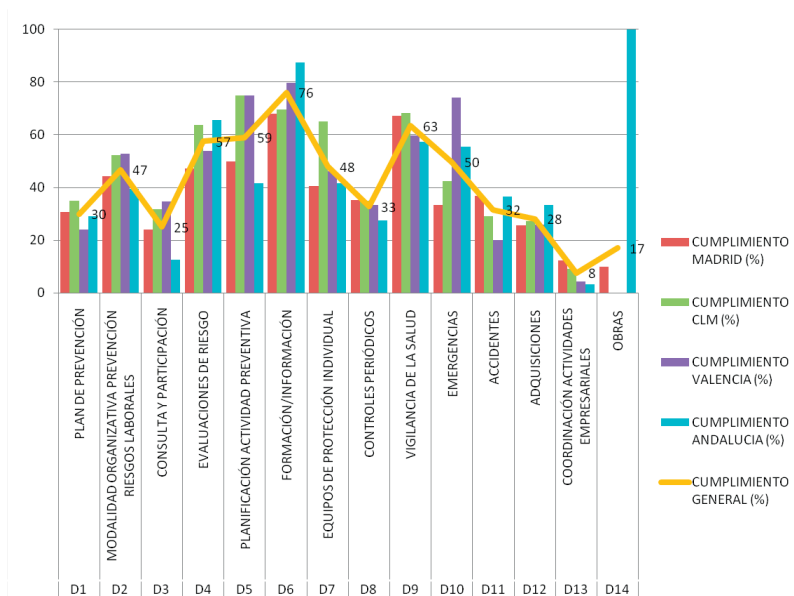
Comparando la media de cumplimiento entre los datos generales y la Comunidad Autónoma de Andalucía observamos que esta comunidad autónoma supera en el 43% de los elementos del sistema de gestión el cumplimiento de la media general.



CONCLUSIONES:

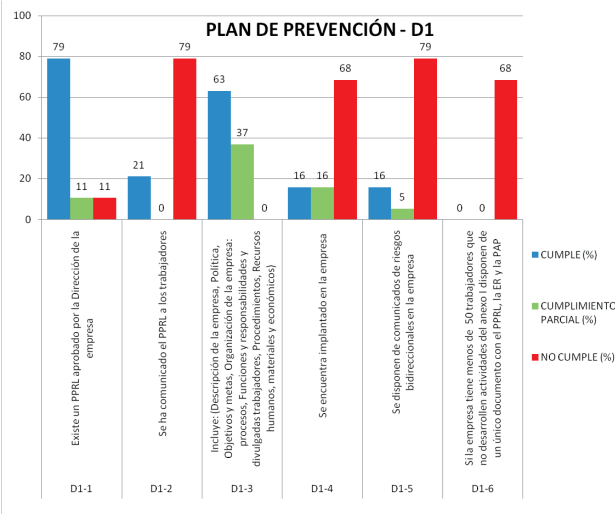
Comparando la media de cumplimiento entre los datos generales y la Comunidad Valenciana observamos que esta comunidad autónoma supera en el 50% de los elementos del sistema de gestión el cumplimiento de la media general.

COMPARATIVA GENERAL



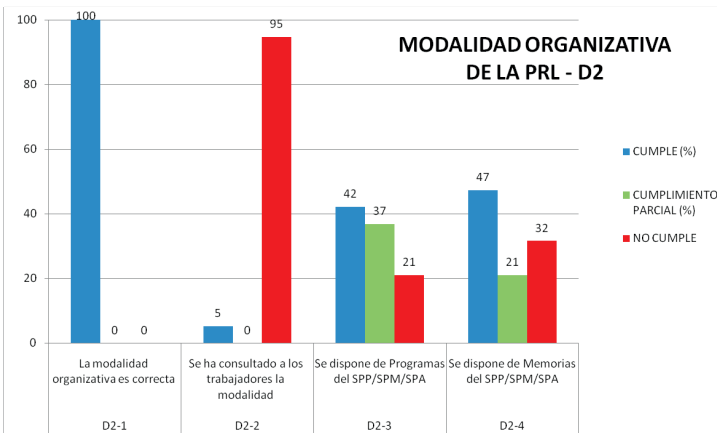
A.2. CONCLUSIONES POR TIPO DE CENTRO

RESIDENCIAS



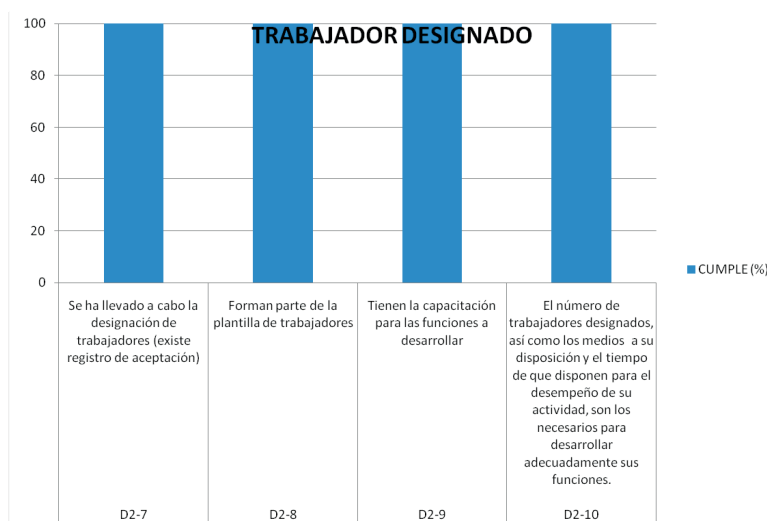
CONCLUSIONES:

Podemos comprobar que, pese a que existe un plan de prevención de riesgos laborales en el 90% de los centros y que está estructurado con el contenido apropiado en un 63% de los casos, este no se comunica a los trabajadores en un 79% de los centros ni está implantado dentro de la empresa.



CONCLUSIONES:

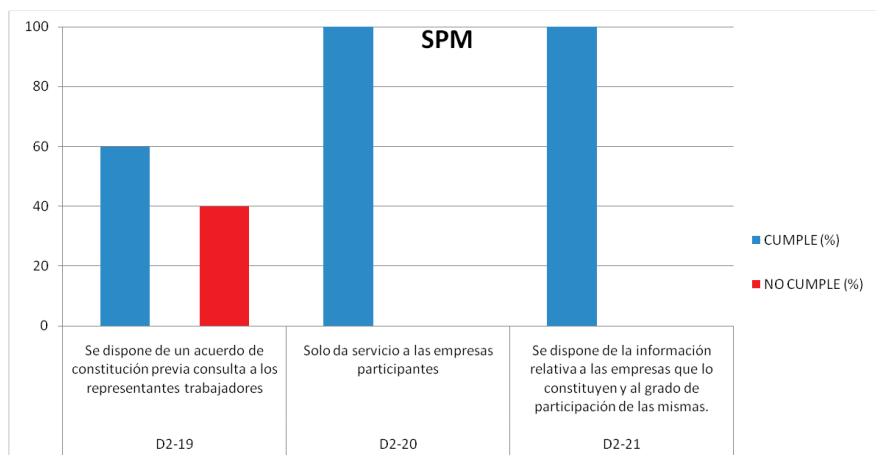
En relación a la modalidad organizativa elegida, en el 100% de las residencias se dispone de una modalidad organizativa correcta. En este sentido, la consulta a los trabajadores en la elección de modalidad preventiva no se lleva a cabo. Al revisar la disposición de la memoria y la programación del servicio de prevención en los centros comprobamos que su cumplimiento no llega al 50%, destacando un cumplimiento parcial de este elemento inferior al 40%.



CONCLUSIONES:

El 5% de las residencias visitadas opta por la modalidad preventiva de trabajador designado realizando un cumplimiento de los ítems valorados del 100%.

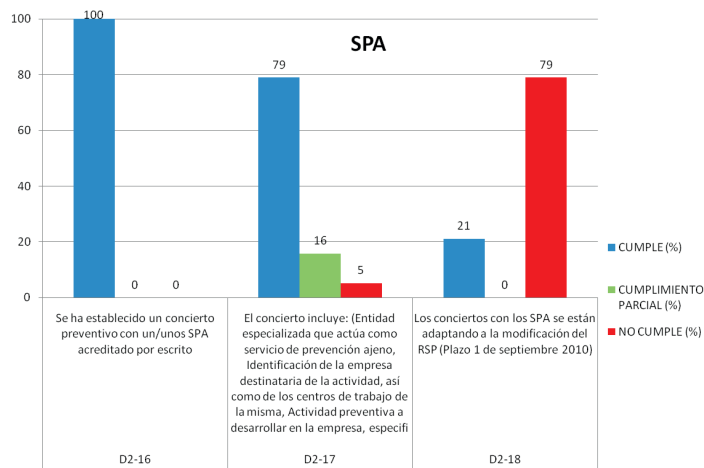
Ninguna residencia opta por la “asunción por el propio empresario” o por la creación de un “servicio de prevención propio”.



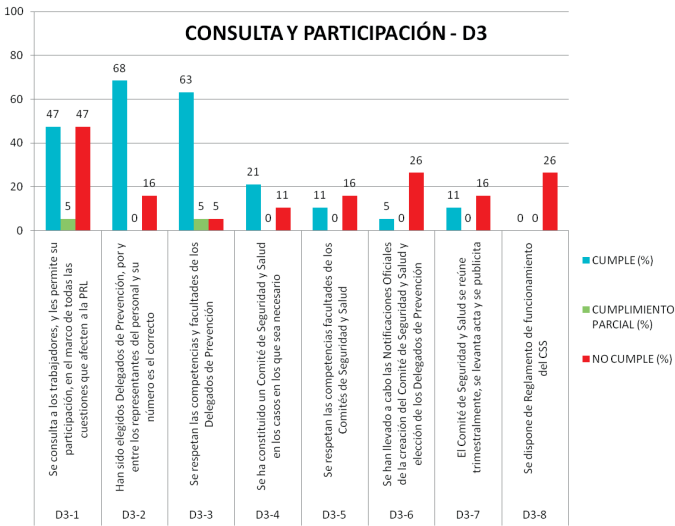
CONCLUSIONES:

Respecto a los centros que han optado por un Servicio de Prevención Mancomunado encontramos que prácticamente el cumplimiento de los elementos estudiados es del 100%, encontrando un porcentaje menor en relación a la “disposición del acuerdo de constitución” en el centro de trabajo.

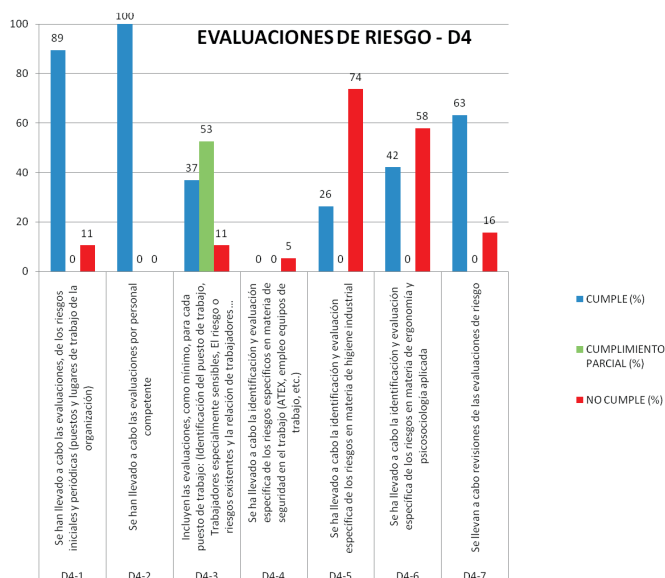
La existencia de Servicios de Prevención Mancomunado sólo se da en la Comunidad de Madrid.



CONCLUSIONES:
Todos los centros visitados tienen contratado un “servicio de prevención ajeno”, bien por tener externalizadas todas las especialidades técnicas preventivas y medicina del trabajo o bien por tener externalizada la medicina del trabajo.
El 92% de los centros visitados tienen contratado un “servicio de prevención ajeno, de estos conciertos el 79% recogen los datos contractuales establecidos y el 79% de ellos no están adaptados a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.

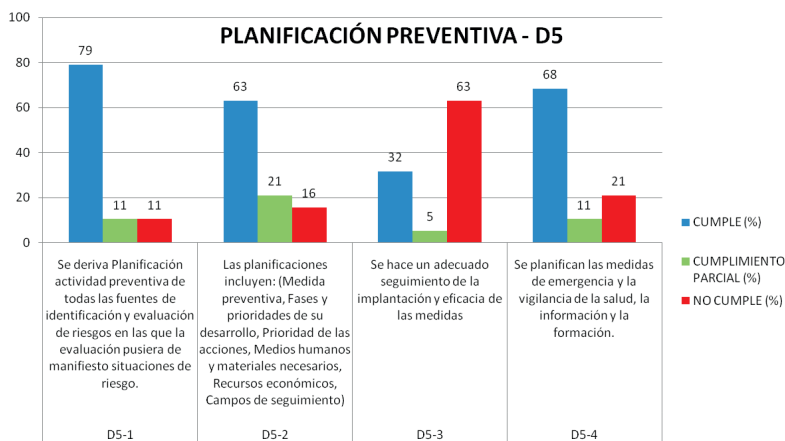


CONCLUSIONES:
El índice de consulta y participación de los trabajadores y delegados de prevención en cuestiones que afecten a la prevención de riesgos laborales es bajo, no superando el 50% de cumplimiento.
Respecto a los Comités de Seguridad y Salud, los datos obtenidos no son constantes ya que, pese a que se han constituido en un alto porcentaje de centros, ese mismo porcentaje no se corresponde con él tanto por ciento de disposición de reglamento de funcionamiento del comité, ni con el tanto por ciento de reuniones del comité, por lo que el cumplimiento es parcial.



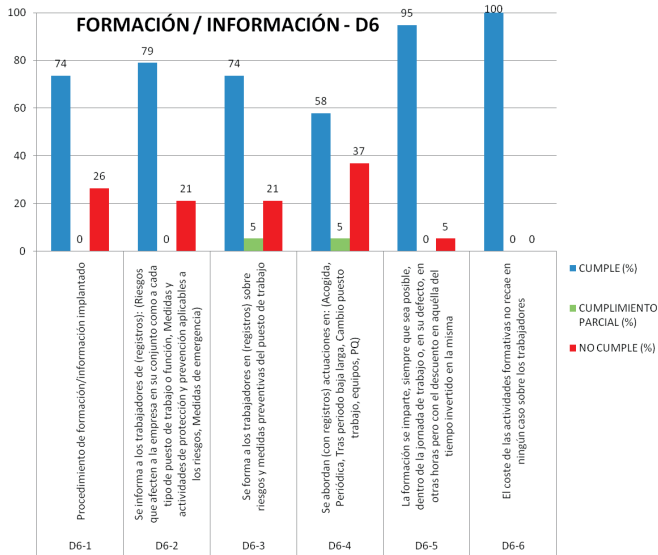
CONCLUSIONES:

En relación a las evaluaciones de riesgo, se evidencia la realización en un alto porcentaje de la evaluación de riesgos laborales, destacando como dato relevante que no se realiza la identificación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por trabajadores especialmente sensibles, dato que toma especial relevancia en el sector que nos ocupa. En el porcentaje de cumplimiento del apartado de evaluaciones específicas de higiene, ergonomías y psicosociales, se encuentra por debajo del 50%, incluyendo tanto evaluaciones específicas como riesgos identificados dentro de la evaluación de riesgos general.



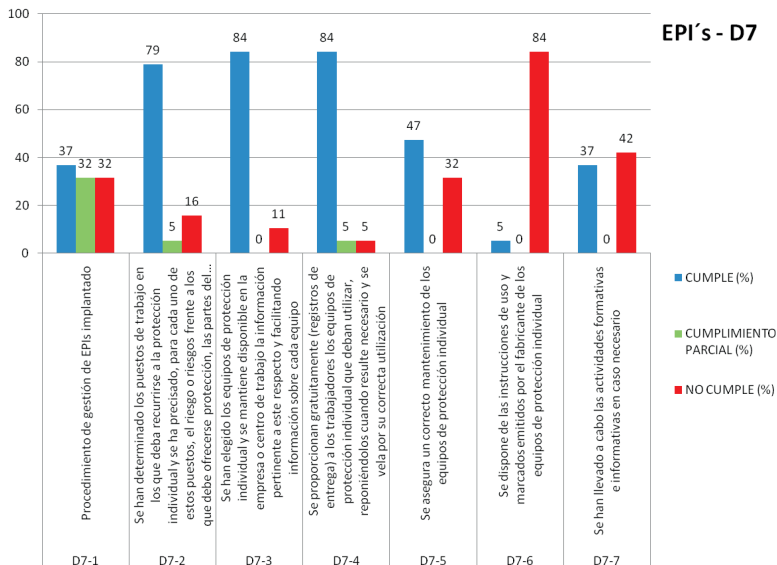
CONCLUSIONES:

Respecto a la planificación preventiva el 79% de las residencias dispone de una planificación preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales realizada, estando el seguimiento de estas planificaciones en el 32% de cumplimiento. El 63% de estas planificaciones no dispone de los contenidos marcados por el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación a medios humanos y materiales necesarios, la asignación de los recursos económicos, recogiendo en los 68% de los casos medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.



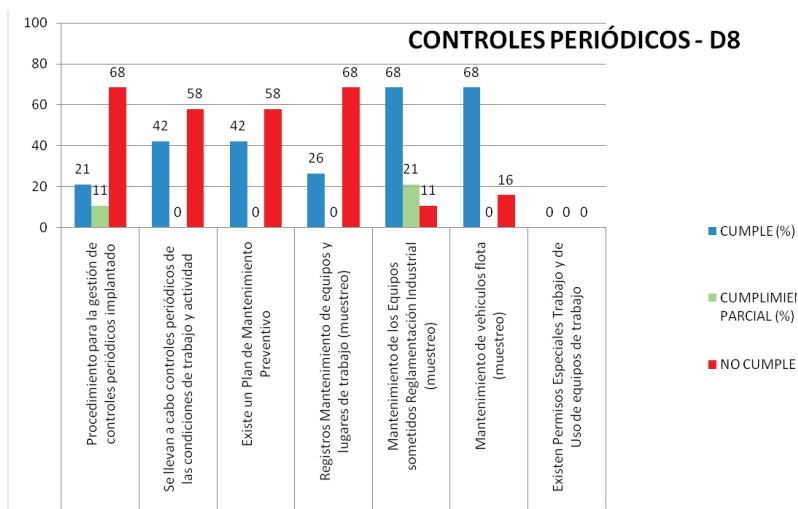
CONCLUSIONES:

Se forma e informa a los trabajadores en un porcentaje superior al 70% (datos obtenidos por muestreo). Esta formación suele ser de inicio de actividad y se imparte dentro del horario de trabajo siendo gratuita en el 100% de los casos.



CONCLUSIONES:

Se puede observar que se han identificado los puestos en los que es necesario el uso de EPI's, estos se proporcionan gratuitamente pero no se asegura su uso, no se dispone de instrucciones de uso y no se da formación específica sobre ellos.

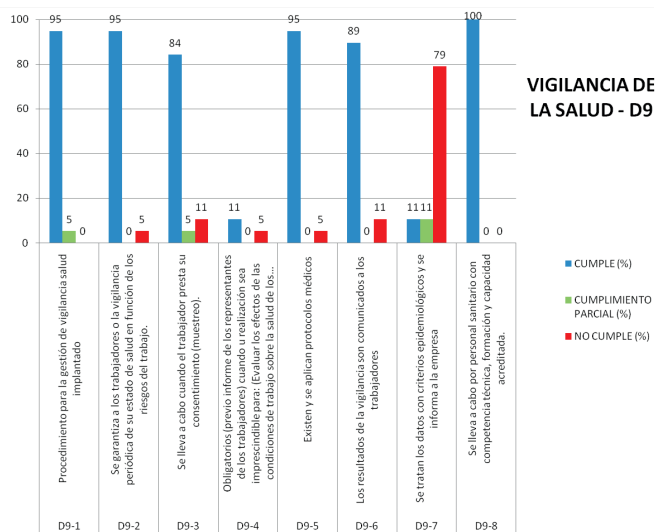


CONCLUSIONES:

Los mantenimientos de equipos sometidos a reglamentación industrial son aquellos que concentran el mayor porcentaje de cumplimiento en cuanto a controles periódicos se refiere, alcanzando el 68% de cumplimiento.

En relación a los mantenimientos de los equipos de trabajo, fuera del ámbito industrial, y de lugares de trabajo, el porcentaje de incumplimiento es del 68% no pudiendo asegurar de esta manera el estado de los equipos y lugares puestos a disposición de los trabajadores.

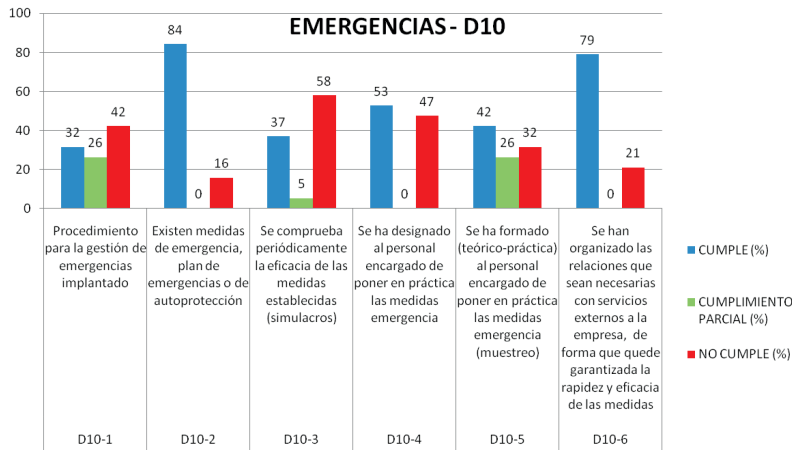
Se realizan controles periódicos de las condiciones de trabajo en un 42% de los centros.



CONCLUSIONES:

Se realizan los reconocimientos médicos en el 95% de las residencias y en el 84% de los registros muestreados se dispone tanto de consentimientos expresos de los trabajadores para su realización como de renuncias a la realización del reconocimiento médico.

A destacar el bajo porcentaje de cumplimiento de los servicios de prevención encargados de la realización de la vigilancia de la salud en cuanto a la emisión de informes de tratamiento de los datos con criterios epidemiológicos.

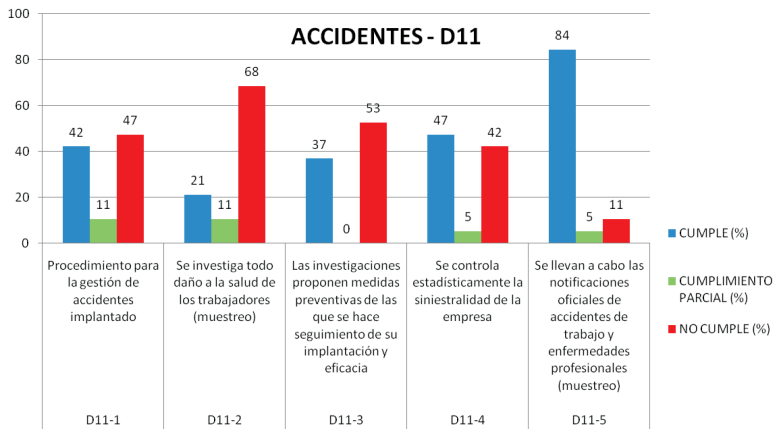


CONCLUSIONES:

La implantación en emergencias, a nivel general, es baja. Esta conclusión se realiza considerando que emergencias "es el conjunto de los medios definidos, formación teórica y práctica recibida, los simulacros para medir la eficacia, etc.

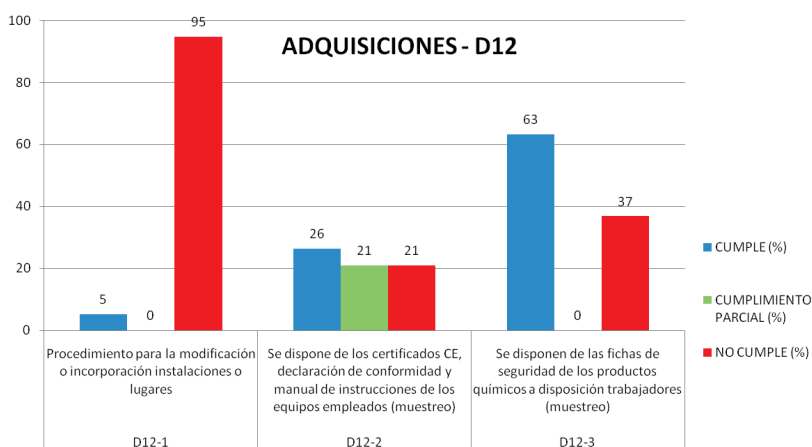
La existencia de un documento que recoja medidas de emergencia es del 84%. En sentido contrario, la realización de simulacros que permitan comprobar la eficacia de las medidas de emergencia seleccionada dispone de un 73% de cumplimiento, en parte debido a las características especiales de las residencias en relación a turnos de trabajo y personal.

La formación recibida en relación a emergencias es teórica, no practica, y en un 32% de los casos no se ha impartido.



CONCLUSIONES:

No se realizan las investigaciones de accidente en el 21% de los centros, y cuando se realizan, estas se enfocan, de manera general, a accidentes con baja, no siendo investigados los accidentes sufridos por los trabajadores que no generan baja médica. No se proponen medidas preventivas en aquellos casos en los que se realiza la investigación de accidente y, el control estadístico de la siniestralidad no llega al 50% de las residencias visitadas.

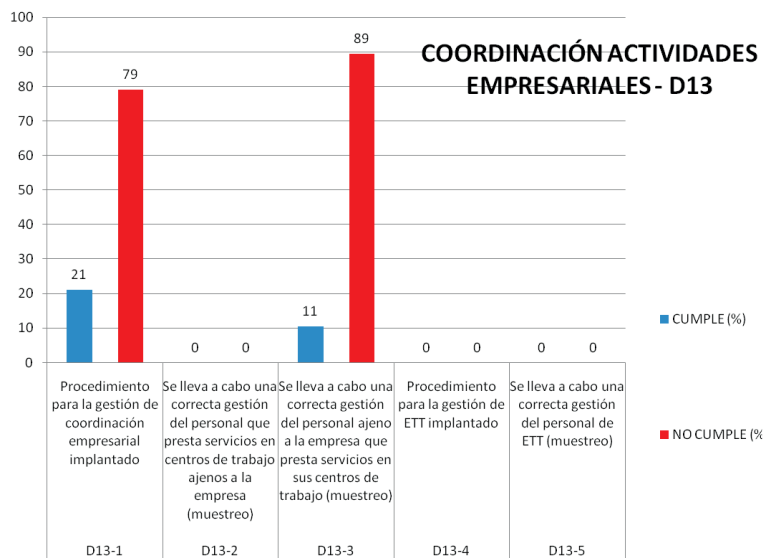


CONCLUSIONES:

En relación a las adquisiciones no existe un procedimiento elaborado para la modificación o incorporación de instalaciones o lugares.

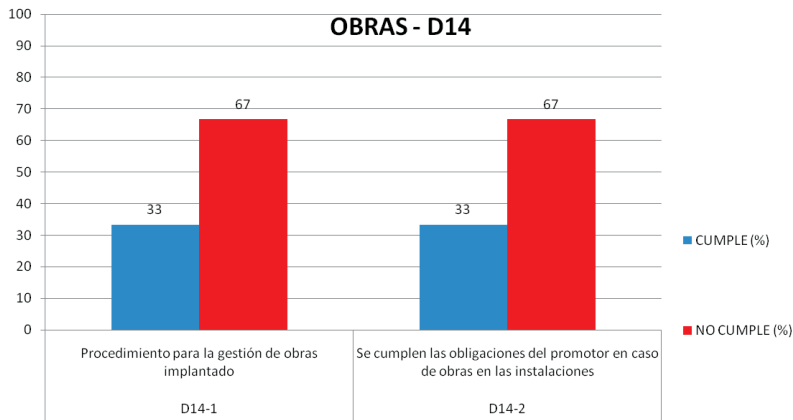
La existencia de maquinaria /equipos de trabajo en los centros con marcado CE, manual de uso y declaración de conformidad es muy baja.

Se dispone de las fichas de seguridad de los productos químicos usados en el 63% de las residencias.



CONCLUSIONES:

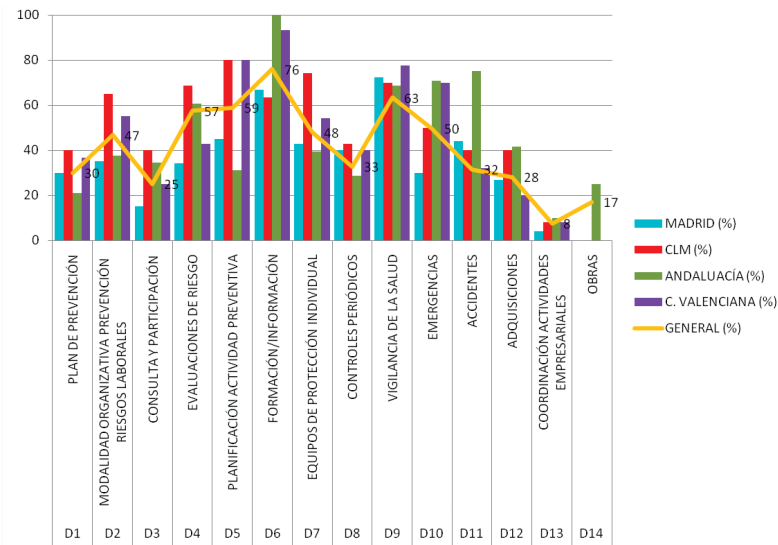
No se dispone de procedimiento para la gestión de la coordinación empresarial y, como consecuencia directa, no se realiza coordinación con aquellas empresas que van a realizar trabajos a las instalaciones de las residencias.



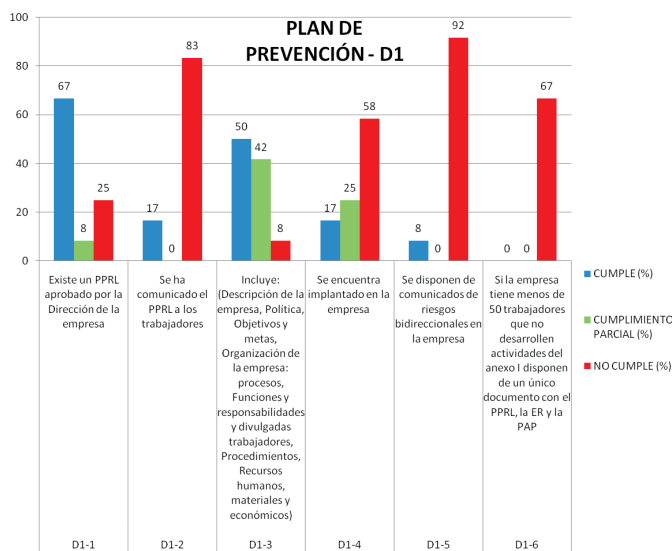
CONCLUSIONES:

De los centros visitados 3 de ellos habían realizado algún tipo de obra en el centro de los cuales el 33% disponían de la documentación necesaria para la gestión de la obra y daban cumplimiento a sus obligaciones como promotor, frente al 67% que incumplía sus obligaciones.

COMPARATIVA GENERAL FRENTE A RESIDENCIAS

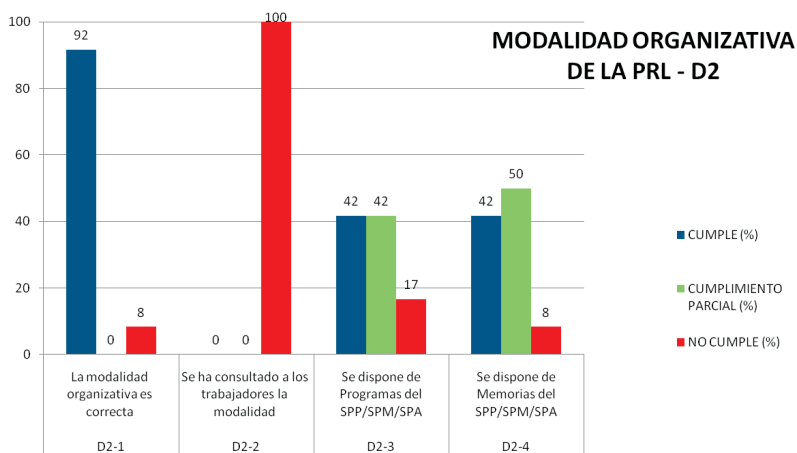


COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



CONCLUSIONES:

Podemos comprobar que, pese a que existe un plan de prevención de riesgos laborales en el 67% de los centros y que está estructurado con el contenido apropiado en un 50% de los casos, este no se comunica a los trabajadores en un 83% de los centros ni está implantado dentro de la empresa.

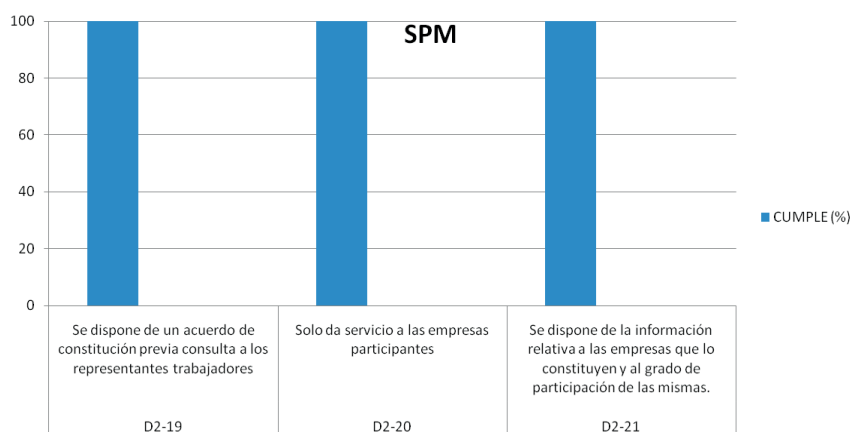


CONCLUSIONES:

En relación a la modalidad organizativa elegida, en el 92% de los colegios de educación especial se dispone de una modalidad organizativa correcta.

En este sentido, la consulta a los trabajadores en la elección de modalidad preventiva no se lleva a cabo en el 100% de los centros.

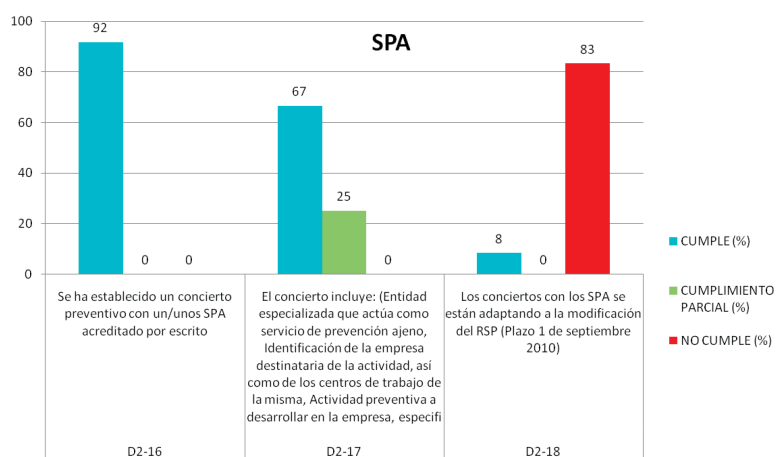
Al revisar la disposición de la memoria y la programación del servicio de prevención en los centros comprobamos que su cumplimiento no llega al 50%.



CONCLUSIONES:

Respecto a los centros que han optado por un Servicio de Prevención Mancomunado encontramos que el cumplimiento de los elementos estudiados es del 100% en los colegios visitados.

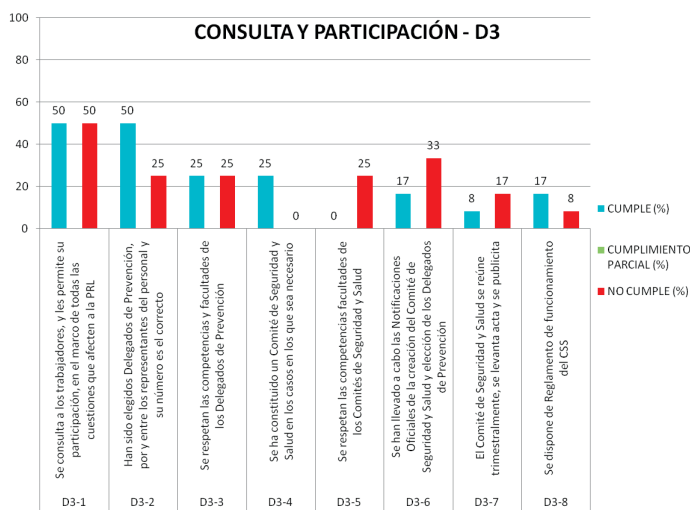
La existencia de Servicios de Prevención Mancomunado sólo se da en la Comunidad de Madrid.



CONCLUSIONES:

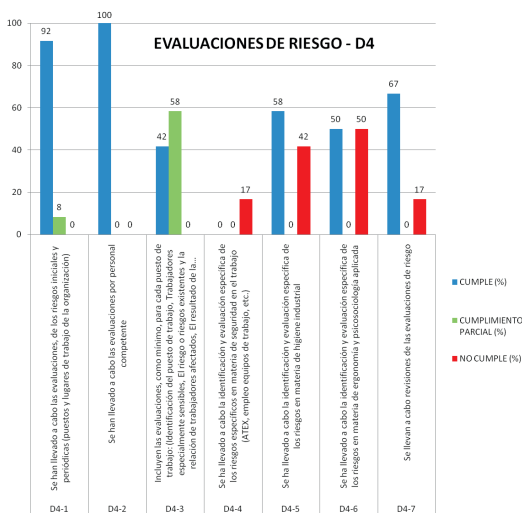
El 92% de los centros visitados tienen contratado un “servicio de prevención ajeno”, el 2% restante corresponde a centros que no disponían de concierto de actividad preventiva ni asumían con medios propios la prevención de riesgos laborales por motivos de costes.

El 92% de los centros visitados tienen contratado un “servicio de prevención ajeno”, el 2% restante corresponde a centros que no disponían de concierto de actividad preventiva ni asumían con medios propios la prevención de riesgos laborales por motivos de costes, de estos conciertos el 67% recogen los datos contractuales establecidos y el 83% de ellos no están adaptados a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.



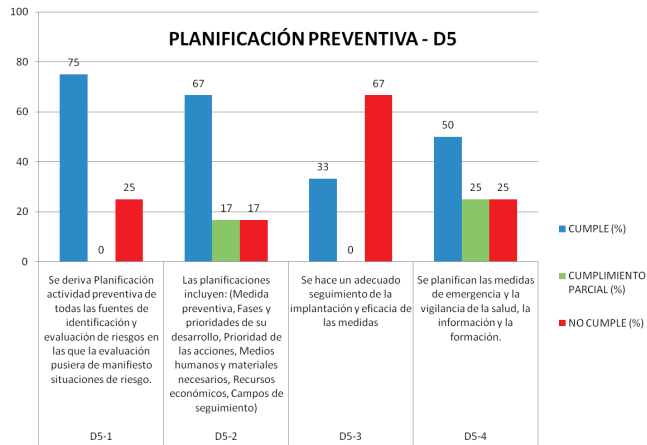
CONCLUSIONES:

El índice de consulta y participación de los trabajadores y delegados de prevención en cuestiones que afecten a la prevención de riesgos laborales es del 50% de cumplimiento. Respecto a los Comités de Seguridad y Salud, los datos obtenidos no son constantes ya que, pese a que se han constituido en un 25% de centros, ese mismo porcentaje no se corresponde con él tanto por ciento de disposición de reglamento de funcionamiento del comité, ni con el tanto por ciento de reuniones del comité, por lo que el cumplimiento es parcial.



CONCLUSIONES:

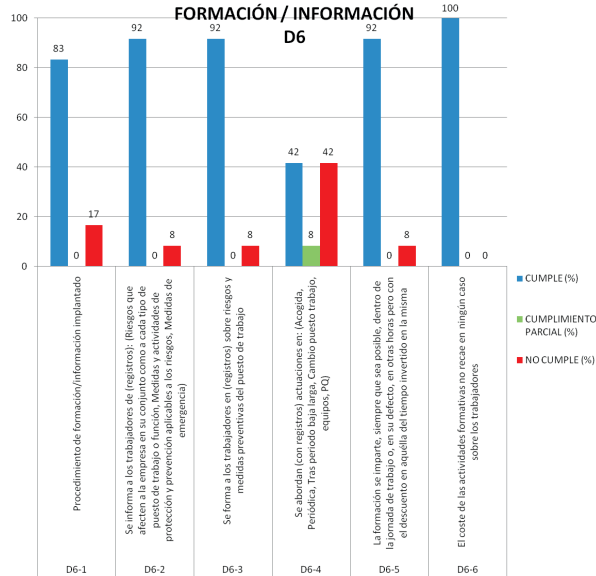
En relación a las evaluaciones de riesgo, se evidencia la realización en un alto porcentaje de la evaluación de riesgos laborales, destacando como dato relevante que no se realiza la identificación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por trabajadores especialmente sensibles, dato que toma especial relevancia en el sector que nos ocupa. En el porcentaje de cumplimiento del apartado de evaluaciones específicas de higiene, ergonómicas y psicosociales, se encuentra por encima del 50%, incluyendo tanto evaluaciones específicas como riesgos identificados dentro de la evaluación de riesgos general.



CONCLUSIONES:

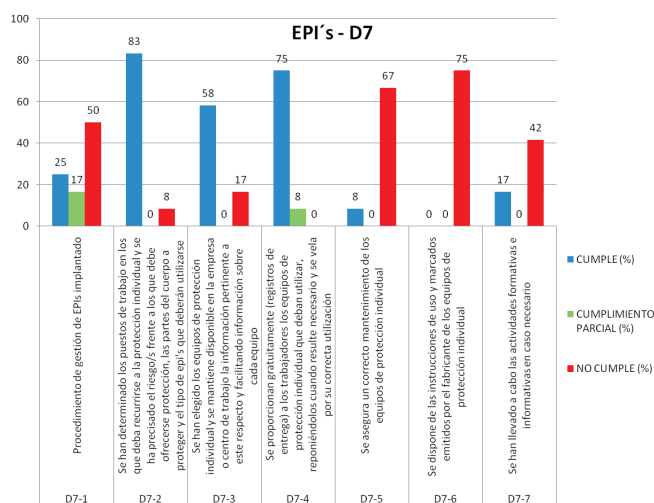
Respecto a la planificación preventiva el 75% de las residelsos colegios disponen de una planificación preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales realizada, estando el seguimiento de estas planificaciones al 33% de cumplimiento.

El 67% de estas planificaciones dispone de los contenidos marcados por el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación a medios humanos y materiales necesarios, la asignación de los recursos económicos, recogiendo en los 50% de los casos medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.



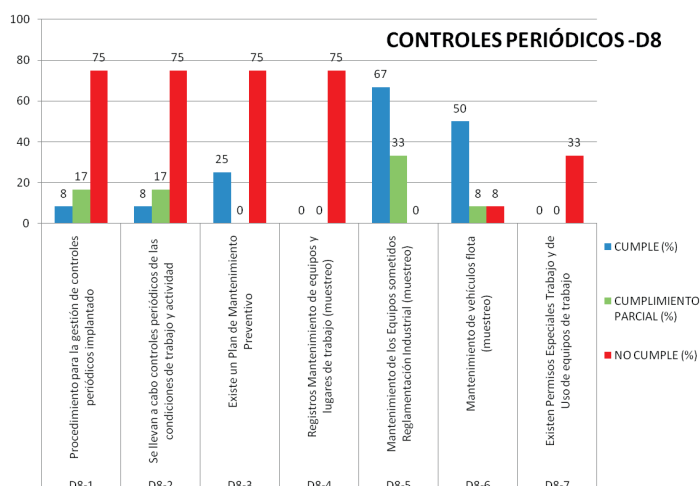
CONCLUSIONES:

Se forma e informa a los trabajadores en un porcentaje superior al 90% (datos obtenidos por muestreo). Esta formación suele ser de inicio de actividad y se imparte dentro del horario de trabajo siendo gratuita en el 100% de los casos.



CONCLUSIONES:

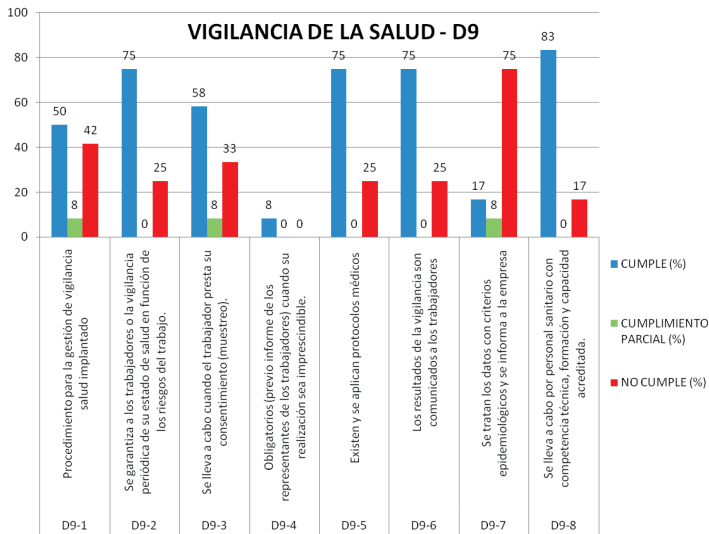
Se puede observar que se han identificado los puestos en los que es necesario el uso de EPI's en un 83% de los colegios, estos se proporcionan gratuitamente pero no se asegura su uso, no se dispone de instrucciones de uso y no se da formación específica sobre ellos.



CONCLUSIONES:

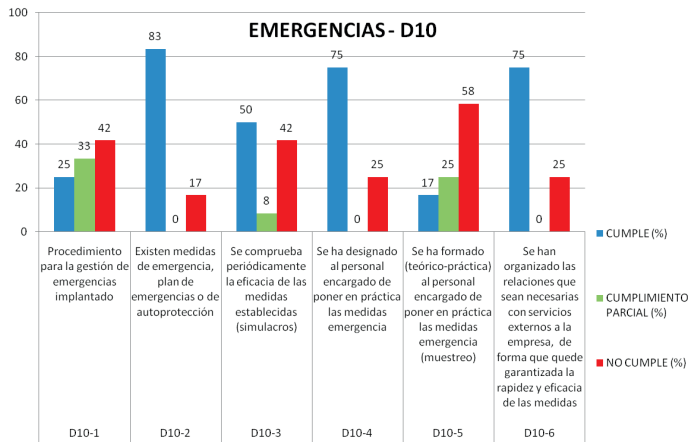
Los mantenimientos de equipos sometidos a reglamentación industrial son aquellos que concentran el mayor porcentaje de cumplimiento en cuanto a controles periódicos se refiere, alcanzando el 67% de cumplimiento. En relación a los mantenimientos de los equipos de trabajo, fuera del ámbito industrial, y de lugares de trabajo, el porcentaje de incumplimiento es del 75% no pudiendo asegurar de esta manera el estado de los equipos y lugares puestos a disposición de los trabajadores.

Se realizan controles periódicos de las condiciones de trabajo en un 8% de los centros.



CONCLUSIONES:

Se realizan los reconocimientos médicos en el 75% de los colegios y en el 58% de los registros muestreados se dispone tanto de consentimientos expresos de los trabajadores para su realización como de renuncias a la realización del reconocimiento médico. A destacar el bajo porcentaje de cumplimiento de los servicios de prevención encargados de la realización de la vigilancia de la salud en cuanto a la emisión de informes de tratamiento de los datos con criterios epidemiológicos.

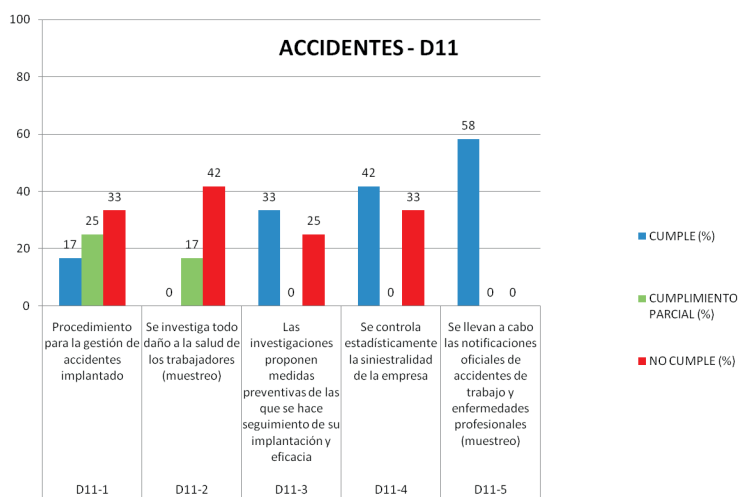


CONCLUSIONES:

La implantación en emergencias, a nivel general, es baja. Esta conclusión se realiza considerando que emergencias "es el conjunto de los medios definidos, formación teórica y práctica recibida, los simulacros para medir la eficacia, etc.

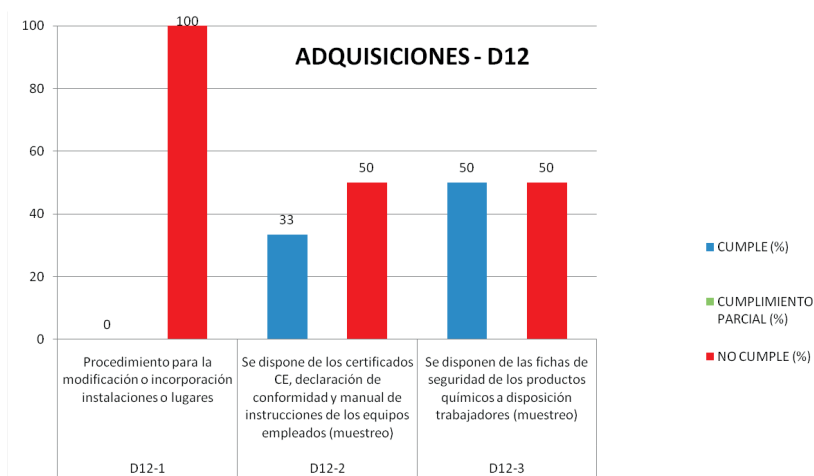
La existencia de un documento que recoja medidas de emergencia es del 83%. En sentido contrario, la realización de simulacros que permitan comprobar la eficacia de las medidas de emergencia seleccionada dispone de un 50% de cumplimiento.

La formación recibida en relación a emergencias es teórica, no practica, y en un 58% de los casos no se ha impartido.



CONCLUSIONES:

No se realizan las investigaciones de accidente en el 42% de los centros y cuando se realizan, estas se enfocan, de manera general, a accidentes con baja, no siendo investigados los accidentes sufridos por los trabajadores que no generan baja médica. No se proponen medidas preventivas en aquellos casos en los que se realiza la investigación de accidente y, el control estadístico de la siniestralidad no llega al 50% de las residencias visitadas.

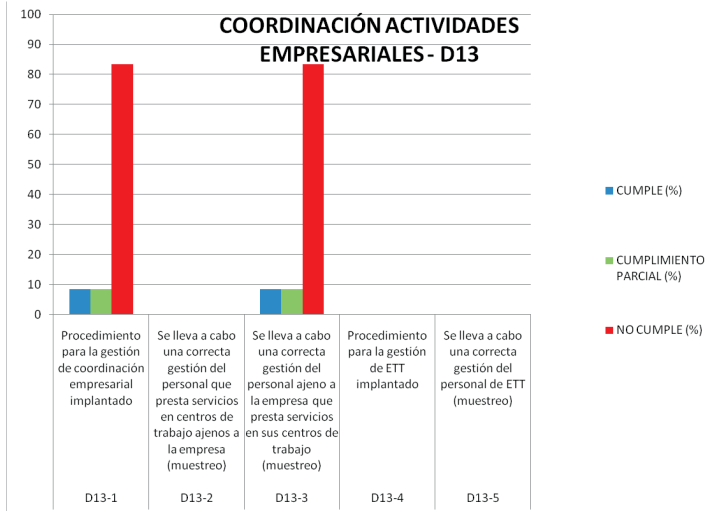


CONCLUSIONES:

En relación a las adquisiciones no existe un procedimiento elaborado para la modificación o incorporación de instalaciones o lugares.

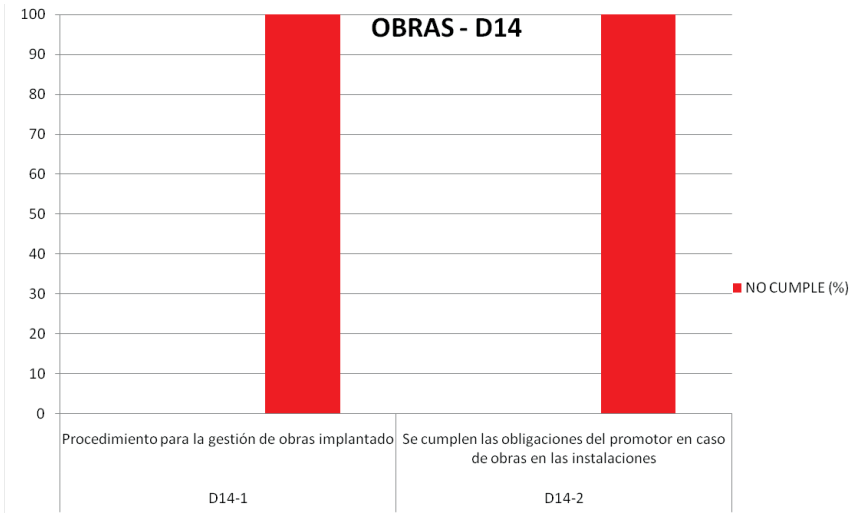
La existencia de maquinaria/equipos de trabajo en los centros con marcado CE, manual de uso y declaración de conformidad corresponde al 33% de los centros evaluados.

Se dispone de las fichas de seguridad de los productos químicos usados en el 50% de los colegios visitados.



CONCLUSIONES:

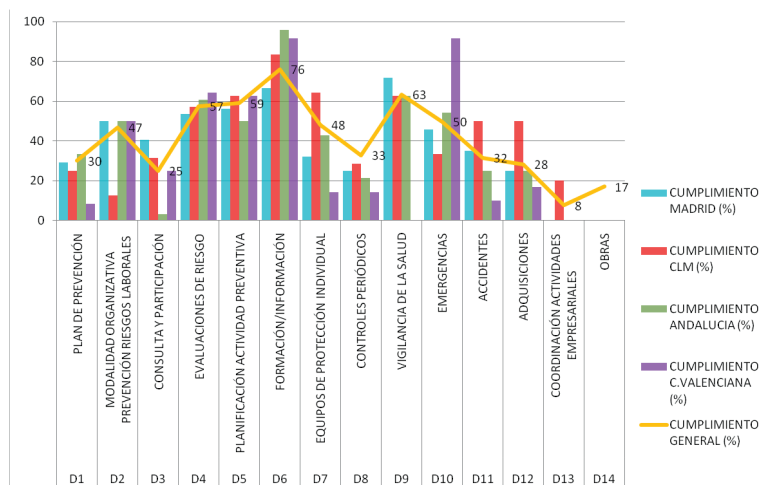
No se dispone de procedimiento para la gestión de la coordinación empresarial y, como consecuencia directa, no se realiza coordinación con aquellas empresas que van a realizar trabajos a las instalaciones de los colegios.



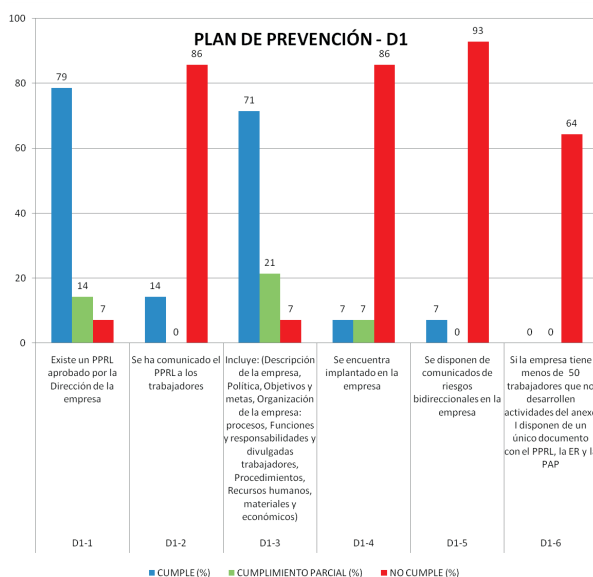
CONCLUSIONES:

De los colegios visitados 2 de ellos habían realizado algún tipo de obra en el centro de los cuales el 100% ni disponían de la documentación necesaria para la gestión de la obra y no daban cumplimiento a sus obligaciones como promotor.

COMPARATIVA GENERAL FRENTE A COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

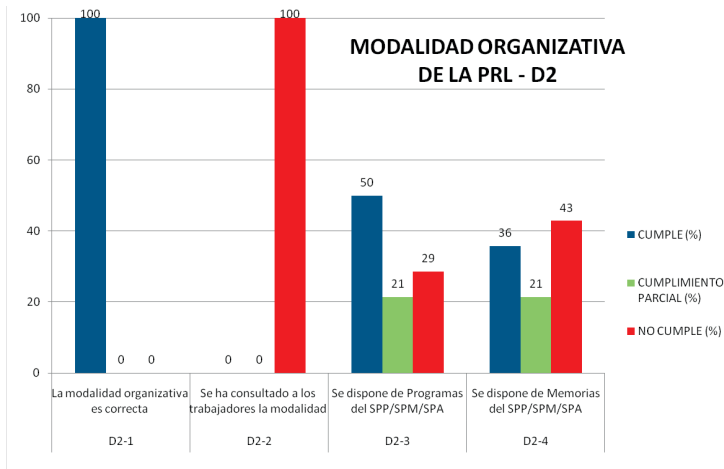


CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



CONCLUSIONES:

Podemos comprobar que, pese a que existe un plan de prevención de riesgos laborales en el 79% de los centros y que está estructurado con el contenido apropiado en un 71% de los casos, este no se comunica a los trabajadores en un 86% de los centros ni está implantado dentro de la empresa.

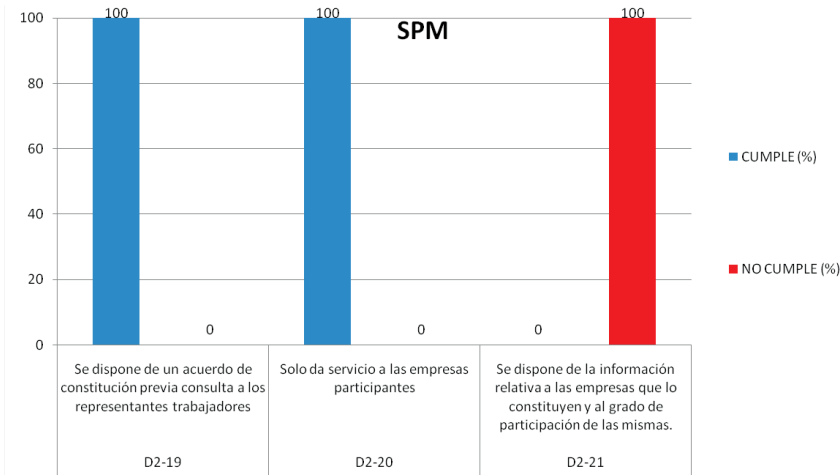


CONCLUSIONES:

En relación a la modalidad organizativa elegida, en el 100% de los centros especiales de empleo visitados se dispone de una modalidad organizativa correcta.

En este sentido, la consulta a los trabajadores en la elección de modalidad preventiva no se lleva a cabo en el 100% de los centros.

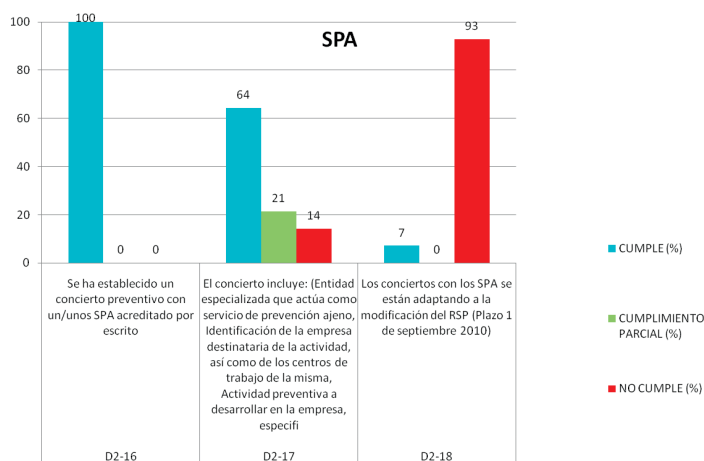
Al revisar la disposición de la memoria y la programación del servicio de prevención en los centros comprobamos que su cumplimiento llega al 50% en las programaciones y al 36% en la disposición de memorias.



CONCLUSIONES:

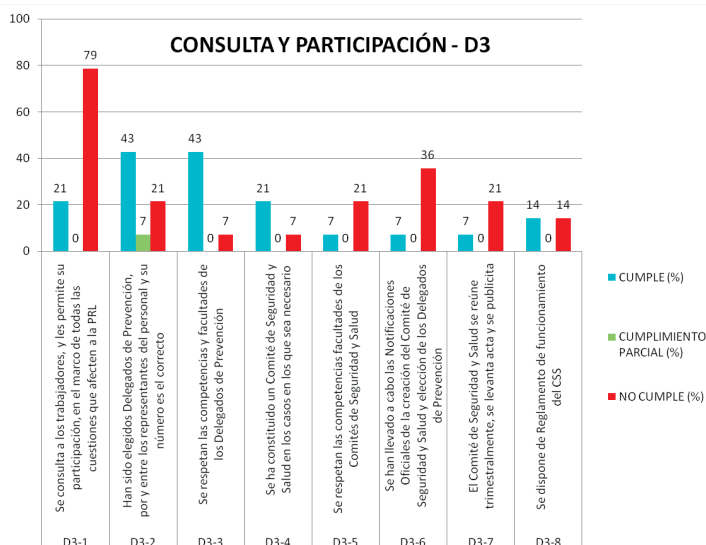
Respecto a los centros que han optado por un Servicio de Prevención Mancomunado encontramos que el cumplimiento de los elementos estudiados es del 100% a excepción del elemento que implica “la disponibilidad de la información relativa a las empresas que constituyen el Mancomunado” que dispone de un incumplimiento del 100% por no tener disponible el documento en los centros.

La existencia de Servicios de Prevención Mancomunado sólo se da en la Comunidad de Madrid.



CONCLUSIONES:

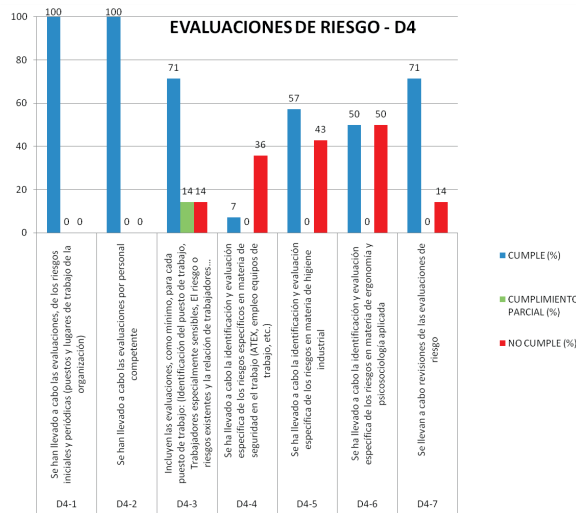
El 100% de los centros visitados tienen contratado un “servicio de prevención ajeno”, de estos conciertos el 64% recogen los datos contractuales establecidos y el 93% de ellos no están adaptados a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.



CONCLUSIONES:

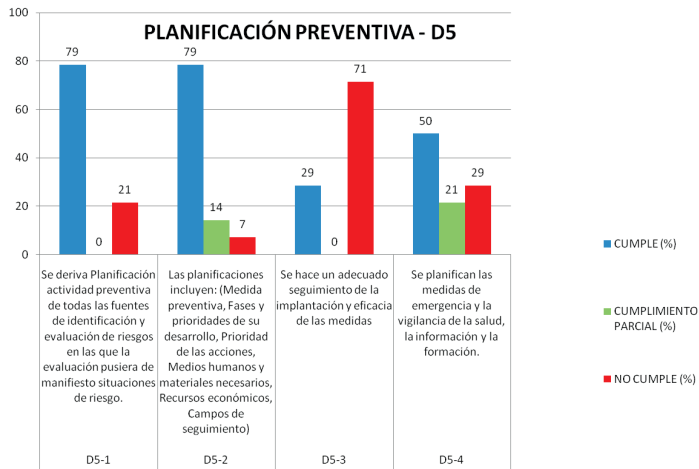
El índice de consulta y participación de los trabajadores y delegados de prevención en cuestiones que afecten a la prevención de riesgos laborales es del 43% de cumplimiento.

Respecto a los Comités de Seguridad y Salud, los datos obtenidos no son constantes ya que, pese a que se han constituido en un 21% de centros, ese mismo porcentaje no se corresponde con el tanto por ciento de disposición de reglamento de funcionamiento del comité, ni con el tanto por ciento de reuniones del comité, por lo que el cumplimiento es parcial.



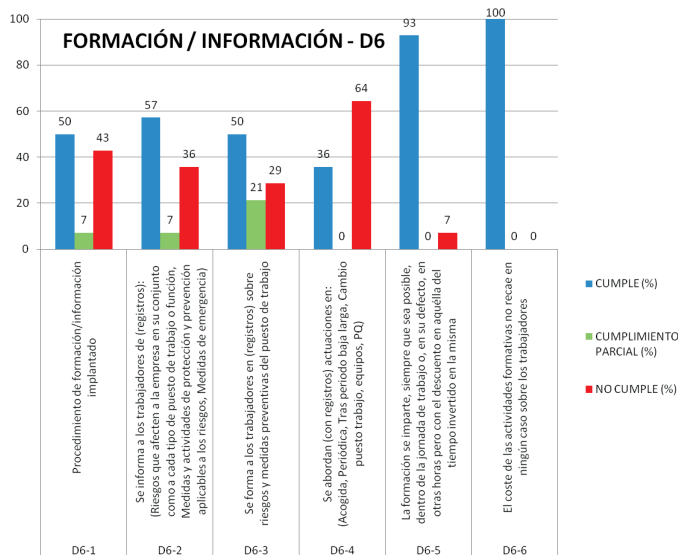
CONCLUSIONES:

En relación a las evaluaciones de riesgo, se evidencia la realización en el 100% de los centros visitados, destacando como dato relevante que no se realiza la identificación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por trabajadores especialmente sensibles en un 71% de los centros. En el porcentaje de cumplimiento del apartado de evaluaciones específicas de higiene, ergonomías y psicosociales, se encuentra por encima del 50%, incluyendo tanto evaluaciones específicas como riesgos identificados dentro de la evaluación de riesgos general.



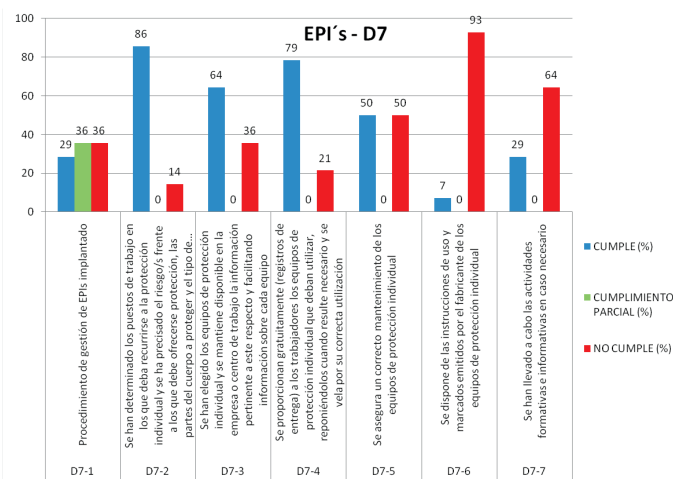
CONCLUSIONES:

Respecto a la planificación preventiva el 79% de las residencias de los colegios disponen de una planificación preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales realizada, estando el seguimiento de estas planificaciones al 29% de cumplimiento. El 79% de estas planificaciones dispone de los contenidos marcados por el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación a medios humanos y materiales necesarios, la asignación de los recursos económicos, recogiendo en los 50% de los casos medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.



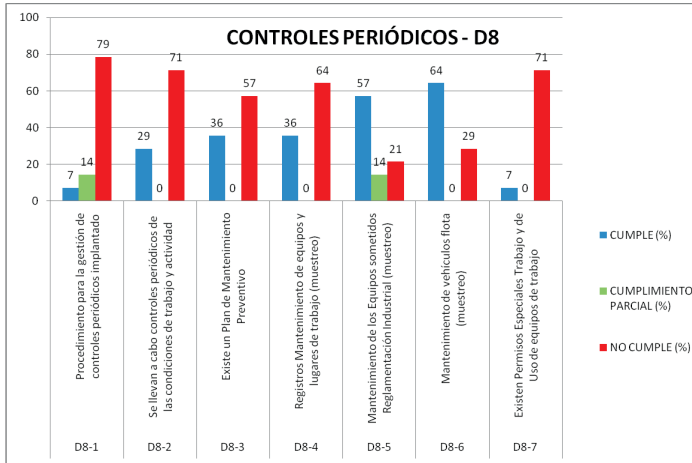
CONCLUSIONES:

Se forma e informa a los trabajadores en un porcentaje del 57% (datos obtenidos por muestreo). Esta formación suele ser de inicio de actividad y se imparte dentro del horario de trabajo siendo gratuita en el 100% de los casos.



CONCLUSIONES:

Se puede observar que se han identificado los puestos en los que es necesario el uso de EPI's en un 86% de los centros especiales de empleo visitados, estos se proporcionan gratuitamente, se asegura su uso en el 50% de los centros, no se dispone de instrucciones de uso el 93% de los centros y no se da formación específica sobre ellos.

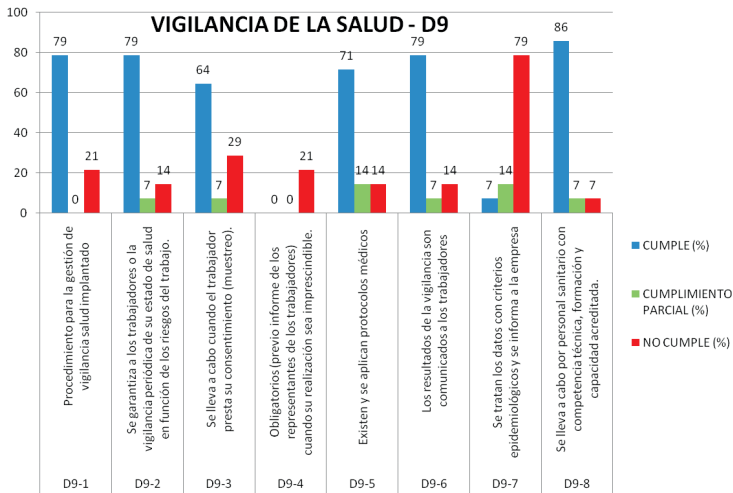


CONCLUSIONES:

Los mantenimientos de equipos sometidos a reglamentación industrial son aquellos que concentran el mayor porcentaje de cumplimiento en cuanto a controles periódicos se refiere, alcanzando el 57% de cumplimiento.

En relación a los mantenimientos de los equipos de trabajo, fuera del ámbito industrial, y de lugares de trabajo, el porcentaje de incumplimiento es del 64% no pudiendo asegurar de esta manera el estado de los equipos y lugares puestos a disposición de los trabajadores.

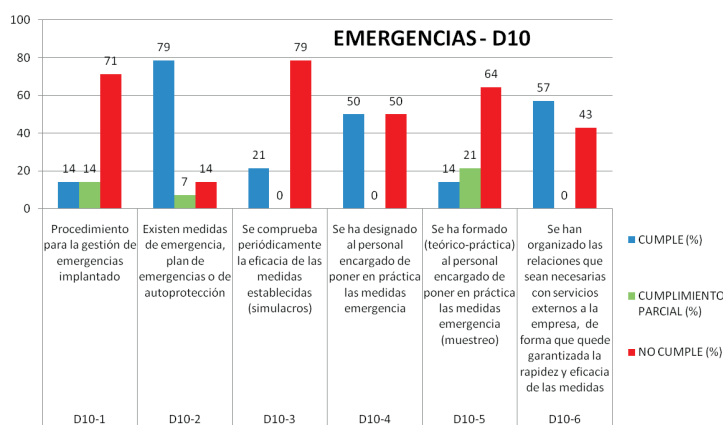
Se realizan controles periódicos de las condiciones de trabajo en un 29% de los centros.



CONCLUSIONES:

Se realizan los reconocimientos médicos en el 79% de los colegios y en el 64% de los registros muestreados se dispone tanto de consentimientos expresos de los trabajadores para su realización como de renunciias a la realización del reconocimiento médico.

A destacar el bajo porcentaje de cumplimiento de los servicios de prevención encargados de la realización de la vigilancia de la salud en cuanto a la emisión de informes de tratamiento de los datos con criterios epidemiológicos.

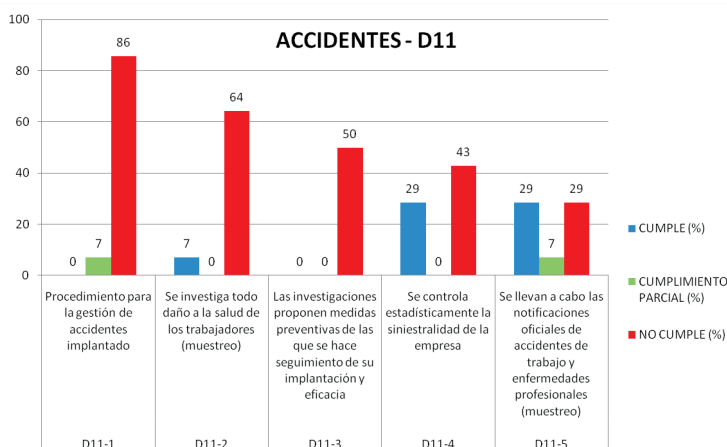


CONCLUSIONES:

La implantación en emergencias, a nivel general, es baja. Esta conclusión se realiza considerando que emergencias "es el conjunto de los medios definidos, formación teórica y práctica recibida, los simulacros para medir la eficacia, etc.

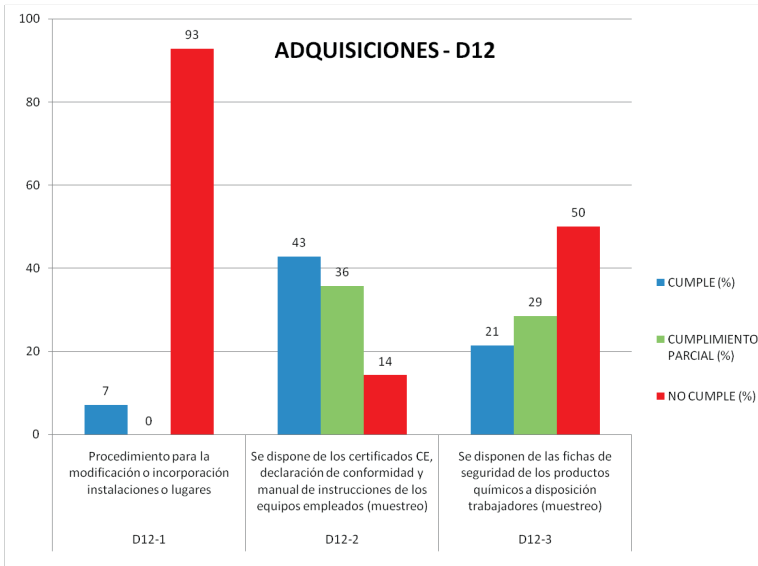
La existencia de un documento que recoja medidas de emergencia es del 79%. En sentido contrario, la realización de simulacros que permitan comprobar la eficacia de las medidas de emergencia seleccionada dispone de un 21% de cumplimiento.

La formación recibida en relación a emergencias es teórica, no practica, y en un 64% de los casos no se ha impartido.



CONCLUSIONES:

No se realizan las investigaciones de accidente en el 64% de los centros y cuando se realizan, estas se enfocan, de manera general, a accidentes con baja, no siendo investigados los accidentes sufridos por los trabajadores que no generan baja médica. No se proponen medidas preventivas en aquellos casos en los que se realiza la investigación de accidente y, el control estadístico de la siniestralidad no llega al 30% de los centros visitados.

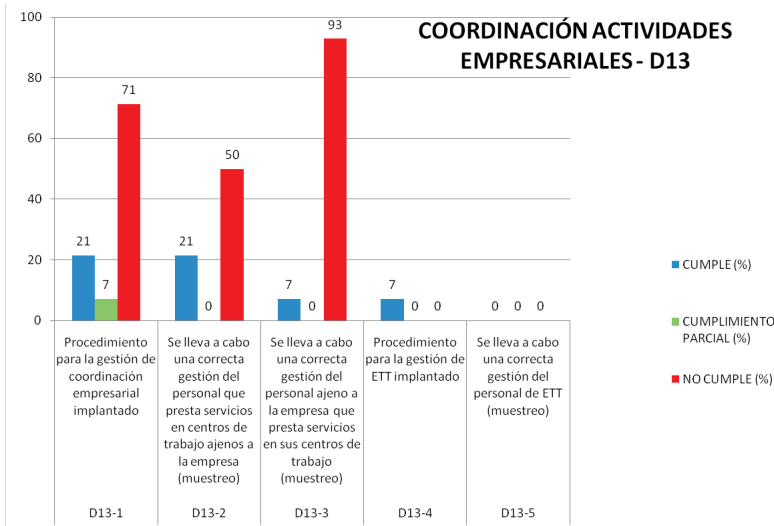


CONCLUSIONES:

En relación a las adquisiciones no existe un procedimiento elaborado para la modificación o incorporación de instalaciones o lugares.

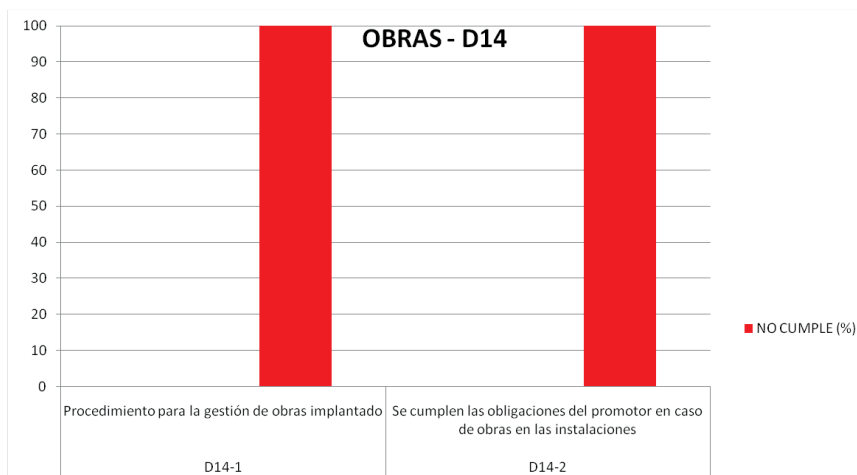
La existencia de maquinaria /equipos de trabajo en los centros con marcado CE, manual de uso y declaración de conformidad corresponde al 43% de los centros evaluados.

Se dispone de las fichas de seguridad de los productos químicos usados en el 21% de los colegios visitados.



CONCLUSIONES:

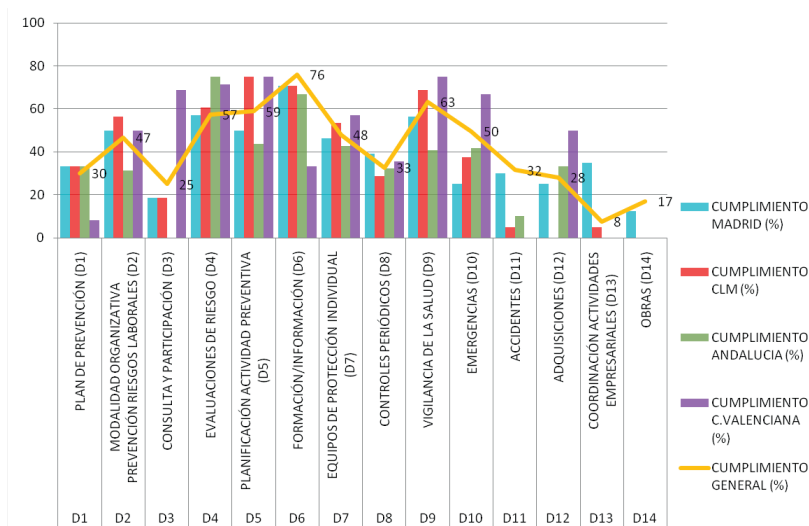
No se dispone de procedimiento para la gestión de la coordinación empresarial y, como consecuencia directa, no se realiza coordinación con aquellas empresas que van a realizar trabajos a las instalaciones de los centros especiales de empleo ni con las empresas a las que los trabajadores del centro especial de empleo se desplazan para realizar trabajos contratados.



CONCLUSIONES:

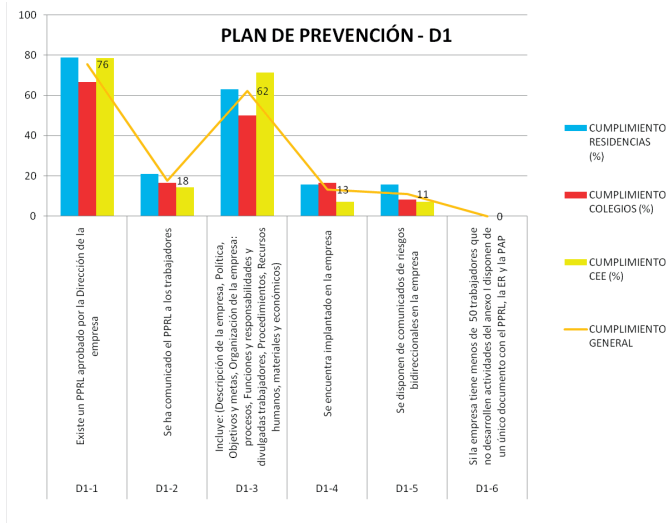
De los centros especiales de empleo visitados 1 de ellos había realizado algún tipo de obra en el centro no disponiendo de la documentación necesaria para la gestión de la obra y no daban cumplimiento a sus obligaciones como promotor.

COMPARATIVA GENERAL FRENTE A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



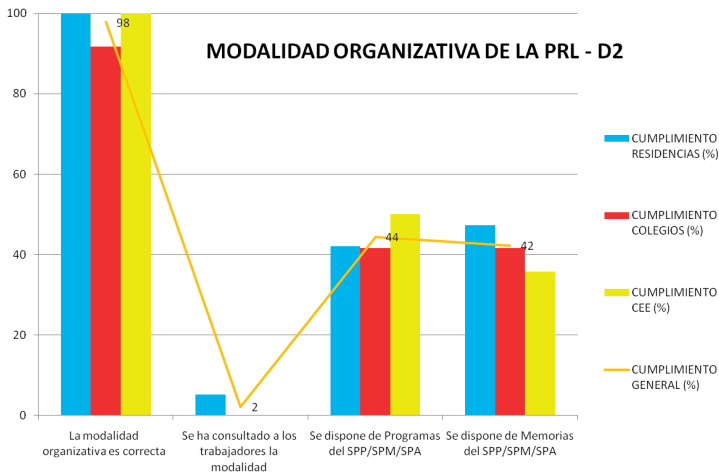
A. 3. COMPARATIVA DE LOS TIPOS DE CENTROS FRENTE AL CUMPLIMIENTO GENERAL

Vamos a realizar un repaso a cada uno de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales estudiado en los diferentes tipos centro visitado, realizando, a su vez, una comparativa con el resultado a nivel general de los diferentes tipos de centro evaluado, de manera que el color azul hace referencia a las residencias, el color rojo a los colegios, el color amarillo a los centros especiales de empleo y el color naranja es la línea de referencia que representa el resultado de cumplimiento general obtenido.



CONCLUSIONES:

Podemos comprobar que, pese a que existe un plan de prevención de riesgos laborales en los centros y que está estructurado con el contenido apropiado, no se comunica a los trabajadores ni está implantado dentro de la empresa. Como dato a destacar de la opción que ofrece el RD 337/2010, esta no es adoptada por ninguno de los centros visitados.



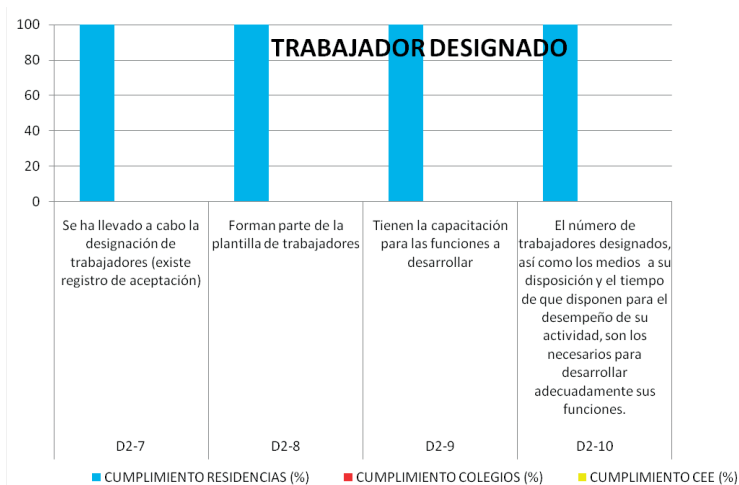
CONCLUSIONES:

En relación a la modalidad organizativa elegida, prácticamente en el 100% de los centros visitados dispone de una modalidad organizativa correcta.

NOTA.- (el dato que hace que los colegios no alcancen el 100% es debido a un centro que no disponía ningún tipo de organización preventiva en ese momento, carecían de contrato con spa vigente)

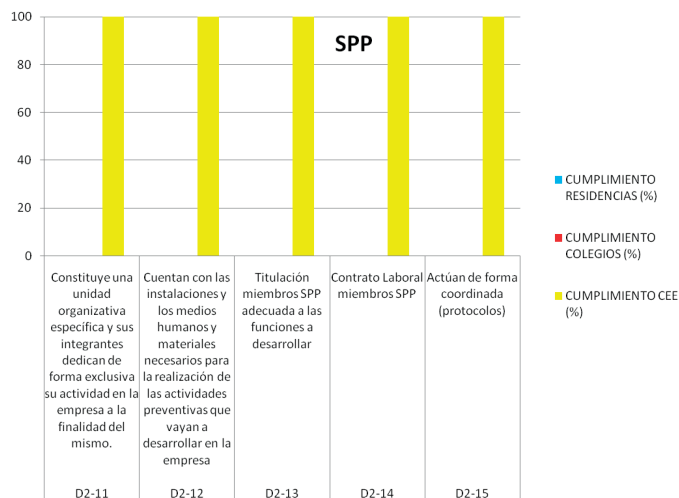
En este sentido, la consulta a los trabajadores en la elección de modalidad preventiva no se lleva a cabo.

Al revisar la disposición de la memoria y la programación del servicio de prevención en los centros comprobamos que existe en un porcentaje inferior al 50%.



CONCLUSIONES:

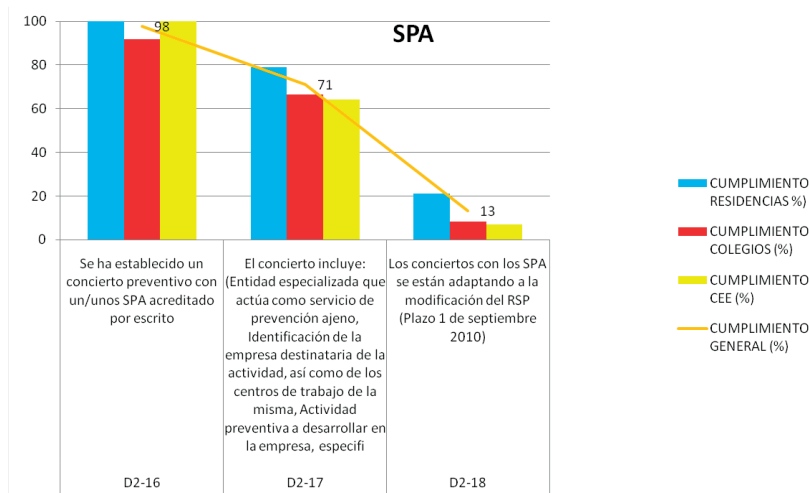
De los centros visitados sólo en una de las Residencias se había optado por la modalidad de Trabajador Designado, asumiendo este las especialidades técnicas y concertando con un SPA la medicina del trabajo. Dentro del conjunto general de las residencias este valor corresponde a un 5% del total.



CONCLUSIONES:

Sólo un centro de los visitados (CEE) había constituido un servicio de prevención propio con 2 técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, con un cumplimiento de los elementos definidos de un 100% y constituyendo este valor un 2% del total de los CEE.

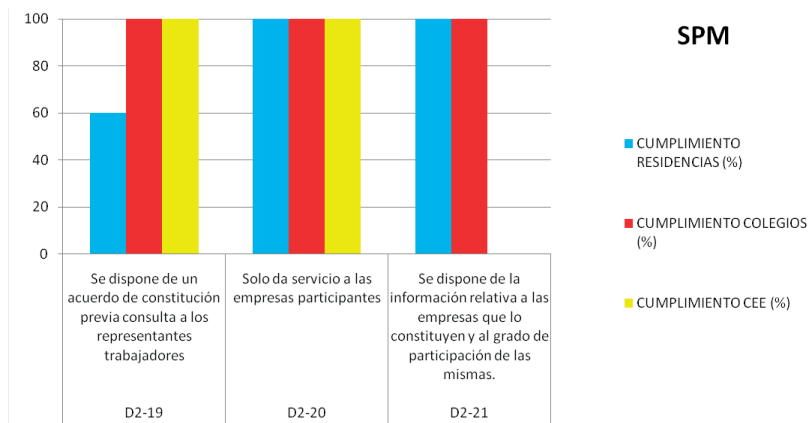
INFORME DE SITUACIÓN



CONCLUSIONES:

El establecimiento de un concierto preventivo se ha realizado en el 100% de los centros (sin tener en cuenta el centro que no dispone de ningún contrato).

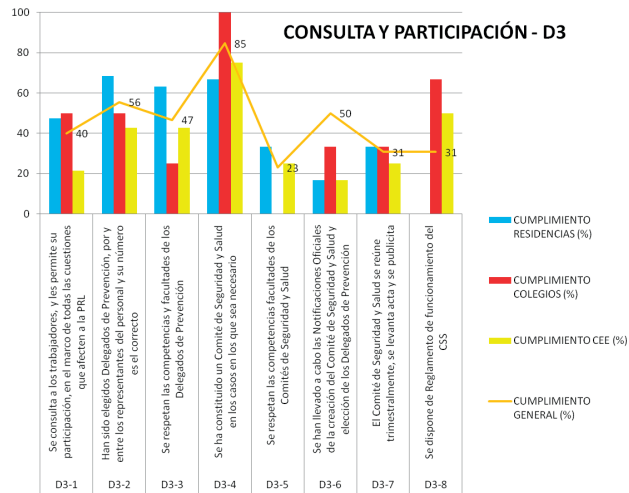
Cabe destacar que, de los conciertos valorados, la mayoría no se han adaptado a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 337/2010) con plazo de cumplimiento el 1 de septiembre de 2010.



CONCLUSIONES:

Respecto a los centros que han optado por un Servicio de Prevención Mancomunado encontramos que prácticamente el cumplimiento de los elementos estudiados es del 100%, encontrando un porcentaje menor en la residencias en relación a la "disposición del acuerdo de constitución" y de cumplimiento nulo en CEE en relación a la disposición de la información relativa a las empresas que constituyen el SPM y su grado de participación en este.

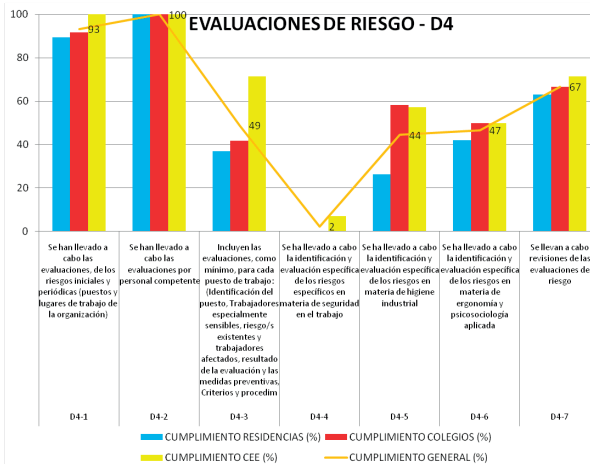
La existencia de SPM sólo se da en la Comunidad de Madrid.



CONCLUSIONES:

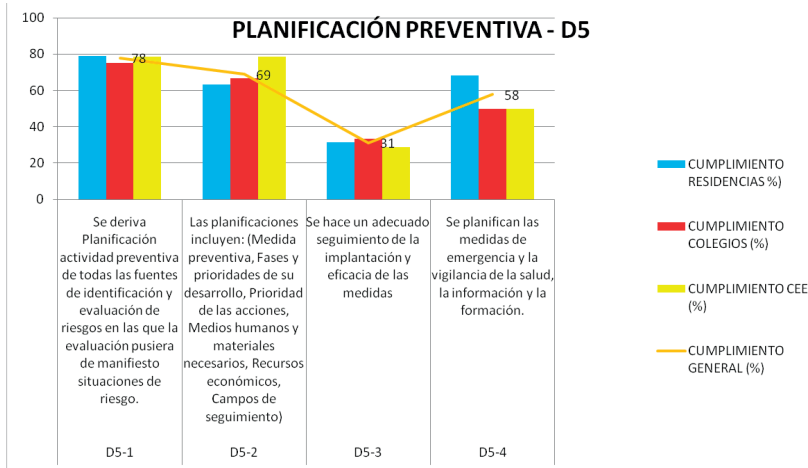
El índice de consulta y participación de los trabajadores y delegados de prevención en cuestiones que afecten a PRL es bajo, no superando el 50% de cumplimiento.

Respecto a los Comités de Seguridad y Salud, los datos obtenidos no son constantes ya que, pese a que se han constituido en un alto porcentaje de centros, ese mismo porcentaje no se corresponde con el tanto por ciento de disposición de reglamento de funcionamiento del comité, ni con el tanto por ciento de reuniones del comité, por lo que el cumplimiento es parcial.



CONCLUSIONES:

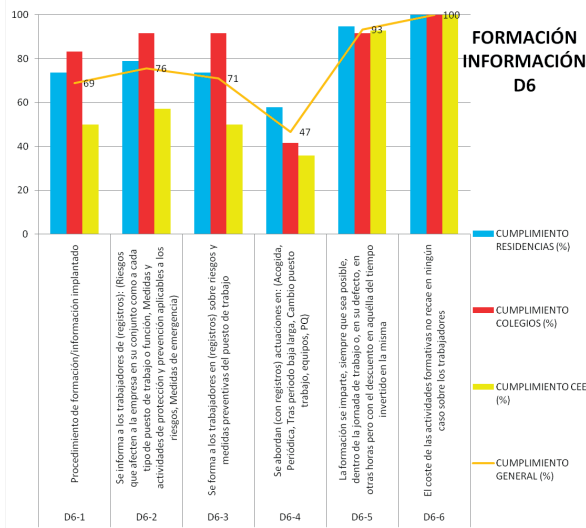
En relación a las evaluaciones de riesgo, se evidencia la realización en un alto porcentaje de la evaluación de riesgos laborales, destacando como dato relevante que no se realiza la identificación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por trabajadores especialmente sensibles, dato que toma especial relevancia en el sector que nos ocupa. En el porcentaje de cumplimiento del apartado de evaluaciones específicas de higiene, ergonómicas y psicosociales, se encuentra por debajo del 50%, recogándose, en la mayoría de los casos, los riesgos específicos dentro de los informes de evaluación general.



CONCLUSIONES:

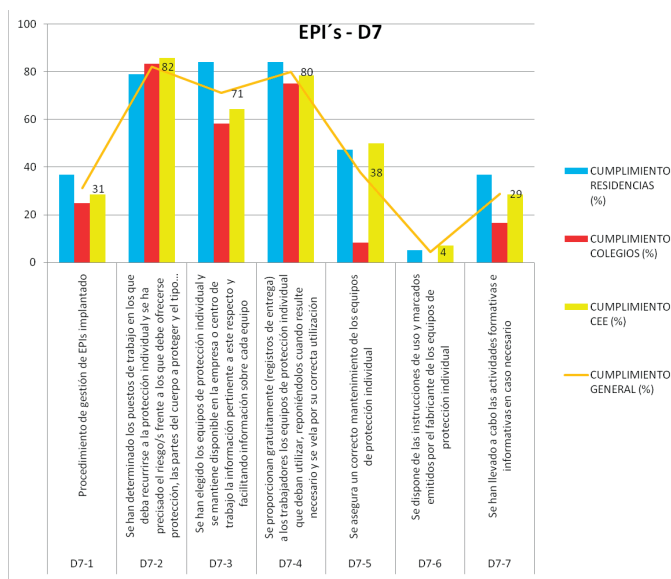
Respecto a la planificación preventiva el 78% de media dispone de una planificación preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales realizada, estando el seguimiento de estas planificaciones alrededor del 30%.

El 69% de estas planificaciones no dispone de los contenidos marcados por el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación a medios humanos y materiales necesarios, la asignación de los recursos económicos, medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.



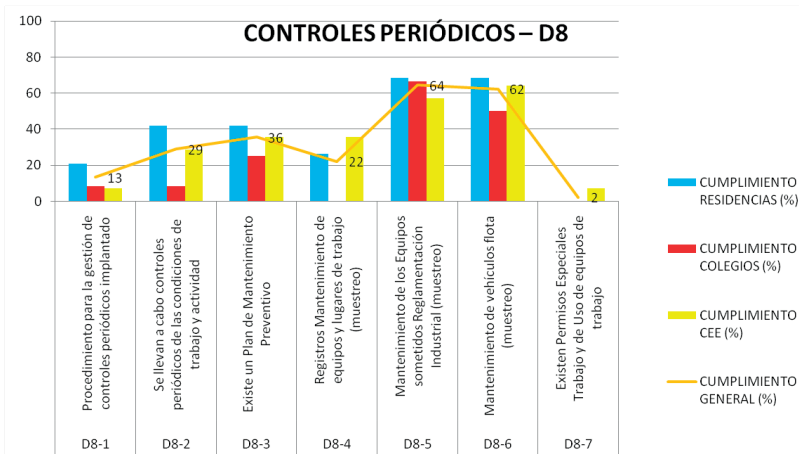
CONCLUSIONES:

El ítem estudiado que alcanza el mayor porcentaje de cumplimiento es el relacionado con formación. Se forma a los trabajadores evidenciando registro en un 76% de media. Esta formación suele ser de inicio de actividad y se imparte dentro del horario de trabajo siendo gratuita en el 100% de los casos.



CONCLUSIONES:

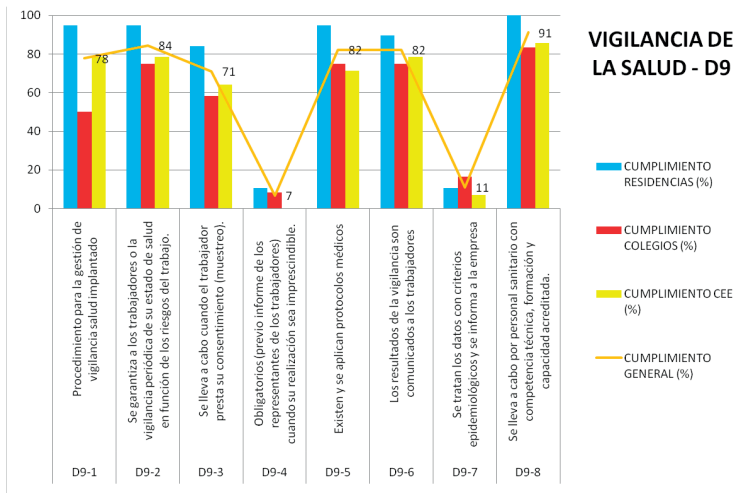
En relación a los equipos de protección individual. Se puede observar que se han identificado los puestos en los que es necesario el uso de EPI's, estos se proporcionan gratuitamente pero no se asegura su uso, no se dispone de instrucciones de uso y no se da formación específica sobre ellos.



CONCLUSIONES:

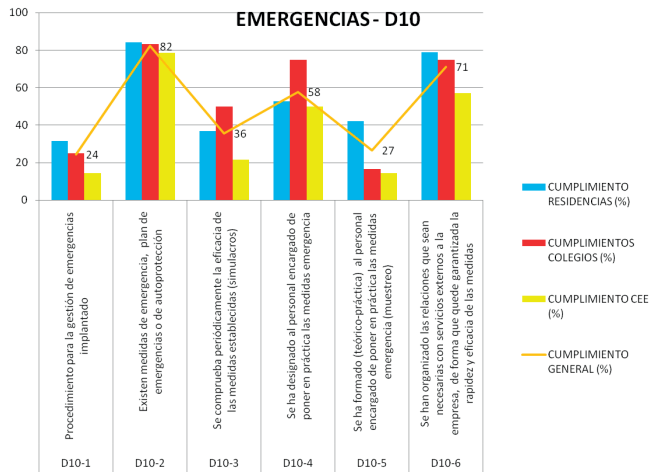
Los mantenimientos de equipos sometidos a reglamentación industrial son aquellos que concentran el mayor porcentaje de cumplimiento en cuanto a controles periódicos se refiere, ya que están relacionados en su totalidad con la protección contra incendios, instalación eléctrica o ascensores.

En relación a los mantenimientos de los equipos de trabajo, fuera del ámbito industrial, el % de cumplimiento no supera el 40% no pudiendo asegurar de esta manera el estado de los equipos a disposición de los trabajadores. Dato que se ve agravado en los CEE en los que los usuarios de esos equipos son trabajadores especialmente sensibles. Se realizan controles periódicos de las condiciones de trabajo en un 29% de los centros; y no se emiten permisos especiales de trabajo ni en CEE que son los que concentran, por su actividad, el mayor uso de maquinaria.



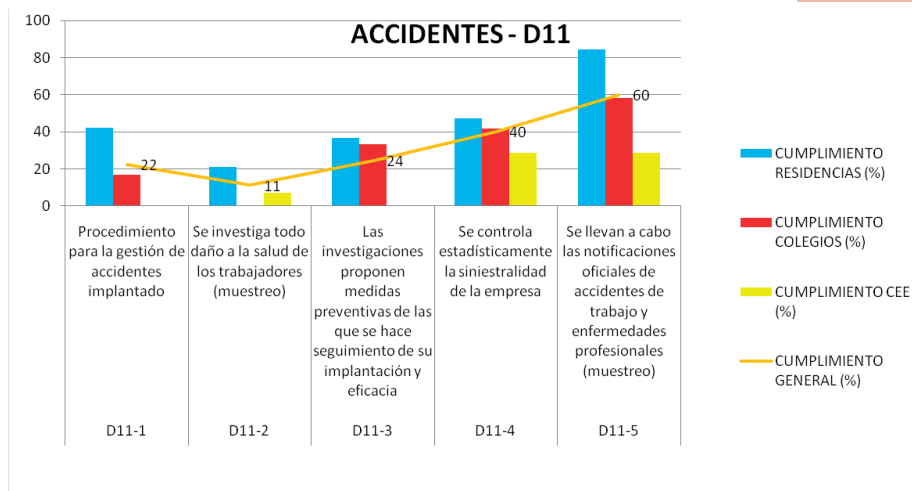
CONCLUSIONES:

Este es uno de los elementos del sistema que dispone de un mayor grado de cumplimiento general junto con el de formación. Se realizan los RRMM, y en la mayoría de los casos, se dispone tanto de consentimientos expresos de los trabajadores para su realización como de renunciias. Cabe destacar que nos hemos encontrado con centros que no disponían de contrato de vigilancia de la salud por ahorro de costes. También destacar el bajo % de cumplimiento de los servicios de prevención encargados de la realización de la vigilancia de la salud en cuanto a la emisión de informes de tratamiento de los datos con criterios epidemiológicos.



CONCLUSIONES:

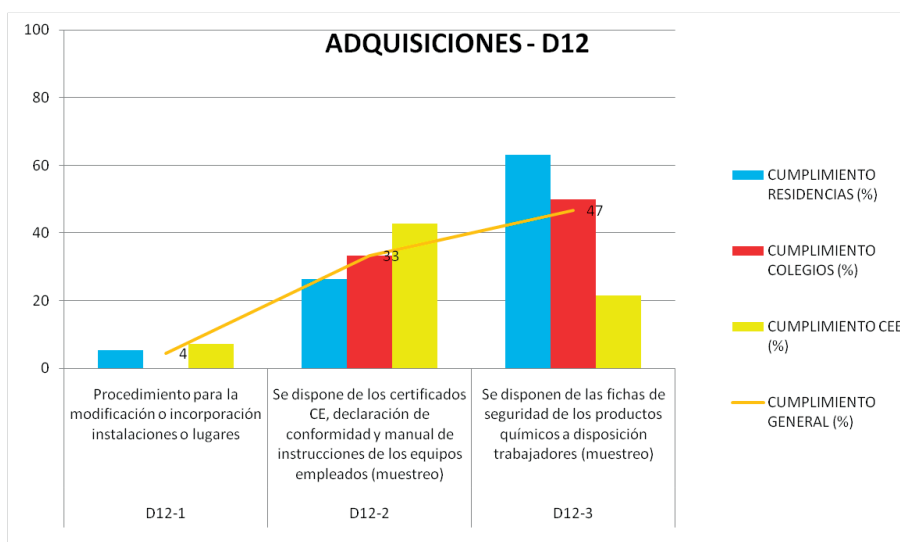
La implantación en emergencias, a nivel general, es baja. Esta conclusión se realiza considerando que emergencias "es el conjunto de los medios definidos, formación teórica y practica recibida, los simulacros para medir la eficacia, etc. La existencia de medidas de emergencia es alta. El inconveniente está en la implantación mediante los simulacros, sobre todo en centros residenciales por las características especiales de turnos y personal. La formación recibida en relación a emergencias es teórica, y no practica.



CONCLUSIONES:

A destacar: podemos concluir que no se realizan las investigaciones de accidente (11% de realización general) y cuando se realizan, estas se enfocan, de manera general, a accidentes con baja, no siendo investigados los accidentes sufridos por los trabajadores que no generan baja médica.

La implantación de un procedimiento de gestión de accidentes tiene un grado de cumplimiento muy bajo en término general e inexistente en CEE.

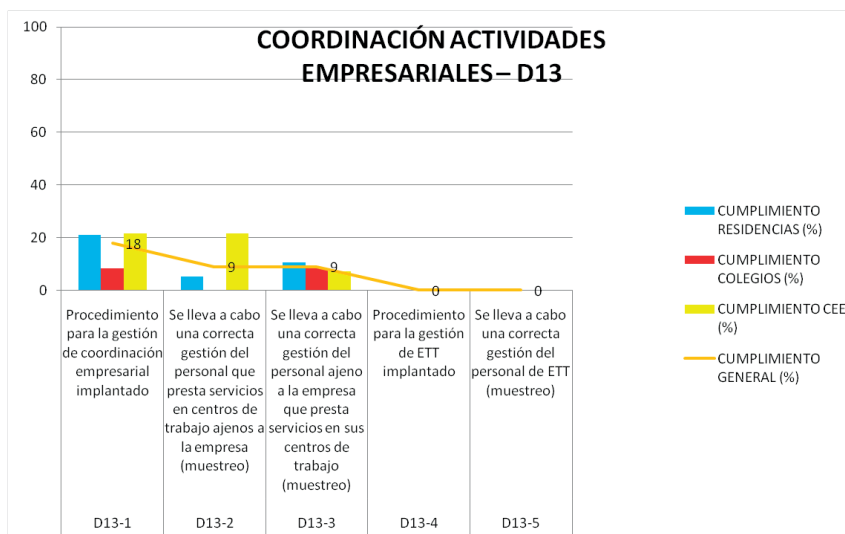


CONCLUSIONES:

En relación a las adquisiciones no existe un procedimiento elaborado para la modificación de lugares.

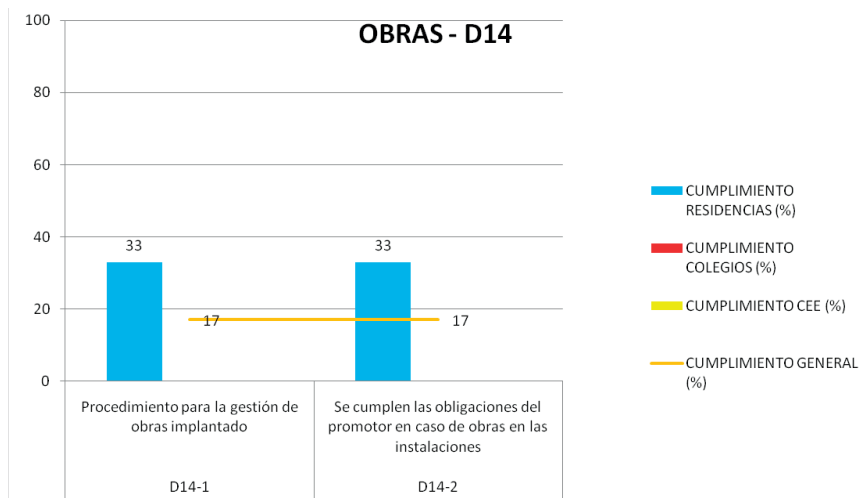
La existencia de maquinaria /equipos de trabajo en los centros con marcado ce, manual de uso y declaración de conformidad es muy baja.

Considerando que en todos los centros visitados se dispone de personal de limpieza el cumplimiento de la obligación de poner a disposición de los usuarios las fichas de seguridad de los productos químicos es bajo, ya que en la mayoría de los centros en los que se dispone de ellas no están a disposición de los trabajadores y no se da formación específica en el uso de este tipo de productos químicos.



CONCLUSIONES:

En relación a la coordinación empresarial, la gráfica es prácticamente plana en incumplimiento. No se realiza coordinación en prevención de riesgos laborales con aquellas empresas que van a los centros de manera habitual ni cuando se desplazan los trabajadores a centros externos.

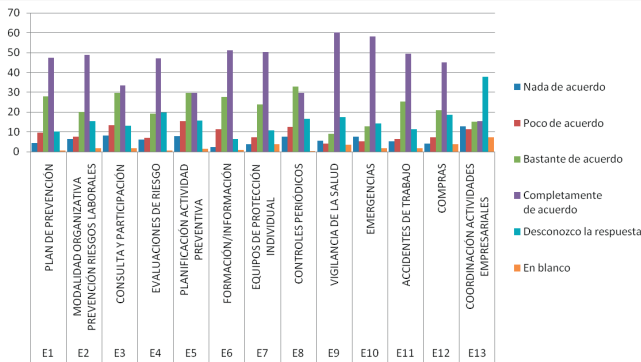


CONCLUSIONES:

En aquellos centros que se ha realizado algún tipo de actuación bajo el RD 1627/1997 han alcanzado un grado de cumplimiento del 33% en el caso de residencias frente al 17% de cumplimiento general.

B. Resultados de las visitas: Cuestionarios de análisis cuantitativo (encuestas)

ANÁLISIS GENERAL DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS



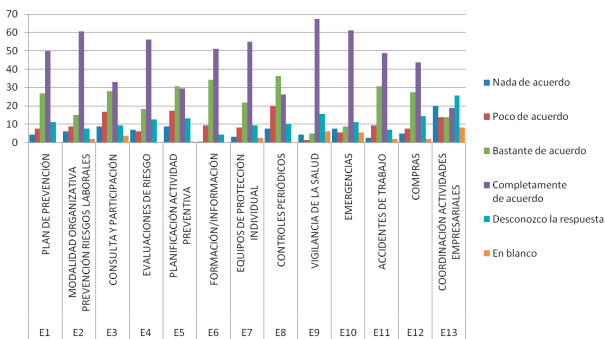
CONCLUSIONES:

Como visión general de los datos obtenidos de las encuestas realizadas, podemos observar el alto porcentaje de respuestas marcadas en la opción “completamente de acuerdo” a las cuestiones planteadas.

Se han realizado 4 preguntas por cada elemento del sistema de gestión analizado de manera que, la respuesta a las preguntas mediante las opciones “Bastante de acuerdo” y “Completamente de acuerdo” nos llevan a interpretar

que los encuestados declaran que en su centro de trabajo se realiza el cumplimiento del elemento sobre el que se pregunta.

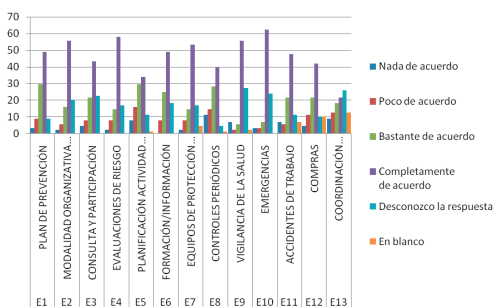
DIRECCIÓN



CONCLUSIONES:

Este es el resultado de las respuestas a la encuesta realizada por los Directivos en las que destaca del resto la respuesta de “Completamente de acuerdo”, a excepción del elemento relacionado con la coordinación de actividades en el que la respuesta que destaca es “Desconozco la respuesta”

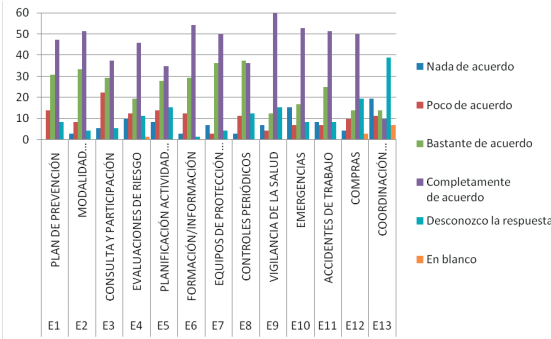
RESPONSABLE / GESTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



CONCLUSIONES:

Este es el resultado de las respuestas de las encuestas realizadas a los responsables de PRL en las que destaca del resto la respuesta de “Completamente de acuerdo”, a excepción del elemento relacionado con la coordinación de actividades en el que la respuesta que destaca es “Desconozco la respuesta”

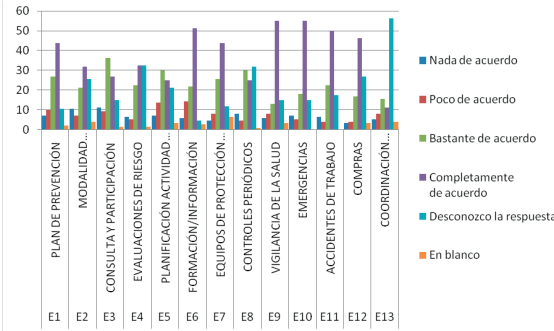
DELEGADOS DE PREVENCIÓN



CONCLUSIONES:

Este es el resultado de las respuestas de las encuestas realizadas a los Delegados de Prevención en las que destaca del resto la respuesta de “Completamente de acuerdo”, a excepción del elemento relacionado con la coordinación de actividades en el que la respuesta que destaca es “Desconozco la respuesta”

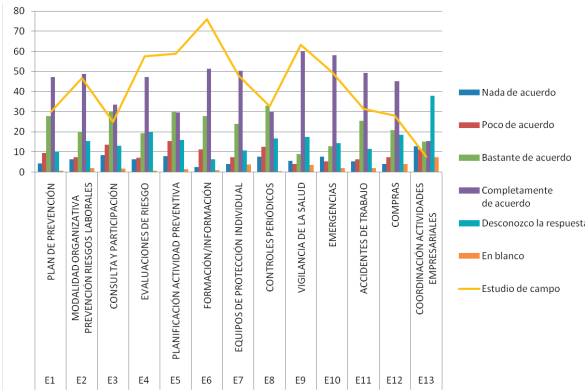
TRABAJADORES



CONCLUSIONES:

De las respuestas de las encuestas realizadas a los Trabajadores en las que podemos observar algún cambio respecto a las anteriores. El peso de las respuestas se reparte entre las diferentes opciones a excepción del elemento relacionado con la coordinación de actividades en el que la respuesta que destaca de manera remarcada es “Desconozco la respuesta”.

COMPARATIVA ENTRE RESULTADO DE ENCUESTAS Y ANALISIS DE CAMPO

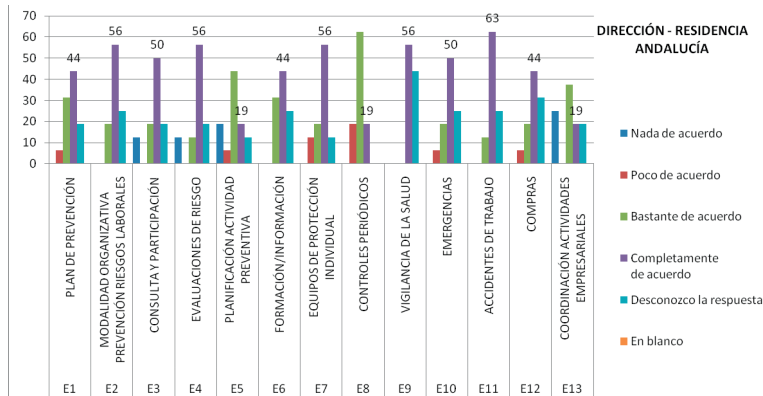
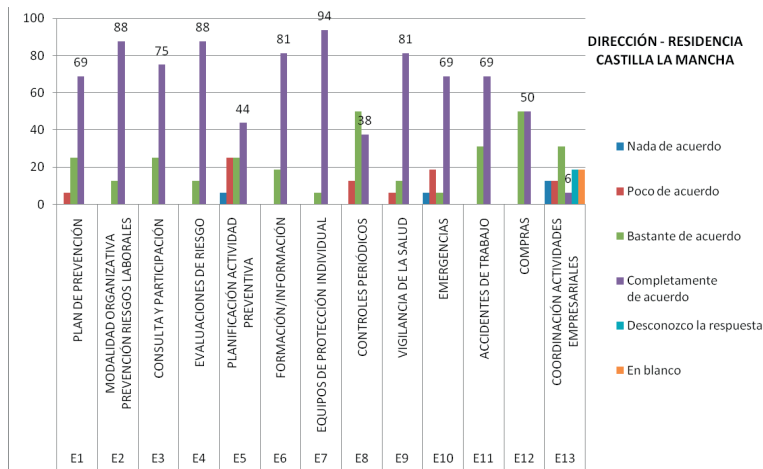
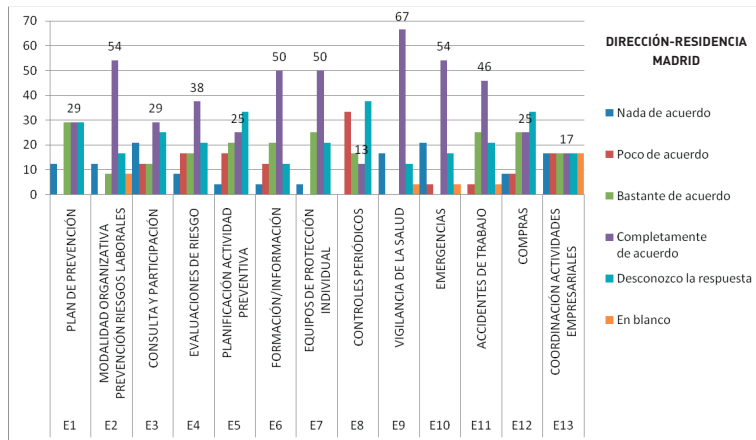


CONCLUSIONES:

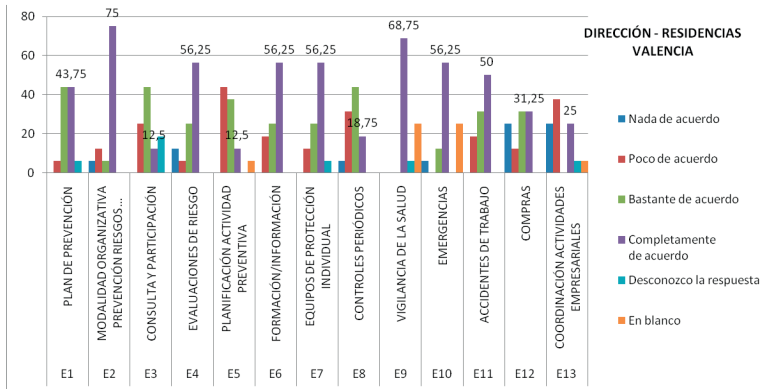
En esta última gráfica podemos observar la diferencia entre la percepción de las personas encuestadas ante la Prevención de Riesgos en sus centros con el resultado del estudio de campo realizado en los centros.

Podemos observar que la percepción subjetiva de cada una de las personas encuestadas es más favorable al cumplimiento que el reflejo de los datos obtenidos de la revisión documental en cada centro visitado.

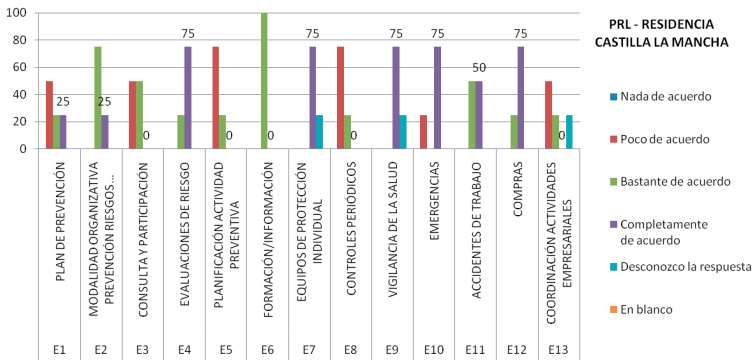
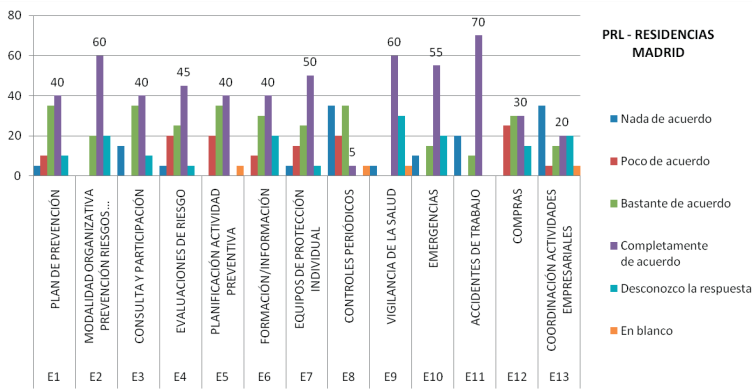
DIRECTIVOS DE RESIDENCIAS

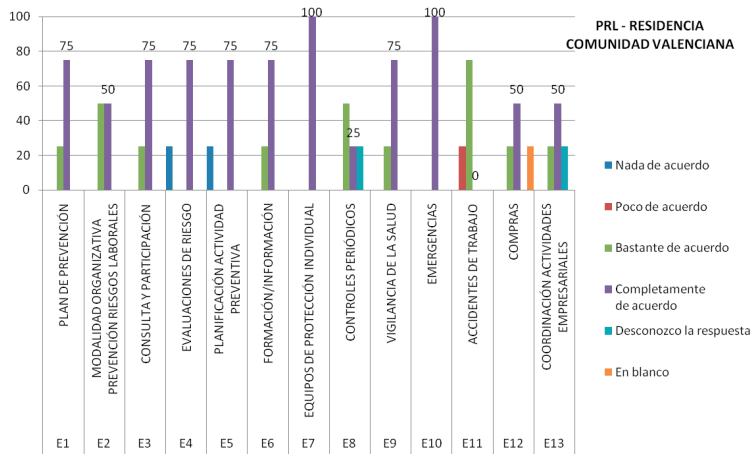
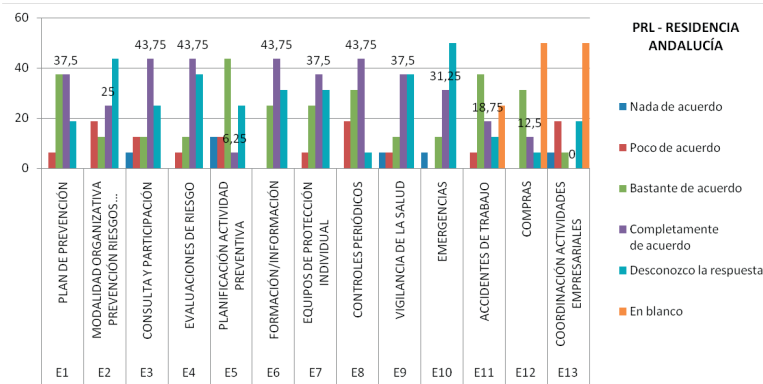


INFORME DE SITUACIÓN

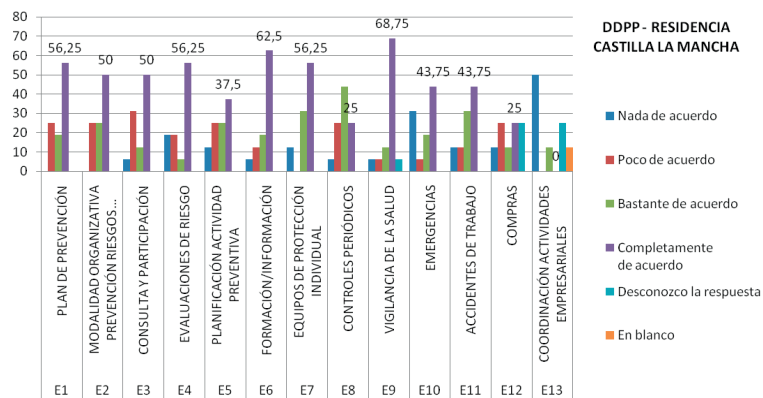


GESTORES DE PREVENCIÓN DE RESIDENCIAS

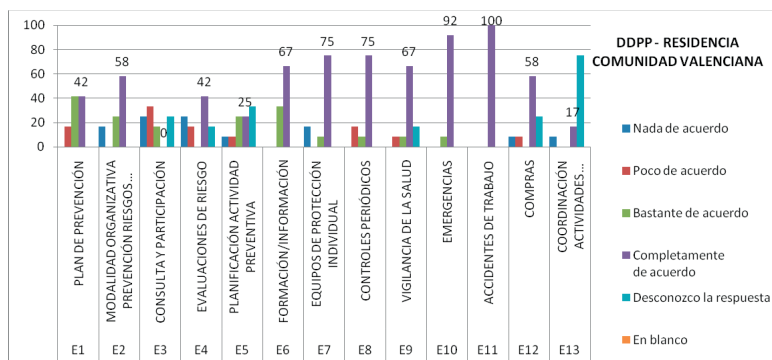
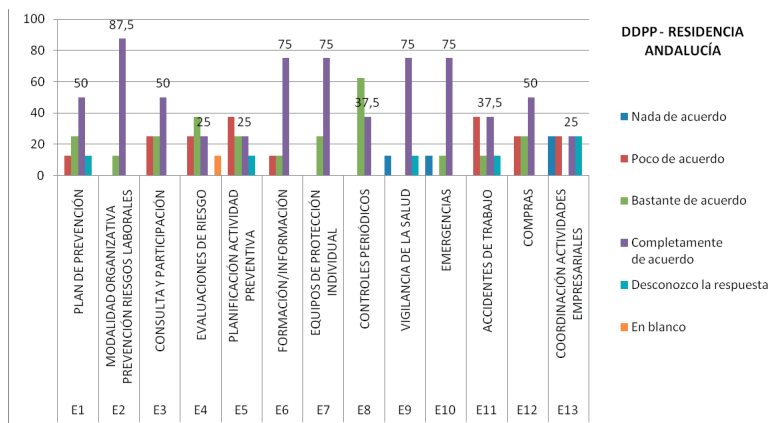




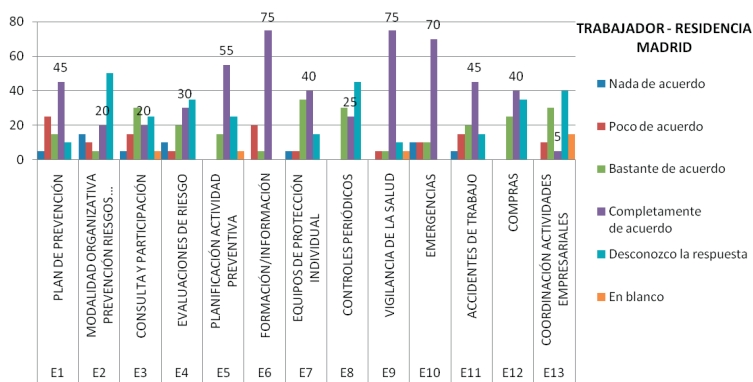
DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RESIDENCIAS

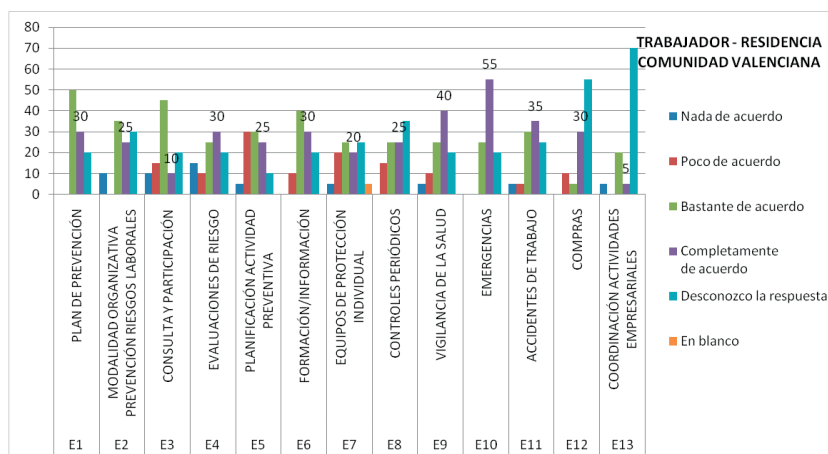
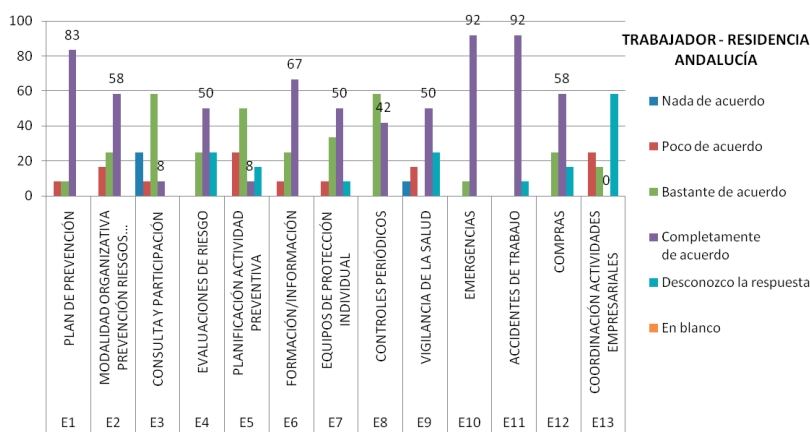
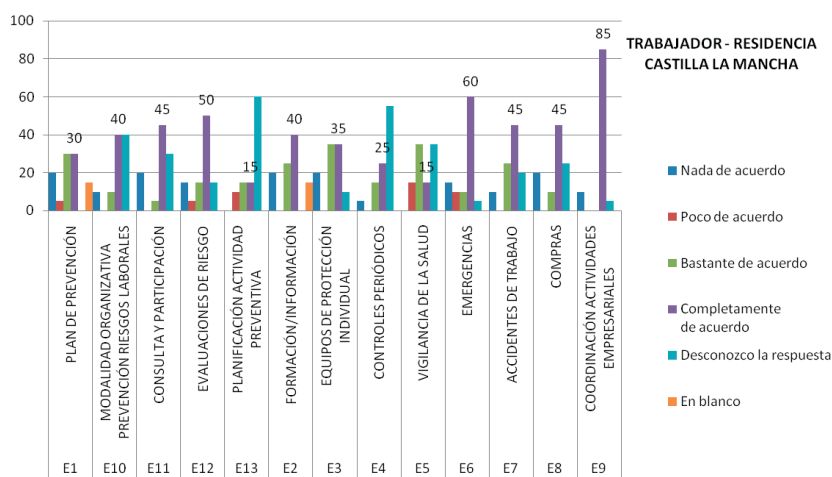


INFORME DE SITUACIÓN

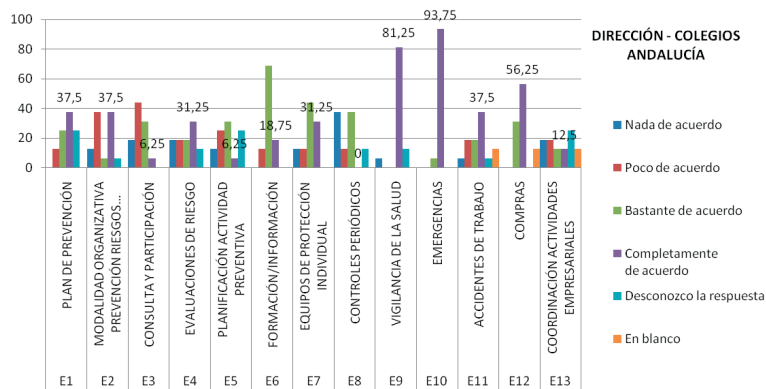
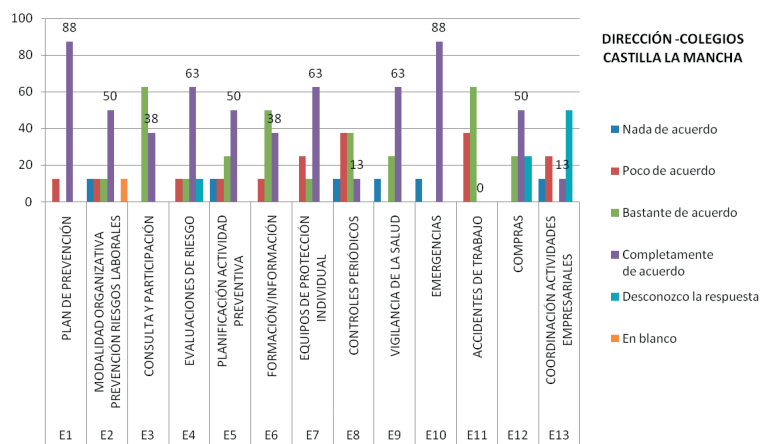
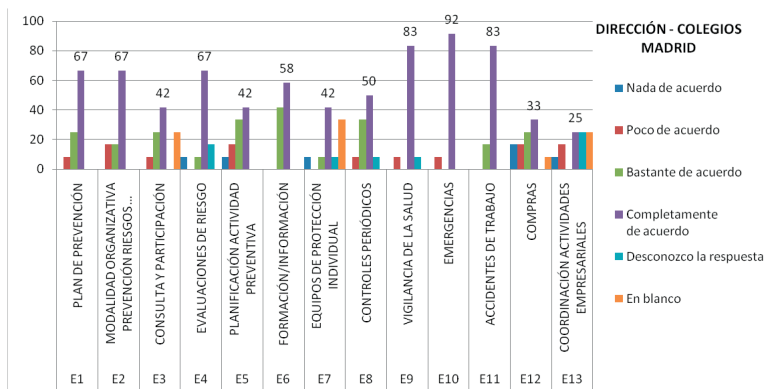


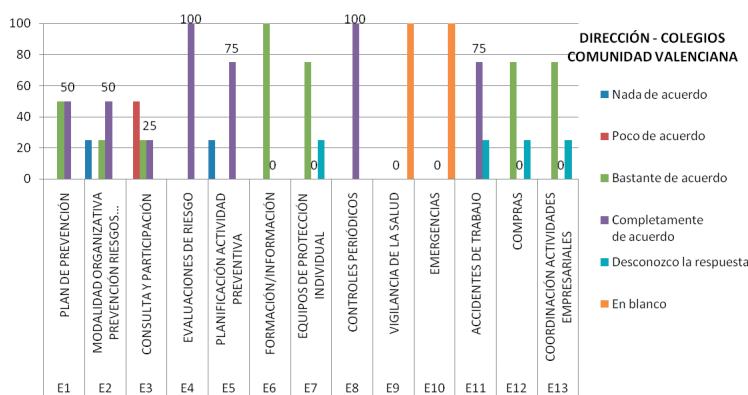
TRABAJADORES DE RESIDENCIAS



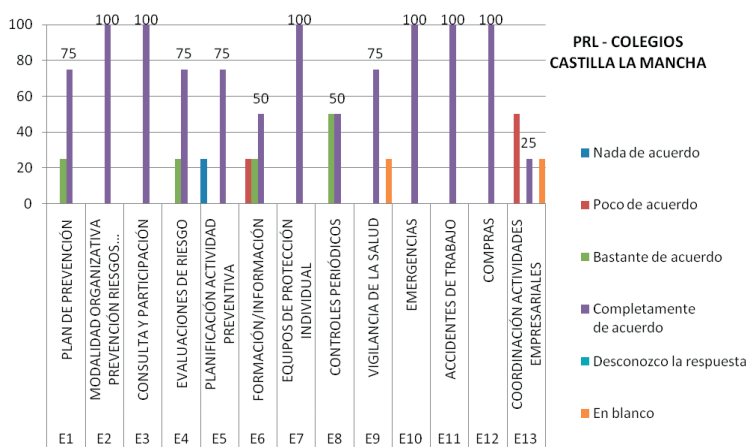
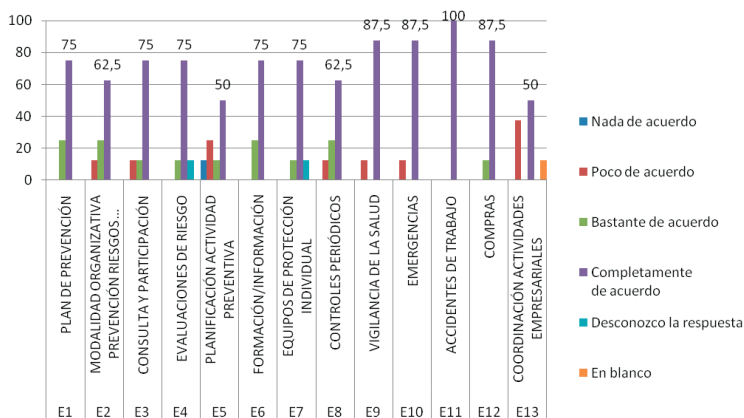


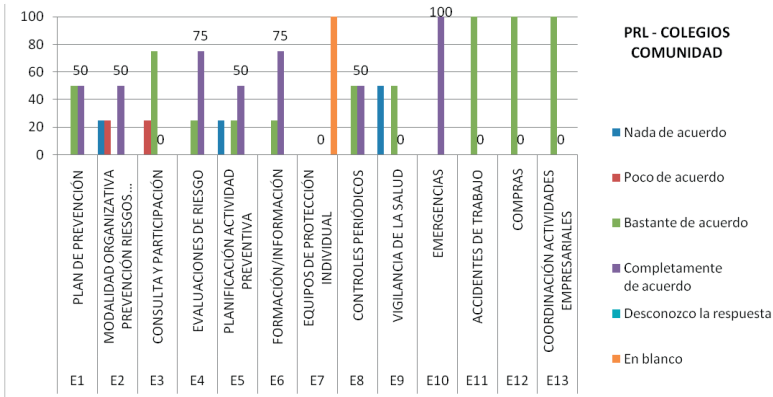
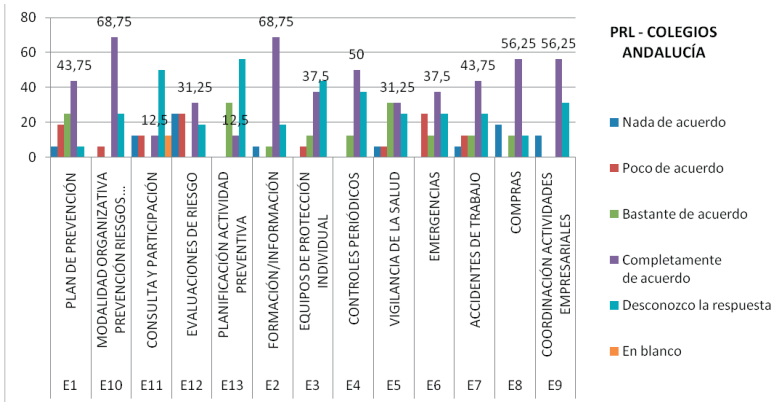
DIRECCION DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



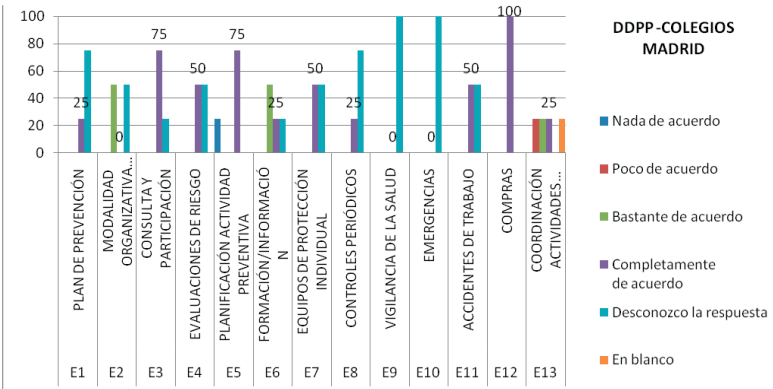


GESTORES DE PREVENCIÓN DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

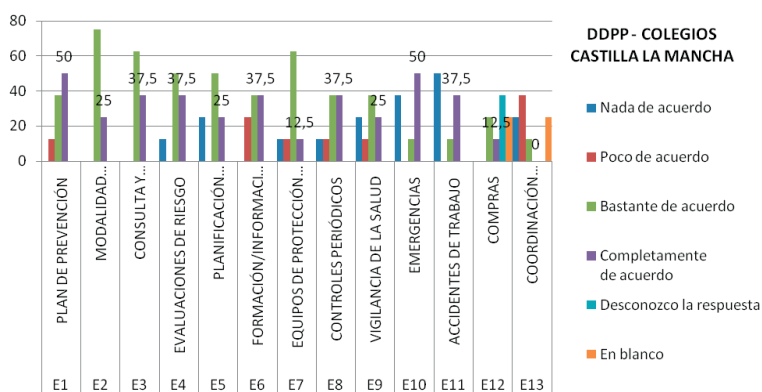




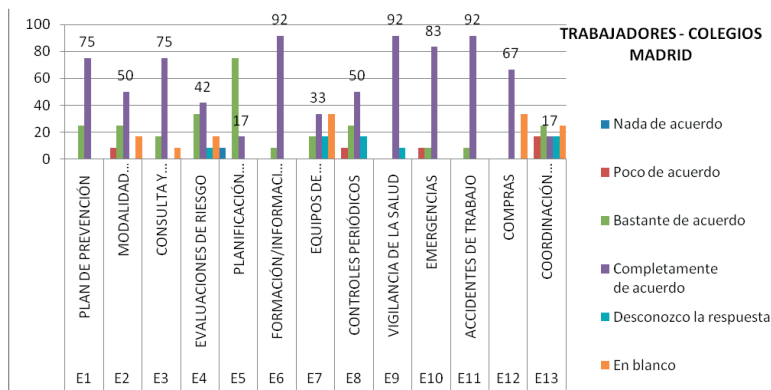
DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



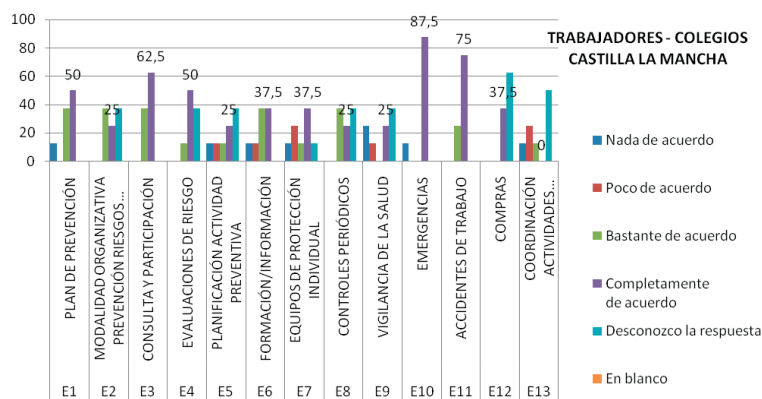
DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD ANDALUZA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL: No se han recibido encuestas.
DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL: No se han recibido encuestas.



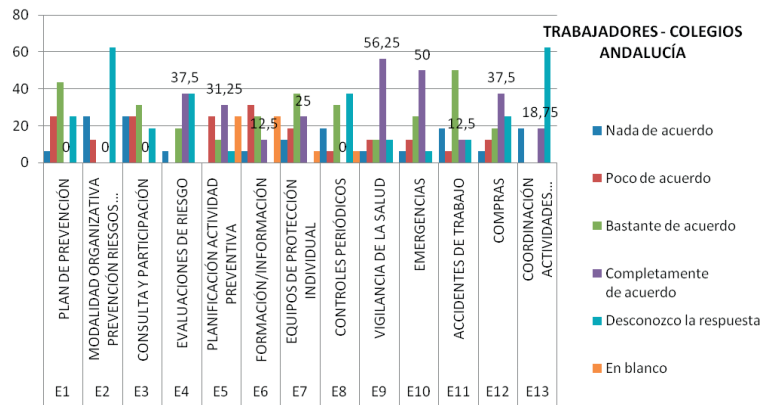
TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



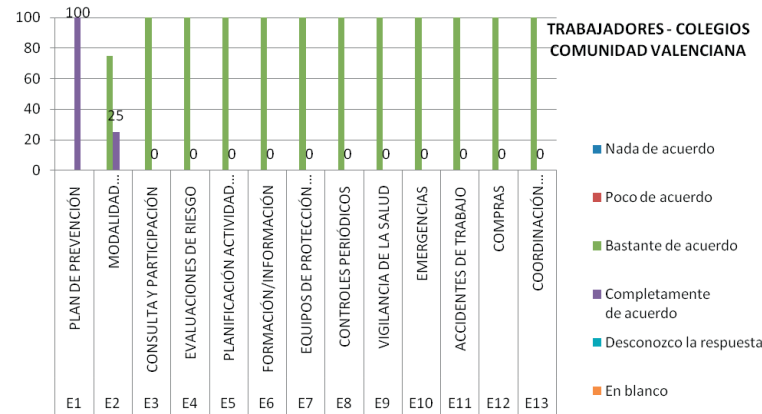
TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD CASTILLA LA MANCHA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



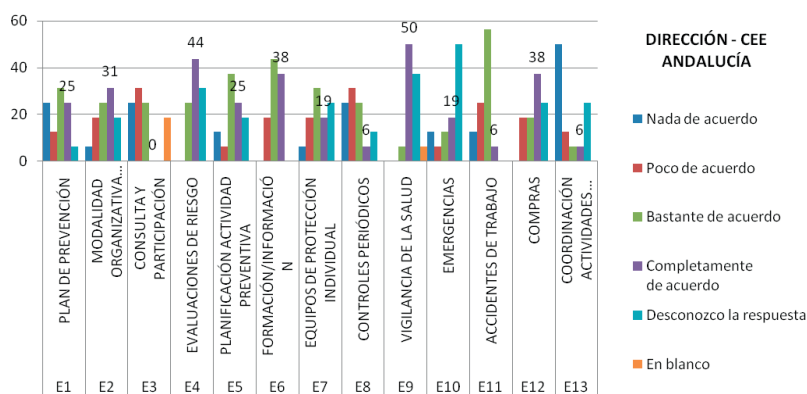
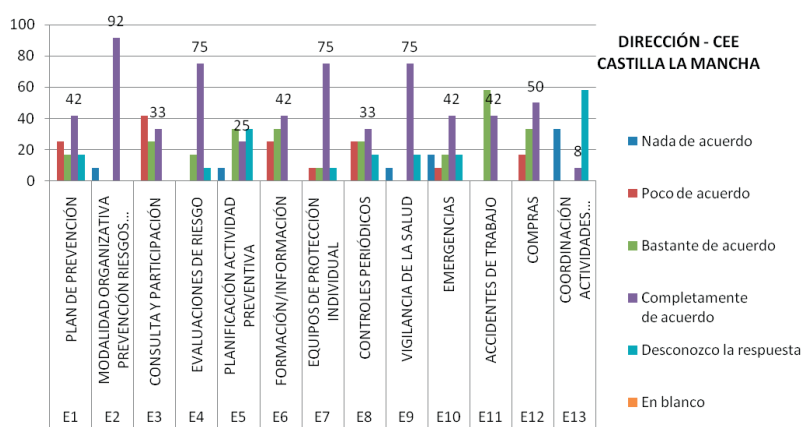
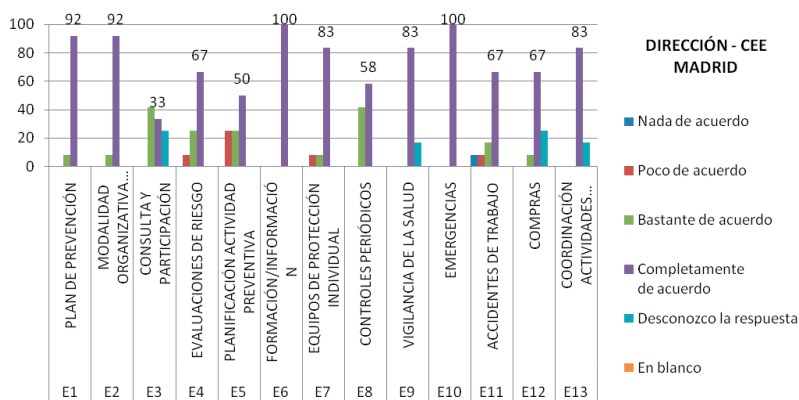
TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD ANDALUZA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



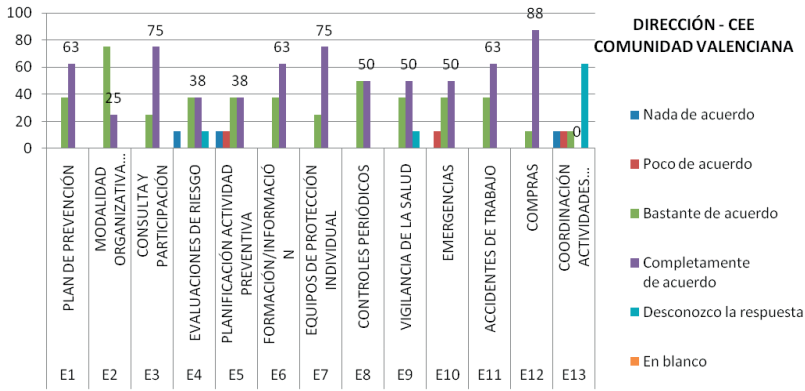
TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL



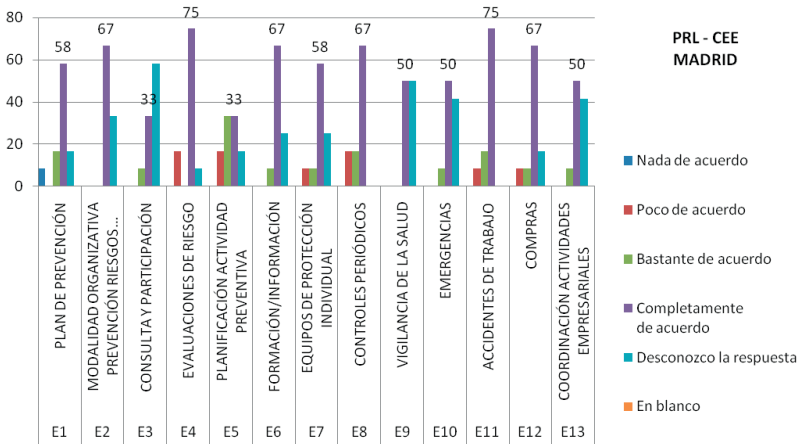
DIRECCIÓN DE CENTROS ESPECIAL DE EMPLEO



INFORME DE SITUACIÓN



GESTORES DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

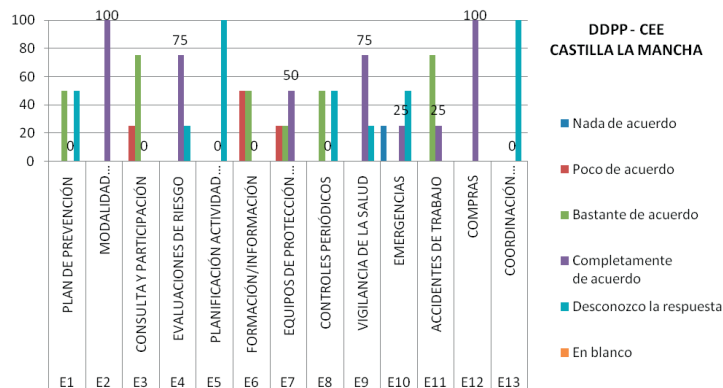
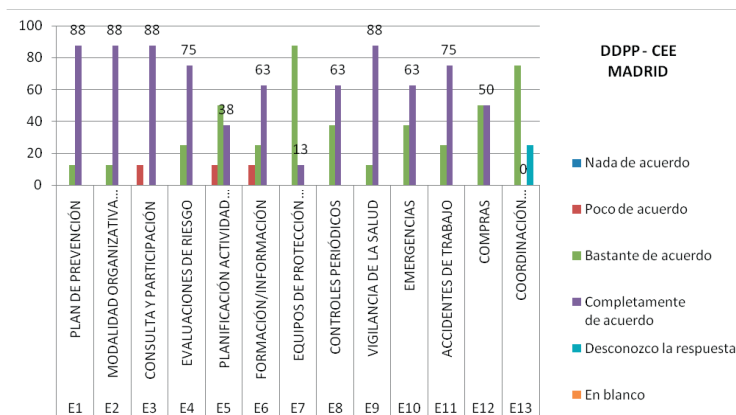


GESTORES DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA LA MANCHA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: No se han recibido encuestas.

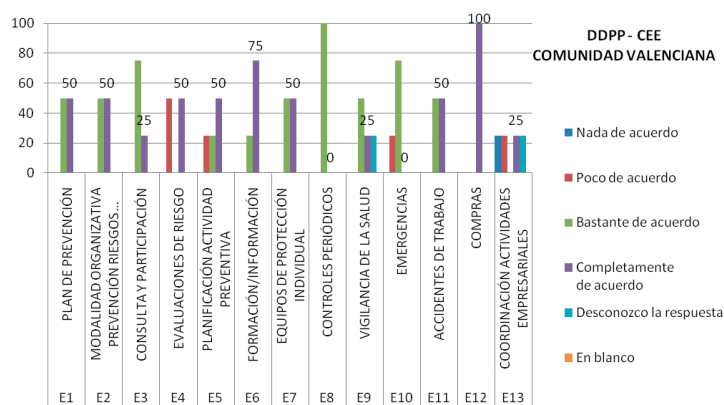
GESTORES DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD ANDALUZA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: No se han recibido encuestas.

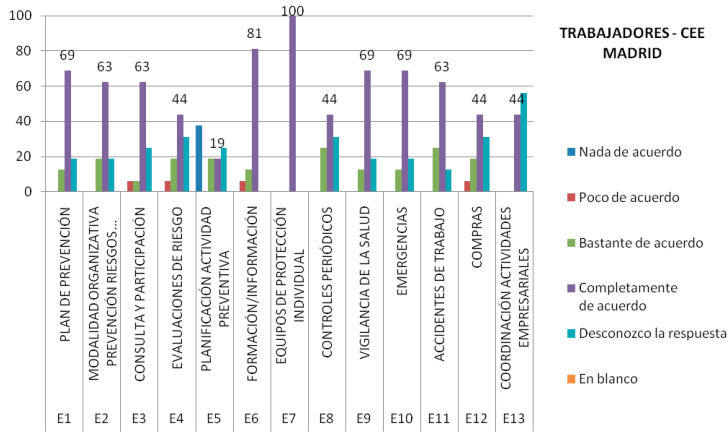
GESTORES DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: No se han recibido encuestas.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

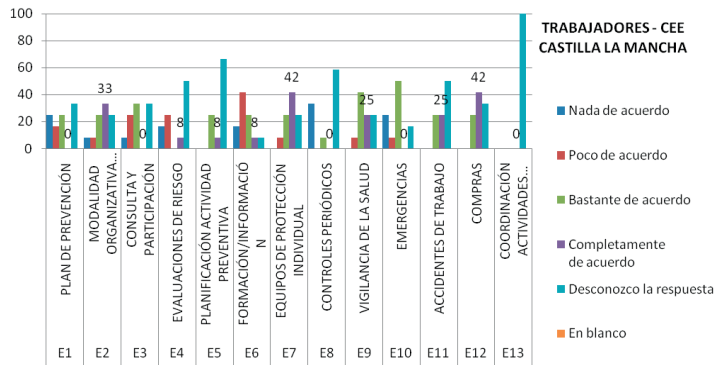


DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA COMUNIDAD ANDALUZA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: No se han recibido encuestas.

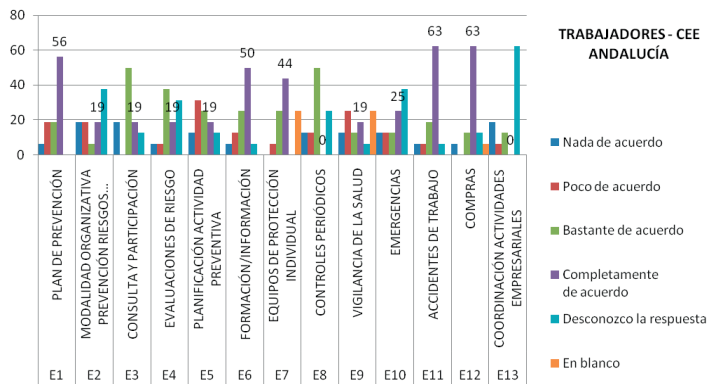




TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA LA MANCHA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD ANDALUZA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



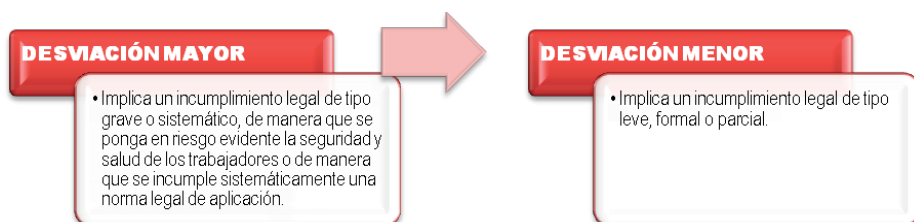
TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO:

No se han recibido encuestas.

4.2.3.2. Datos estadísticos de resultados de auditorías

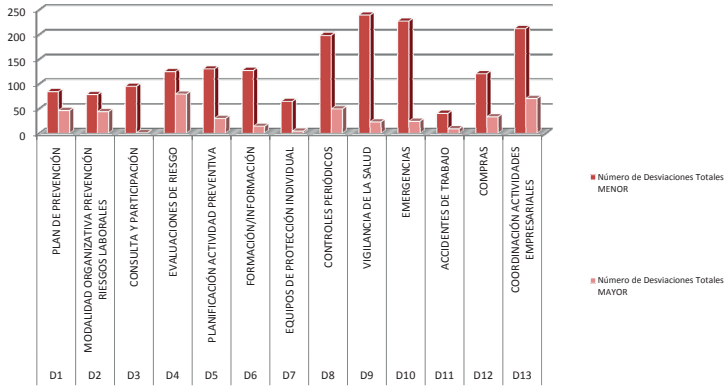
A partir de la experiencia como entidad auditora de Full Audit, desde 2001, se dispone de un estudio estadístico⁶, en base los criterios y metodología auditora utilizada, de los resultados de los procesos auditores realizados por sector.

Un breve resumen de este análisis estadístico es el que se refleja en la siguiente tabla y los 3 gráficos siguientes, en el que se exponen las conclusiones generales en relación a los hallazgos detectados (clasificados en Desviaciones Mayores y Menores) en los procesos auditores llevados a cabo y adaptadas las conclusiones a la metodología seguida en el estudio cuantitativo del presente Diagnóstico.

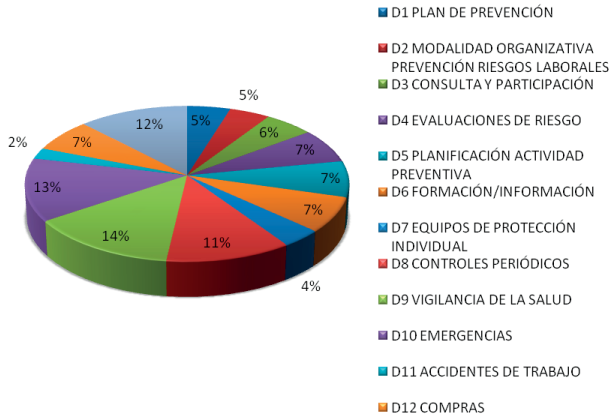


ÍTEMS ANALIZADOS		Número de Desviaciones Totales		% de las Desviaciones	
		MENOR	MAYOR	MENOR	MAYOR
D1	PLAN DE PREVENCIÓN	84	46	4,8%	10,8%
D2	MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	78	43,5	4,5%	10,2%
D3	CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	95	1	5,5%	0,2%
D4	EVALUACIONES DE RIESGO	124,5	79	7,2%	18,6%
D5	PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA	130	30	7,5%	7,1%
D6	FORMACIÓN/INFORMACIÓN	127	14	7,3%	3,3%
D7	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	64	4	3,7%	0,9%
D8	CONTROLES PERIÓDICOS	198	49	11,4%	11,5%
D9	VIGILANCIA DE LA SALUD	239	22,5	13,7%	5,3%
D10	EMERGENCIAS	227	24	13,1%	5,6%
D11	ACCIDENTES DE TRABAJO	40	9	2,3%	2,1%
D12	COMPRAS	120,5	33	6,9%	7,8%
D13	COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES	212	70	12,2%	16,5%
TOTAL		1739	425		

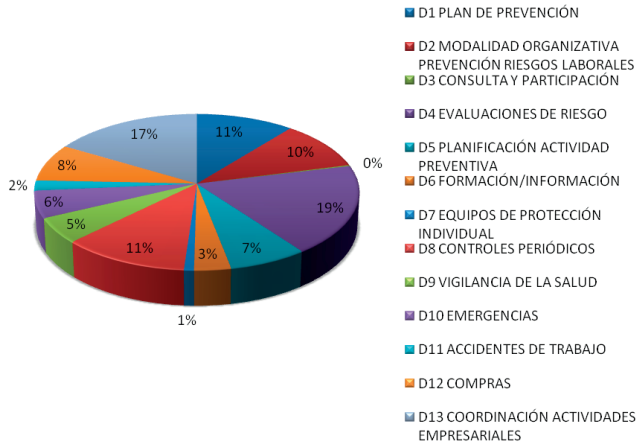
⁶ La muestra de procesos auditores de la que se parte para la realización del Estudio Estadístico de Desviaciones es de, aproximadamente, 400 entidades.



% de Desviaciones menores



% de Desviaciones mayores



4.2.3.3. Estadísticas siniestralidad del sector.

Las siguientes estadísticas de siniestralidad se basan en los datos facilitados por las diferentes entidades durante las visitas a través de sus diferentes estudios estadísticos.

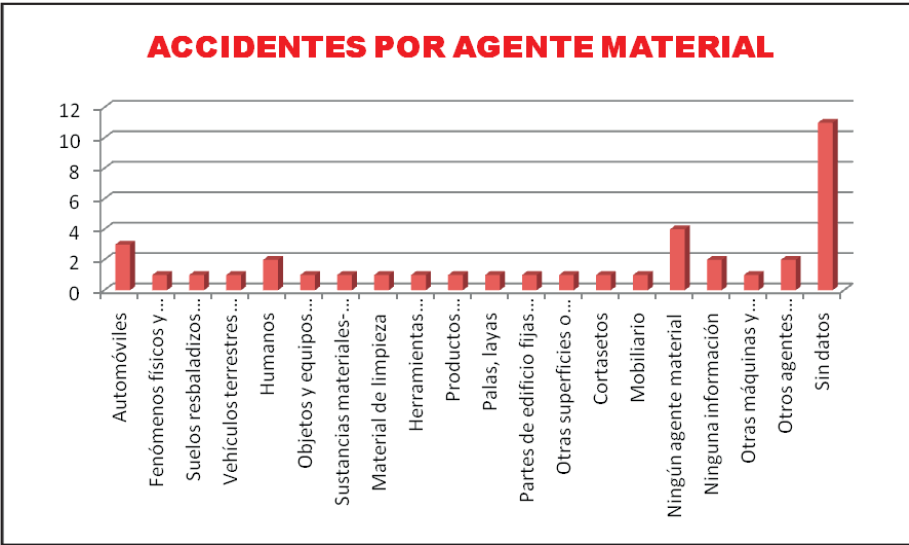
Se podrá constatar que el estudio realizado no contiene datos cualitativa y cuantitativamente homogéneos, debido a que los datos proporcionados por las entidades tienen orígenes y formas de gestión, que en la mayoría de los casos, no coinciden entre sí.

DATOS GENERALES DE SINIESTRALIDAD ¹								
Entidad	Número Trabajadores	Periodo de los datos	ESTADÍSTICAS					
			Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Índice de incidencia	Duración Media de la baja	Índice de Frecuencia	Índice de gravedad
Residencia	50	01/01/2010-22/09/2010	2	1	39,5	16,5	29,26	-
Residencia	284	01/01/2009-30/06/2009	8	-	28,2	28	-	-
Centro Educación Especial	80	01/01/2009-31/12/2009	8	11	100,31	9	55,73	0,5
Centro Especial de Empleo	50	01/01/2009-31/12/2009	2	0	4,2	-	-	-
Centro Especial de Empleo	50	01/01/2009-31/12/2009	12	-	24	-	-	--
Centro Especial de Empleo	12	01/01/2009-31/12/2009	2	-	16,67	-	-	-
Centro Especial de Empleo ¹	-	01/01/2009-15/10/2010	0	0	0	0	0	0
Centro Educación Especial ¹	-	01/01/2009-31/12/2009	0	0	0	0	0	0
Residencia ¹	115	01/01/2007-31/12/2007	5	-	43,5	81	-	-
Residencia ¹	-	01/01/2009-31/12/2009	2	-	19,37	23	-	-
Residencia ¹	62	01/01/2009-31/12/2009	4	-	64,43	22	38,58	0,84
Centro Educación Especial	28	01/01/2009-31/12/2009	1	-	36,14	3	21,65	0,06
Centro Educación Especial	-	01/01/2009-31/12/2009	1	-	1,51	-	-	-
Residencia	-	01/01/2008-31/12/2008	1	-	71	9	-	-
Centro Especial de Empleo	25	01/01/2009-31/12/2009	2	-	80	8	-	-
Centro Especial de Empleo	62	01/01/2009-31/12/2009	1	-	1,61	-	-	-
Centro Especial de Empleo	4	01/01/2009-31/12/2009	0	0	0	0	0	0
Residencia	67	01/01/2008-31/12/2008	1	-	15	12	-	-
Centro Especial de Empleo	467	01/01/2007-31/12/2007	25	17	53,49	-	31,47	-
Centro Especial de Empleo	560	01/01/2008-31/12/2008	29	36	51,72	-	30,37	-

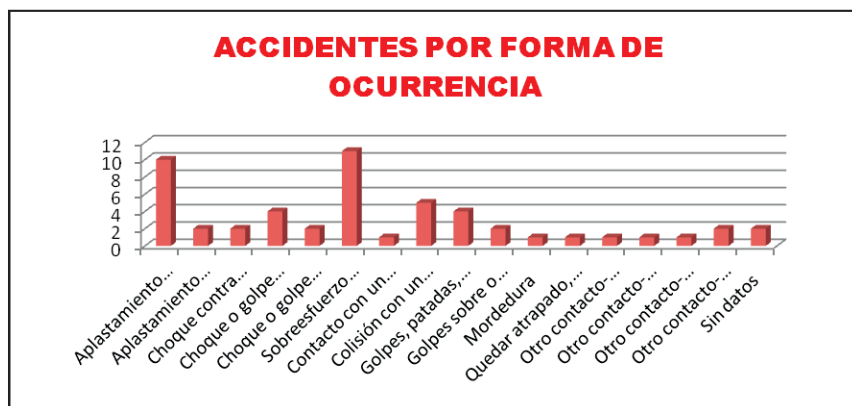
¹ No se dispone del dato en la documentación analizada por el equipo consultor.

⁰ No se han registrado accidentes en las estadísticas facilitadas al equipo consultor

ACCIDENTES POR AGENTE MATERIAL	
AGENTE MATERIAL CAUSANTE DE LA LESIÓN	MÚMERO ACCIDENTES
Automóviles	3
Fenómenos físicos y elementos naturales-sin especificar	1
Suelos resbaladizos debido a lluvia, nieve, hielo en el pavimento	1
Vehículos terrestres sin identificad	1
Humanos	2
Objetos y equipos para el deporte y los juegos	1
Sustancias materiales-sin peligro específico(agua, materias inertes, etc.)	1
Material de limpieza	1
Herramientas mecánicas manuales para cortar, separar (comprende tijeras, cizallas, podaderas)	1
Productos almacenados (comprende objetos y embalajes en un almacenamiento)	1
Palas, layas	1
Partes de edificio fijas en altura (tejados, terrazas, aberturas, escaleras, rampas)	1
Otras superficies o áreas de circulación al mismo nivel	1
Cortasetos	1
Mobiliario	1
Ningún agente material	4
Ninguna información	2
Otras máquinas y equipos portátiles móviles clasificados en el grupo 09 pero no citados anteriormente	1
Otros agentes materiales no citados en esta clasificación	2
Sin datos	11

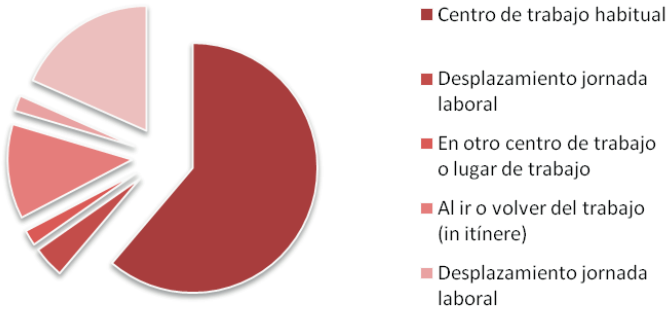


ACCIDENTES POR FORMA DE OCURENCIA	
FORMA DEL ACCIDENTE	NÚMERO ACCIDENTES
Aplastamiento sobre o contra, resultado de un tropiezo o choque contra un objeto inmóvil	10
Aplastamiento sobre o contra, resultado de una caída	2
Choque contra un objeto-en balanceo	2
Choque o golpe contra un objeto proyectado	4
Choque o golpe contra un objeto que cae	2
Sobreesfuerzo físico-sobre el sistema musculo esquelético	11
Contacto con un agente material cortante(cuchillo u hoja)	1
Colisión con un objeto (incluidos los vehículos)-colisión con una persona (la víctima está en movimiento)	5
Golpes, patadas, cabezazos, estrangulamiento	4
Golpes sobre o contra resultado de una caída del trabajador	2
Mordedura	1
Quedar atrapado, ser aplastado entre	1
Otro contacto-tipo de lesión conocido del Grupo 40 pero no mencionado anteriormente	1
Otro contacto-tipo de lesión conocido del Grupo 50 pero no mencionado anteriormente	1
Otro contacto-tipo de lesión conocido del Grupo 80 pero no mencionado anteriormente	1
Otro contacto-Tipo de lesión no codificado en la presente clasificación	2
Sin datos	2



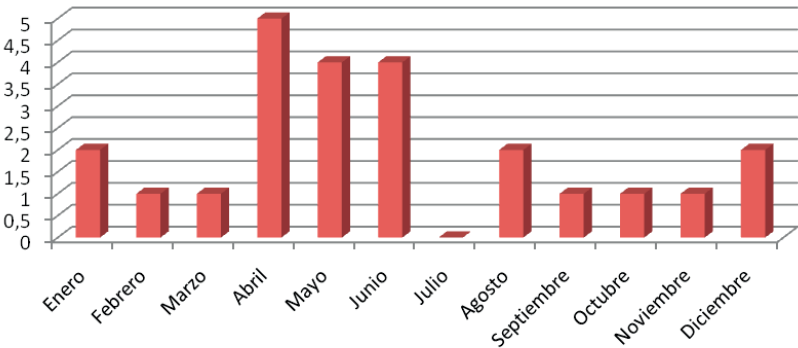
ACCIDENTES POR LUGAR DE OCURENCIA	
LUGAR ACCIDENTE	NÚMERO ACCIDENTES
Centro de trabajo habitual	30
Desplazamiento jornada laboral	2
En otro centro de trabajo o lugar de trabajo	1
Al ir o volver del trabajo (in itinere)	6
Desplazamiento jornada laboral	1
Sin datos	9

ACCIDENTES POR LUGAR DE OCURRENCIA

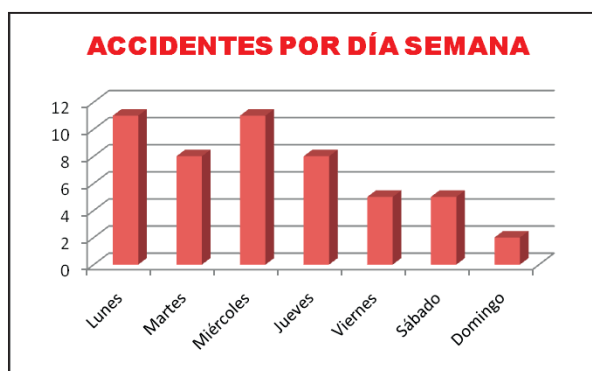


ACCIDENTES POR MES DE OCURRENCIA	
MES ACCIDENTE	NÚMERO ACCIDENTES
Enero	2
Febrero	1
Marzo	1
Abril	5
Mayo	4
Junio	4
Julio	0
Agosto	2
Septiembre	1
Octubre	1
Noviembre	1
Diciembre	2

ACCIDENTES POR MES DE OCURRENCIA

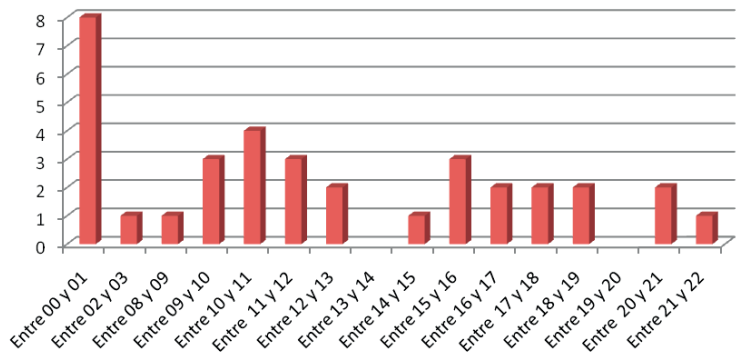


ACCIDENTES POR DÍA SEMANA	
DÍA DEL ACCIDENTE	NÚMERO ACCIDENTES
Lunes	11
Martes	8
Miércoles	11
Jueves	8
Viernes	5
Sábado	5
Domingo	2



ACCIDENTES POR HORA DE LA JORNADA	
HORA DEL ACCIDENTE	NÚMERO ACCIDENTES
Entre 00 y 01	8
Entre 02 y 03	1
Entre 08 y 09	1
Entre 09 y 10	3
Entre 10 y 11	4
Entre 11 y 12	3
Entre 12 y 13	2
Entre 13 y 14	0
Entre 14 y 15	1
Entre 15 y 16	3
Entre 16 y 17	2
Entre 17 y 18	2
Entre 18 y 19	2
Entre 19 y 20	0
Entre 20 y 21	2
Entre 21 y 22	1
Entre 22 y 23	0
Entre 23 y 24	0

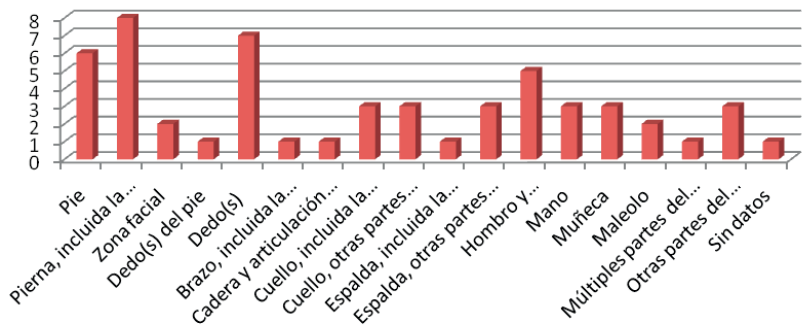
ACCIDENTES POR HORA DE LA JORNADA



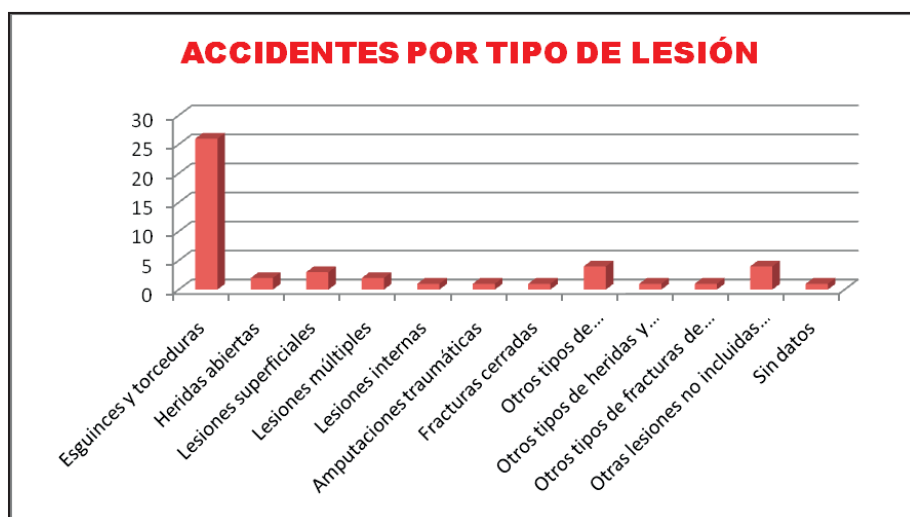
ACCIDENTES POR REGIÓN ANATÓMICA

ZONA LESIÓN	NÚMERO ACCIDENTES
Pie	6
Pierna, incluida la rodilla	8
Zona facial	2
Dedo(s) del pie	1
Dedo(s)	7
Brazo, incluida la articulación del cúbito	1
Cadera y articulación de la cadera	1
Cuello, incluida la columna y las vértebras del cuello	3
Cuello, otras partes no mencionadas anteriormente	3
Espalda, incluida la columna y las vértebras de la espalda	1
Espalda, otras partes no mencionadas anteriormente	3
Hombro y articulaciones de húmero	5
Mano	3
Muñeca	3
Maleolo	2
Múltiples partes del cuerpo afectadas	1
Otras partes del cuerpo no mencionadas anteriormente	3
Sin datos	1

ACCIDENTES POR REGIÓN ANATÓMICA

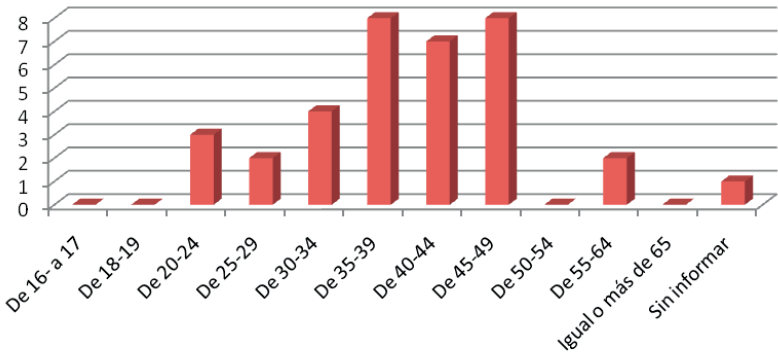


ACCIDENTES POR TIPO DE LESIÓN	
TIPO DE LESIÓN	NÚMERO ACCIDENTES
Esguinces y torceduras	26
Heridas abiertas	2
Lesiones superficiales	3
Lesiones múltiples	2
Lesiones internas	1
Amputaciones traumáticas	1
Fracturas cerradas	1
Otros tipos de dislocaciones, esguinces y torceduras	4
Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	1
Otros tipos de fracturas de huesos	1
Otras lesiones no incluidas en otros aptados	4
Sin datos	1



ACCIDENTES POR EDAD	
EDAD	NÚMERO ACCIDENTES
De 16- a 17	0
De 18-19	0
De 20-24	3
De 25-29	2
De 30-34	4
De 35-39	8
De 40-44	7
De 45-49	8
De 50-54	0
De 55-64	2
Igual o más de 65	0
Sin informar	1

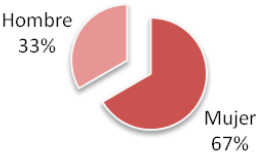
ACCIDENTES POR EDAD



ACCIDENTES POR SEXO

SEXO	NÚMERO ACCIDENTES
Mujer	34
Hombre	17

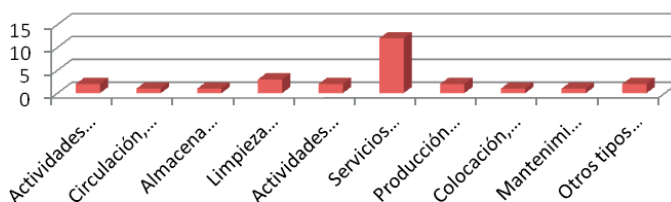
ACCIDENTES POR SEXO



ACCIDENTES POR TIPO DE TRABAJO

ACCIDENTE SEGÚN TIPO DE TRABAJO	NÚMERO ACCIDENTES
Actividades deportivas y artísticas	2
Circulación, incluso en los medios de transporte	1
Almacenamiento-de todo tipo	1
Limpieza de locales, de máquinas-industrial o manual	3
Actividades intelectuales-enseñanza, formación, tratamiento de la información, trabajos de oficina, de organización y de gestión	2
Servicios de atención sanitaria, asistencia de personas	12
Producción, transformación, tratamiento-de todo tipo	2
Colocación, preparación, instalación, montaje, desmontamiento, desmontaje	1
Mantenimiento, reparación, reglaje, puesta a punto	1
Otros tipos de trabajo conocidos del grupo 60, pero no mencionados anteriormente	2

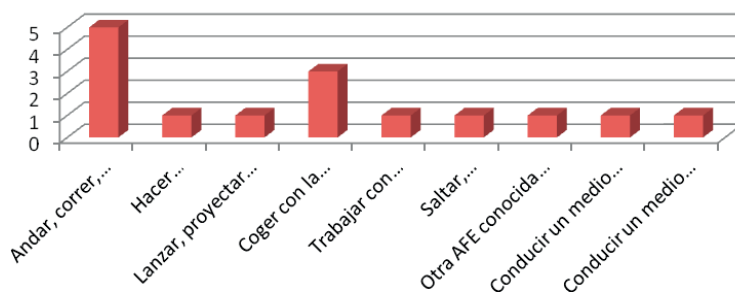
ACCIDENTES POR TIPO DE TRABAJO



ACCIDENTES POR ACTIVIDAD FÍSICA

ACCIDENTE SEGÚN ACTIVIDAD FÍSICA ESPECÍFICA	NÚMERO ACCIDENTES
Andar, correr, subir, bajar, etc.	5
Hacer movimientos en un mismo sitio	1
Lanzar, proyectar lejos	1
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar con la mano, poner-en un plano horizontal	3
Trabajar con herramientas manuales sin motor	1
Saltar, abalanzarse, etc.	1
Otra AFE conocida del grupo 40 pero no mencionada anteriormente	1
Conducir un medio de transporte o un equipo de carga-móvil y sin motor	1
Conducir un medio de transporte o un equipo de carga-móvil y con motor	1

ACCIDENTES POR ACTIVIDAD FÍSICA

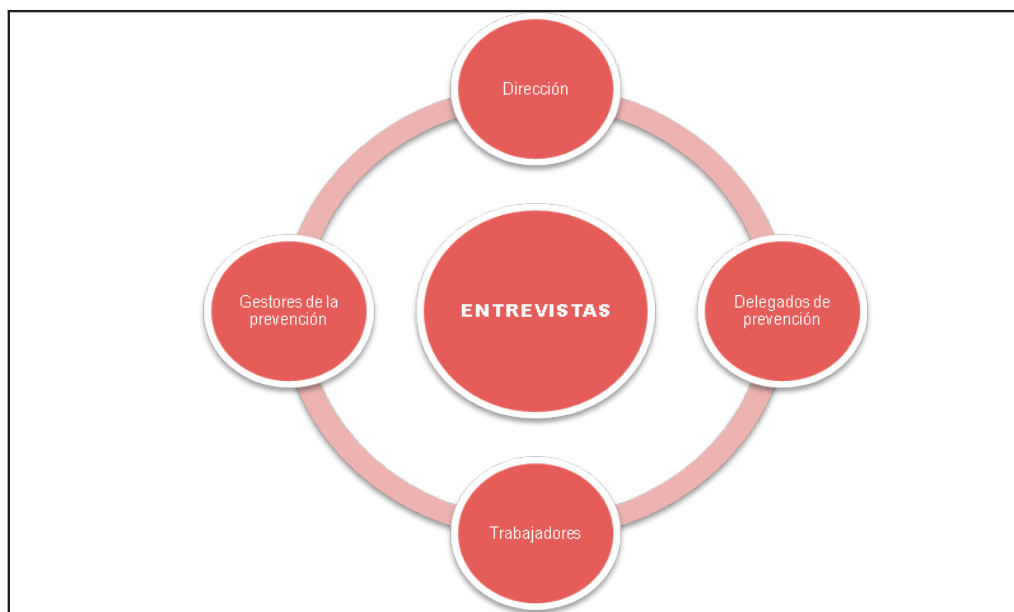


4.3. Entrevistas

4.3.1. BASES DEL ANÁLISIS

En las visitas a los centros de trabajo, el equipo consultor llevó a cabo una serie de entrevistas con el objeto de analizar el punto de vista de cada uno de 4 grandes grupos de interlocutores de los Centros, que formarán el cuerpo básico del diagnóstico: Dirección, Responsables o gestores de la prevención de riesgos laborales, Representantes de los trabajadores e incluían preguntas abiertas, así como preguntas cerradas, y planteamiento de diferentes situaciones, en las que se pidió la opinión de cada uno de los entrevistados

Se llevaron a cabo en sesiones independientes en las que el equipo consultor mantenía una breve reunión con los entrevistados y, tras plantear cada una de las preguntas que formaban parte del cuestionario, se recogían las impresiones de los mismos.



4.3.2. RESULTADOS ENTREVISTAS

Los resultados de las entrevistas realizadas a cada uno de los grandes grupos de personas entrevistadas se pueden consultar en el CD que se adjunta a este libro.

4.3.3. CONCLUSIONES. Derivado del análisis de las respuestas de las diferentes personas entrevistadas, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- Existe un alto grado de concordancia entre las respuestas de los cuatro grandes grupos de perfiles entrevistados.
- No se constata la existencia de diferencias significativas entre las respuestas obtenidas en los tres tipos de centros objeto del Diagnóstico.
- No se constata la existencia de diferencias significativas entre las respuestas obtenidas en las cuatro Comunidades Autónomas objeto del Diagnóstico.
- Como norma general, se puede afirmar, que no existe una percepción generalizada de los riesgos a los que se encuentra expuesto el “Sector”.
- Se constata que el “Sector” tiene una visión del estado de la gestión preventiva desligada de la realidad, encontrando que el denominador común es que se lleva a cabo una adecuada gestión de las políticas y prácticas preventivas.
- La prevención, en general, adquiere valor, en cuanto responde al binomio prevención-usuario.

4.4 Análisis CuaLitativo

4.4.1. BASES DEL ANÁLISIS

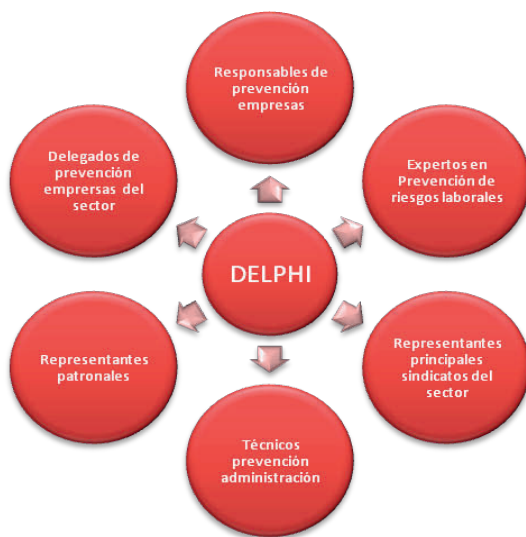
Las bases del análisis cualitativo se han basado en una variación del método Delphi, metodología mediante la que, en base a la cumplimentación sucesiva de unos cuestionarios y su posterior puesta en común y debate, se pretende establecer, apoyándonos en la opinión de un grupo de expertos relacionados con la tipología de centros objeto del diagnóstico y que cubren todo el espectro de “actores” involucrados en la de prevención de riesgos laborales, el marco en el que se deberán desarrollar las políticas y prácticas preventivas para asegurar modelos de gestión eficaces, efectivos y adecuados a sus características y casuística.

El método Delphi pretendió extraer y maximizar las ventajas que presentan los métodos basados en grupos de expertos y minimizar sus inconvenientes. Para ello se aprovechó la sinergia del debate en el grupo y, de esta forma, se espera obtener un consenso lo más fiable posible de este grupo de expertos.

El método aplicado aportó las siguientes ventajas:

- **Iteración y realimentación controlada:** La iteración se consigue al presentar varias veces el mismo cuestionario. Como, además, se van presentando los resultados obtenidos con los cuestionarios anteriores, se consigue que los expertos vayan conociendo los distintos puntos de vista y puedan ir modificando su opinión si los argumentos presentados les parecen más apropiados que los suyos.
- **Respuesta del grupo en forma estadística:** La información que se presenta a los expertos no es sólo el punto de vista de la mayoría, sino que se presentan todas las opiniones indicando el grado de acuerdo que se ha obtenido.
- **Calidad de la Información:** La información disponible está siempre más contrastada que aquella de la que dispone el participante mejor preparado, es decir, que la del experto más versado en el tema.
- **Cantidad de Información** El número de factores que es considerado por un grupo es mayor que el que podría ser tenido en cuenta por una sola persona. Cada experto podrá aportar a la discusión general la idea que tiene sobre el tema debatido desde su área de conocimiento.

Los perfiles que han participado en el estudio han sido:



4.4.2. METODOLOGÍA SEGUIDA

La metodología seguida en el análisis cualitativo se ha basado en dos fases simultáneas y complementarias:

1. Fase 1: Cuestionarios Delphi

En esta primera fase del proyecto se han seguido las siguientes etapas:



➤ **Diseño del cuestionario:** El cuestionario gira en torno a 13 elementos de gestión (en concordancia con el resto del Diagnóstico):

1. PLAN DE PREVENCIÓN (DE1)
2. MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (DE2)
3. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (DE3)
4. EVALUACIONES DE RIESGOS (DE4)
5. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (DE5)
6. FORMACIÓN E INFORMACIÓN (DE6)
7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (DE7)
8. CONTROLES PERIÓDICOS (DE8)
9. VIGILANCIA DE LA SALUD (DE9)
10. EMERGENCIAS (DE10)
11. ACCIDENTES DE TRABAJO (DE11)
12. COMPRAS (DE12)
13. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (DE13)

y se ha centrado en el análisis de la percepción del colectivo de expertos seleccionado de los riesgos a los que están expuestos los centros objeto del diagnóstico, su visión actual del mismo así como su posible visión del futuro, todo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

➤ **Cumplimentación de los cuestionarios por el panel de expertos:** Se llevó a cabo la selección del grupo de expertos que participaron en la cumplimentación del cuestionario en base a criterios de representatividad de todos los agentes con una participación

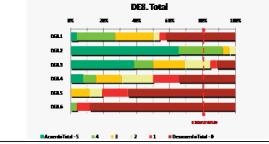
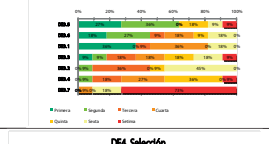
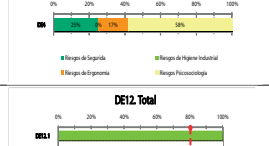
significativa en la gestión de la prevención de los centros objeto del diagnóstico:

- ✓ Expertos técnicos: entre los que se encontraron, expertos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, expertos en el ámbito de la discapacidad, expertos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales-discapacidad, expertos en Medicina del Trabajo y expertos en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- ✓ Representantes de las principales organizaciones sindicales de los centros objeto del diagnóstico.
- ✓ Representantes de los trabajadores de los centros objeto del diagnóstico (dirección, delegados de prevención, técnicos de prevención, etc.).
- ✓ Representantes de la Patronal.
- ✓ Administración del Estado (general y autonómica) en materia de prevención de riesgos laborales.

Se repartió el cuestionario entre el panel de expertos, junto con las instrucciones para su cumplimentación.

➤ Integración de los datos, obtención de conclusiones y envío al panel de expertos:

Una vez recibidos los cuestionarios de esta primera cumplimentación e integradas las respuestas en una herramienta informática de gestión estadística, se pasó a la interpretación de los datos. La interpretación de los datos se basó en la búsqueda del consenso del panel de expertos en términos de **“consenso positivo”**, y para ello, se siguió el siguiente criterio en base a la tipología de pregunta:

TIPOLOGÍA DE AFIRMACIÓN	TIPO DE GRÁFICO GENERADO	INTERPRETACIÓN	CRITERIO DE INTERPRETACIÓN EMPLEADO
Gráficas de valoración del nivel de acuerdo nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5).		Existe consenso cuando alguna, o su suma, de las dos primeras opciones de acuerdo (4 y 5) lleguen a la línea del consenso (80%) (Marcada por la línea roja vertical).	Se considerará que hay consenso cuando el 80% de las respuestas se correspondan con los dos primeros puntos de valoración (4 y 5 de la escala de valoración).
Gráficas consistentes en la ordenación en base a diferentes criterios, de una serie de elementos.		El consenso se basa en la ordenación, por criterios de selección del panel de expertos, de una serie de opciones de la afirmación correspondiente.	El gráfico ordenará por orden de importancia las opciones planteadas, basándose el criterio en el porcentaje de respuestas con los dos primeros puntos de valoración (4 y 5 de la escala de valoración).
Gráficas de selección de respuesta unitaria de una serie de afirmaciones de un supuesto.		El consenso se basa en la selección de la opción más valorada por el panel de expertos.	La opción elegida será la que obtenga un mayor porcentaje de elección entre el panel de expertos.
Gráficas de selección de respuesta binaria (Si/No) en una serie de afirmaciones de un supuesto.		Existe consenso cuando el porcentaje de respuesta de la opción del “Si” llegue a la línea del consenso (80%). (Marcada por la línea roja vertical).	Se empleará el criterio de selección del Valor positivo, puesto que la finalidad del método es buscar las mejores fórmulas para orientar las políticas preventivas en los centros objeto del diagnóstico.

Una vez obtenidas las primeras conclusiones se pasó al envío de las mismas a los participantes en la primera cumplimentación y se pidió una segunda cumplimentación del cuestionario preguntando si, en base a las opiniones del panel de expertos, querían modificar su primera respuesta o mantener el mismo criterio.

- **Integración de los datos, obtención de conclusiones:** Una vez integrados las respuestas de la segunda vuelta en la herramienta estadística de control se pasó a la interpretación de los datos y a la obtención de conclusiones finales.

2. Fase 2: Foro debate panel de expertos

Una vez obtenidas las conclusiones del proceso del cuestionario Delphi se convocó, el día 25 de noviembre de 2010, un foro debate en el que poner sobre la mesa las conclusiones del cuestionario previamente explotado. Para ello se invitó a un Grupo de expertos a sentarse en una mesa en la que, además de exponerse las conclusiones parciales del análisis cuantitativo y las conclusiones finales del cuestionario Delphi, hubo espacio para el intercambio de ideas, experiencias, información, etc. de forma que todos los miembros del Grupo de expertos tuvieron la oportunidad de expresar su percepción y debatir las ideas y conclusiones obtenidas de la explotación del *Cuestionario y del Análisis Cuantitativo*.

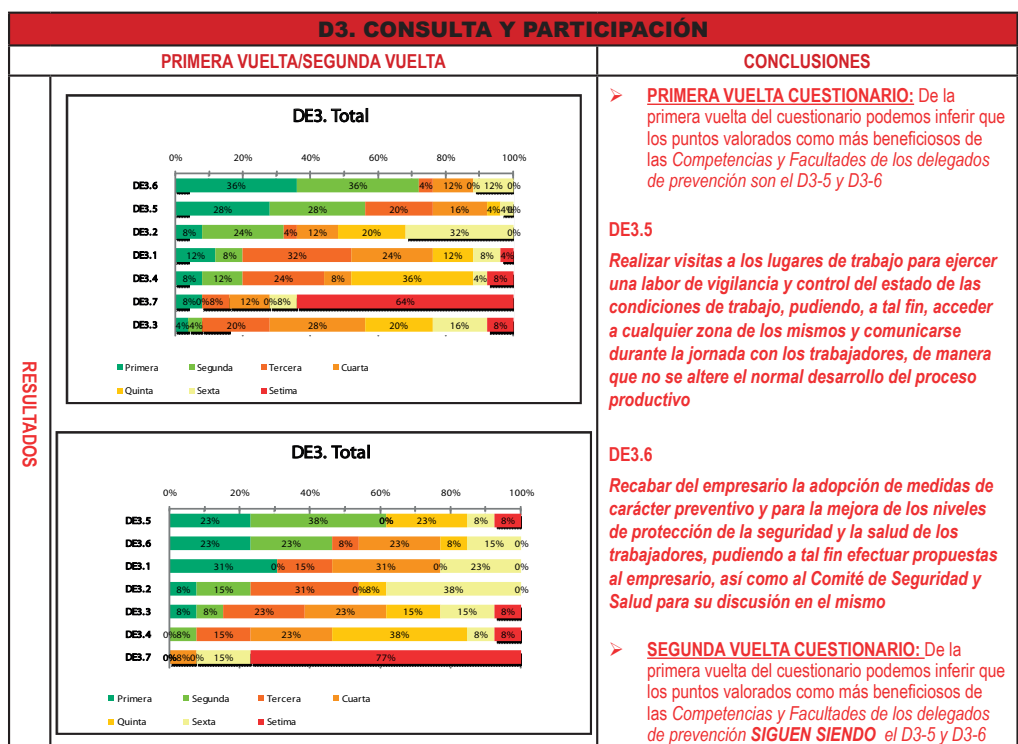
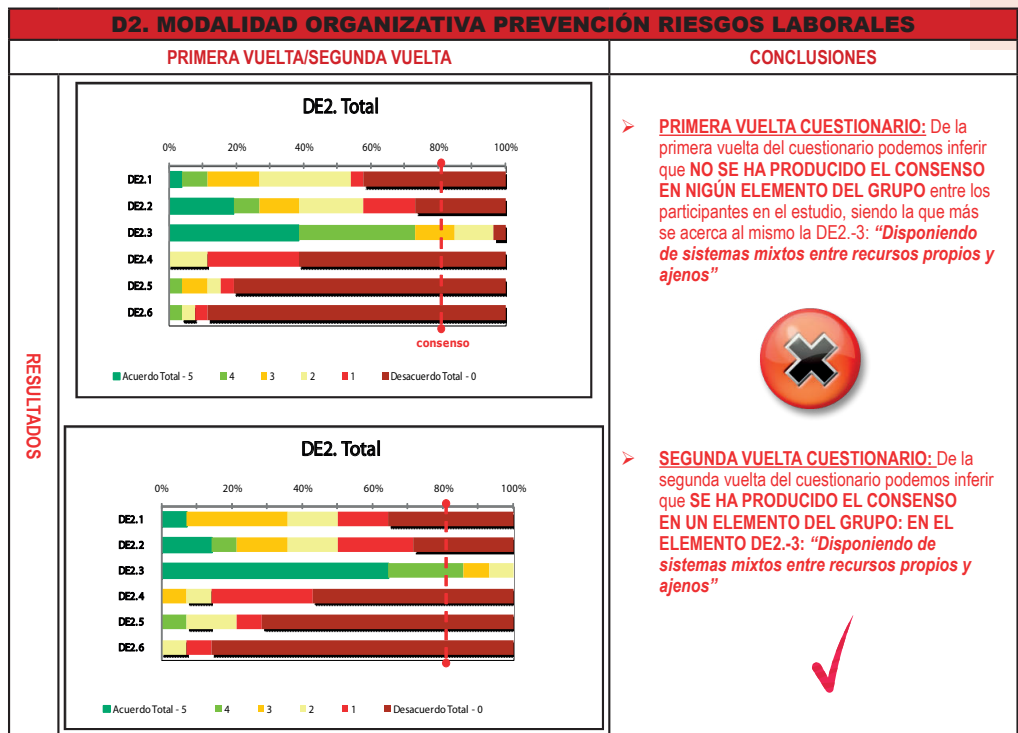
GRUPO DE EXPERTOS		
ASISTENTE	ÁREA DE DESARROLLO PROFESIONAL	ORGANIZACIÓN
D. Daniel Tapial	Auditor Jefe (Moderador)	FULL AUDIT
Dña. Rosa Puerta	Auditora	FULL AUDIT
D. Daniel Martín	Responsable Prevención de riesgos laborales	AFANIAS
D. Rafael Córdoba	Responsable Prevención de riesgos laborales	FEAPS Madrid
Dña. Victoria Ruiz	Jefe de la Unidad Técnica. Subdirección Técnica	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Dña. Mª Graciela Romero	Técnico Prevención de riesgos laborales	Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Dña. Nuria Vargas	Consultora de Inclusión social y laboral de personas con discapacidad	FUNDACIÓN PREVENT
D. Javier C. Simón	Técnico Prevención de riesgos laborales Departamento Salud Laboral	FECCOO
D. Miguel A. Manzano	Técnico Prevención de riesgos laborales Departamento Salud Laboral	FECCOO
D. Fernando Álvarez	Técnico Prevención de riesgos laborales Secretaria Salud Laboral	FETE-UGT
D. Ismael Carrillo	Vicepresidente	AEDIS
D. Luis Alonso Calzada	Gerente	FEACEM
Dña. Raquel López	Directora Área Prevención de Riesgos Laborales	FUNDACIÓN PREVENT
D. David Ramírez	Delegado de Prevención	AVAPACE (ASOC. VALENCIANA AYUDAA LA P.C)

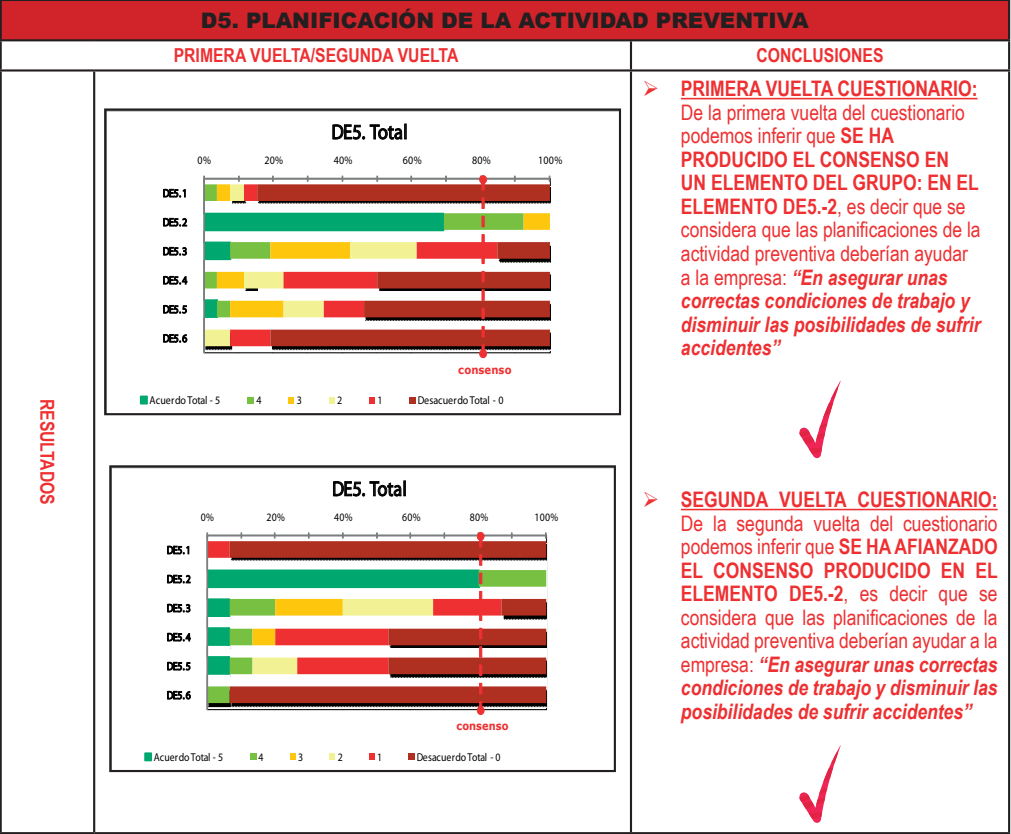
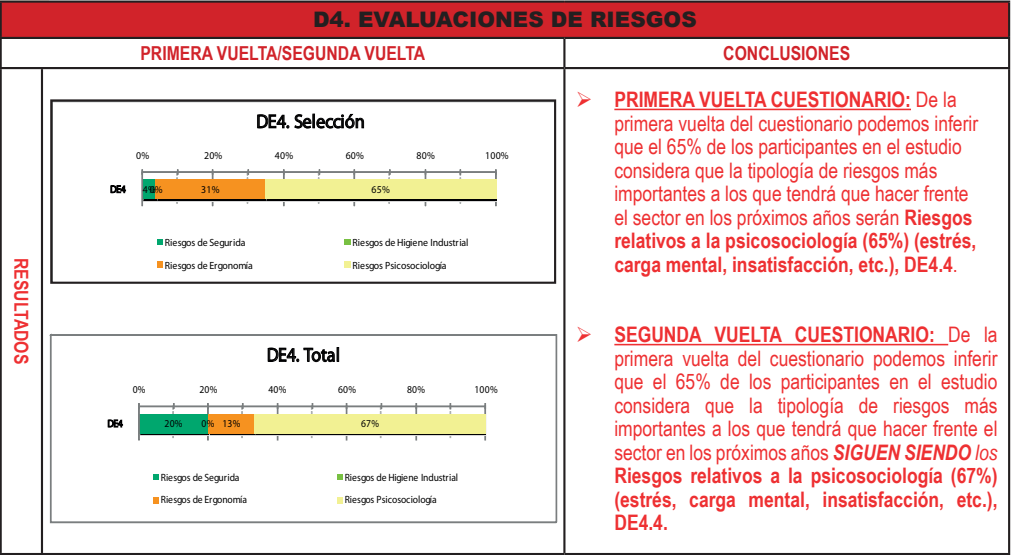
Una vez puestas en común las conclusiones parciales del análisis cuantitativo y las obtenidas con los cuestionarios Delphi, se planteó al Foro tres preguntas, para ser respondida por cada uno de los expertos, correspondientes a aquellos elementos que, a juicio del equipo consultor y en base a la experiencia extraída del desarrollo del proyecto, podrían resultar relevantes para su debate conjunto:

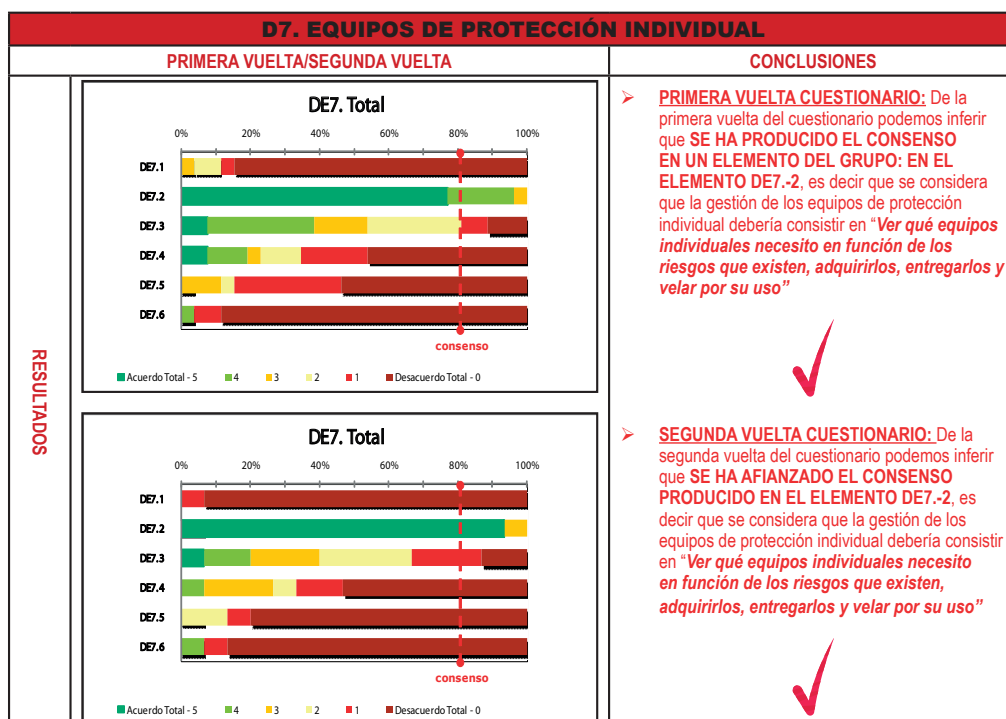
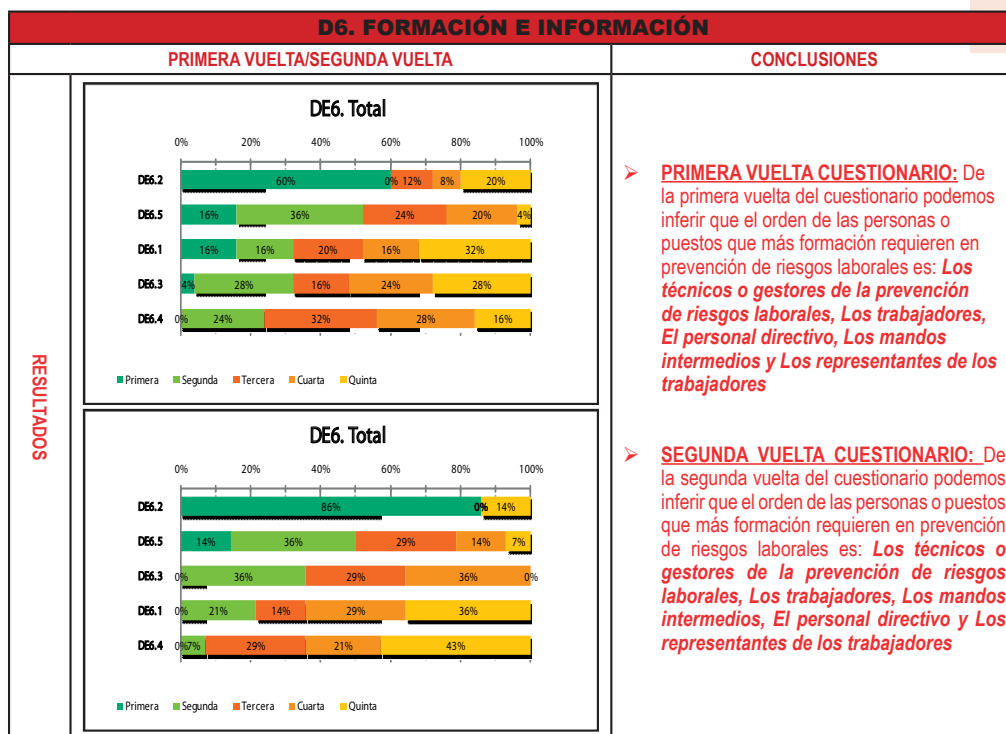
- 1. **Organización preventiva:** ¿Cuál es la mejor fórmula de organizar la prevención en las organizaciones para poder asegurar una gestión eficaz y eficiente de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo?
- 2. **Evaluación de riesgos:** ¿Qué tipos de riesgos son los predominantes en los centros objeto del diagnóstico?, ¿qué medidas preventivas se están implantando?; ¿son efectivas?
- 3. **Mejora preventiva:** ¿Qué se puede hacer para mejorar la gestión preventiva de las organizaciones?

4.4.3. RESULTADOS CUESTIONARIO DELPHI

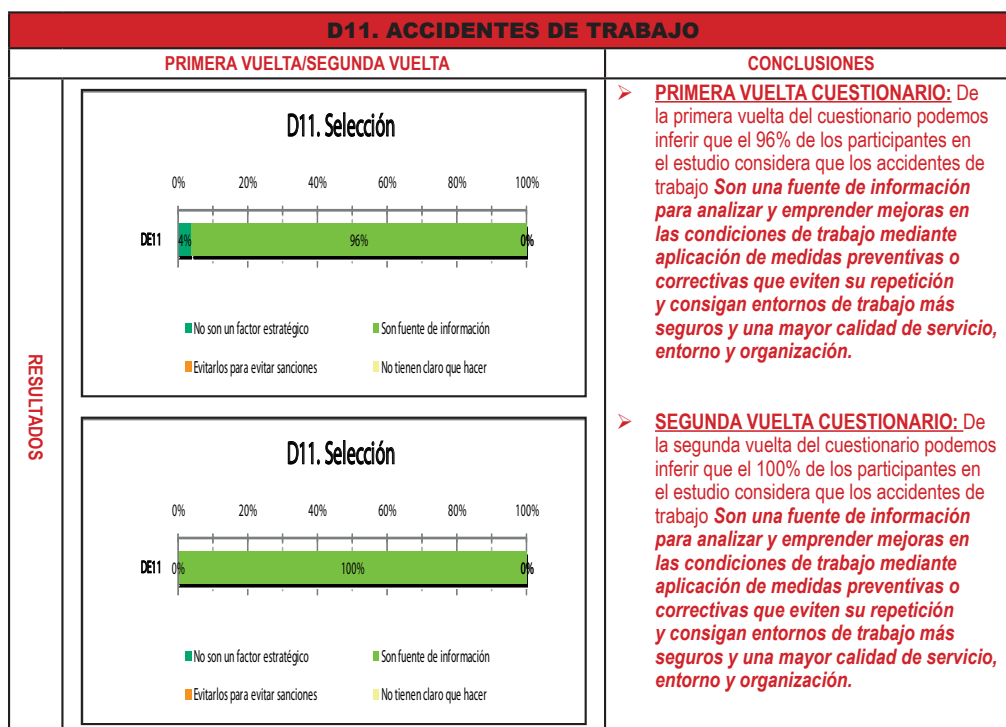
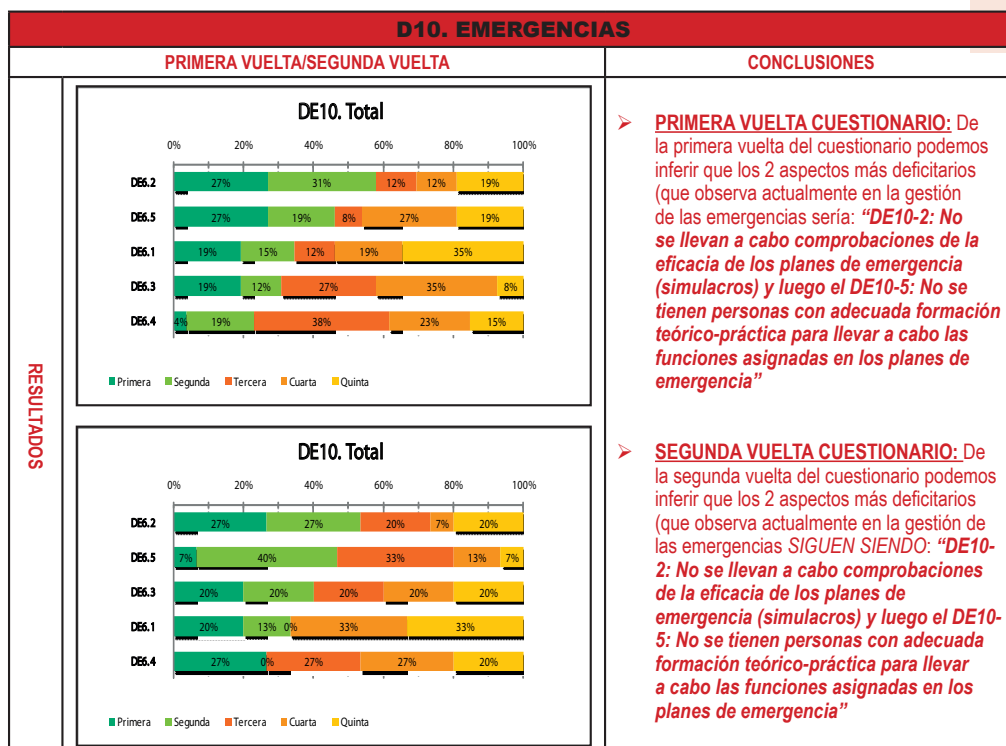
D1. PLAN DE PREVENCIÓN																																																			
PRIMERA VUELTA/SEGUNDA VUELTA		ONCLUSIONES																																																	
RESULTADOS	DE1. Total <table><caption>DE1. Total - PRIMERA VUELTA</caption><tr><th>Elemento</th><th>Acuerdo (5)</th><th>4</th><th>3</th><th>2</th><th>1</th><th>Desacuerdo (0)</th></tr><tr><td>DE1.1</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>DE1.2</td><td>60%</td><td>20%</td><td>10%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.3</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>0%</td><td>20%</td></tr><tr><td>DE1.4</td><td>10%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.5</td><td>10%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.6</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr></table>	Elemento	Acuerdo (5)	4	3	2	1	Desacuerdo (0)	DE1.1	0%	0%	0%	0%	0%	100%	DE1.2	60%	20%	10%	0%	0%	10%	DE1.3	20%	20%	20%	20%	0%	20%	DE1.4	10%	20%	20%	20%	20%	10%	DE1.5	10%	20%	20%	20%	20%	10%	DE1.6	0%	0%	0%	0%	0%	100%	➤ PRIMERA VUELTA CUESTIONARIO: De la primera vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA PRODUCIDO EL CONSENSO EN UN ELEMENTO DEL GRUPO: EN EL ELEMENTO DE1.-2, es decir que se considera que el plan de prevención de riesgos laborales debería servir para <i>“Conseguir una correcta aplicación de la prevención integrada en la empresa, así como una cultura preventiva en la organización”</i> ✓
	Elemento	Acuerdo (5)	4	3	2	1	Desacuerdo (0)																																												
DE1.1	0%	0%	0%	0%	0%	100%																																													
DE1.2	60%	20%	10%	0%	0%	10%																																													
DE1.3	20%	20%	20%	20%	0%	20%																																													
DE1.4	10%	20%	20%	20%	20%	10%																																													
DE1.5	10%	20%	20%	20%	20%	10%																																													
DE1.6	0%	0%	0%	0%	0%	100%																																													
	DE1. Total <table><caption>DE1. Total - SEGUNDA VUELTA</caption><tr><th>Elemento</th><th>Acuerdo (5)</th><th>4</th><th>3</th><th>2</th><th>1</th><th>Desacuerdo (0)</th></tr><tr><td>DE1.1</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>DE1.2</td><td>80%</td><td>10%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.3</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>0%</td><td>20%</td></tr><tr><td>DE1.4</td><td>10%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.5</td><td>10%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>20%</td><td>10%</td></tr><tr><td>DE1.6</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr></table>	Elemento	Acuerdo (5)	4	3	2	1	Desacuerdo (0)	DE1.1	0%	0%	0%	0%	0%	100%	DE1.2	80%	10%	0%	0%	0%	10%	DE1.3	20%	20%	20%	20%	0%	20%	DE1.4	10%	20%	20%	20%	20%	10%	DE1.5	10%	20%	20%	20%	20%	10%	DE1.6	0%	0%	0%	0%	0%	100%	➤ SEGUNDA VUELTA CUESTIONARIO: De la segunda vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA AFIANZADO EL CONSENSO PRODUCIDO EN EL ELEMENTO DE1.-2, es decir que se considera que el plan de prevención de riesgos laborales debería servir para <i>“Conseguir una correcta aplicación de la prevención integrada en la empresa, así como una cultura preventiva en la organización”</i> ✓
Elemento	Acuerdo (5)	4	3	2	1	Desacuerdo (0)																																													
DE1.1	0%	0%	0%	0%	0%	100%																																													
DE1.2	80%	10%	0%	0%	0%	10%																																													
DE1.3	20%	20%	20%	20%	0%	20%																																													
DE1.4	10%	20%	20%	20%	20%	10%																																													
DE1.5	10%	20%	20%	20%	20%	10%																																													
DE1.6	0%	0%	0%	0%	0%	100%																																													







D8. CONTROLES PERIÓDICOS		
PRIMERA VUELTA/SEGUNDA VUELTA		CONCLUSIONES
RESULTADOS	DE8. Total 0% 20% 40% 60% 80% 100% DE8.1 DE8.2 DE8.3 DE8.4 DE8.5 DE8.6 Acuerdo Total - 5 4 3 2 1 Desacuerdo Total - 0 consenso	➤ PRIMERA VUELTA CUESTIONARIO: De la primera vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA PRODUCIDO EL CONSENSO EN UN ELEMENTO DEL GRUPO: EN EL ELEMENTO DE8.-2, es decir que se considera que los controles periódicos deberían <i>“Ser las actividades que, derivadas de las evaluaciones de riesgo, nos ayuden a controlar las condiciones de trabajo”</i> ✓
	DE8. Total 0% 20% 40% 60% 80% 100% DE8.1 DE8.2 DE8.3 DE8.4 DE8.5 DE8.6 Acuerdo Total - 5 4 3 2 1 Desacuerdo Total - 0 consenso	➤ SEGUNDA VUELTA CUESTIONARIO: De la segunda vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA AFIANZADO EL CONSENSO PRODUCIDO EN EL ELEMENTO DE8.-2, es decir que se considera que los controles periódicos deberían <i>“Ser las actividades que, derivadas de las evaluaciones de riesgo, nos ayuden a controlar las condiciones de trabajo”</i> ✓
D9. VIGILANCIA DE LA SALUD		
PRIMERA VUELTA/SEGUNDA VUELTA		CONCLUSIONES
RESULTADOS	DE9. Total 0% 20% 40% 60% 80% 100% DE9.1 DE9.2 DE9.3 DE9.4 DE9.5 DE9.6 Acuerdo Total - 5 4 3 2 1 Desacuerdo Total - 0 consenso	➤ PRIMERA VUELTA CUESTIONARIO: De la primera vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA PRODUCIDO EL CONSENSO EN UN ELEMENTO DEL GRUPO: EN EL ELEMENTO DE9.-3, es decir que se considera que La vigilancia de la salud de los trabajadores debería <i>“Ser englobada dentro de las actividades relativas a Medicina del Trabajo y ser actividades que aseguren un entorno de trabajo saludable que no repercuta en la salud global e individual de los trabajadores”</i> ✓
	DE9. Total 0% 20% 40% 60% 80% 100% DE9.1 DE9.2 DE9.3 DE9.4 DE9.5 DE9.6 Acuerdo Total - 5 4 3 2 1 Desacuerdo Total - 0 consenso	➤ SEGUNDA VUELTA CUESTIONARIO: De la segunda vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA AFIANZADO EL CONSENSO PRODUCIDO EN EL ELEMENTO DE9.-3, es decir que se considera que La vigilancia de la salud de los trabajadores debería <i>“Ser englobada dentro de las actividades relativas a Medicina del Trabajo y ser actividades que aseguren un entorno de trabajo saludable que no repercuta en la salud global e individual de los trabajadores”</i> ✓



D12. COMPRAS																																																										
PRIMERA VUELTA/SEGUNDA VUELTA	CONCLUSIONES																																																									
RESULTADOS DE12. Total <table><tr><th>Item</th><th>SI (%)</th><th>NO (%)</th></tr><tr><td>DE12.1</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.2</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.3</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.4</td><td>45</td><td>55</td></tr><tr><td>DE12.5</td><td>50</td><td>50</td></tr><tr><td>DE12.6</td><td>100</td><td>0</td></tr></table> ■ SI ■ NO consenso DE12. Total <table><tr><th>Item</th><th>SI (%)</th><th>NO (%)</th></tr><tr><td>DE12.1</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.2</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.3</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE12.4</td><td>45</td><td>55</td></tr><tr><td>DE12.5</td><td>50</td><td>50</td></tr><tr><td>DE12.6</td><td>100</td><td>0</td></tr></table> ■ SI ■ NO consenso	Item	SI (%)	NO (%)	DE12.1	100	0	DE12.2	100	0	DE12.3	100	0	DE12.4	45	55	DE12.5	50	50	DE12.6	100	0	Item	SI (%)	NO (%)	DE12.1	100	0	DE12.2	100	0	DE12.3	100	0	DE12.4	45	55	DE12.5	50	50	DE12.6	100	0	➤ PRIMERA VUELTA CUESTIONARIO: De la primera vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA PRODUCIDO EL CONSENSO EN DOS ELEMENTOS DEL GRUPO EN LOS ELEMENTOS DE12.-2 y DE12.-3 ✓ <table><tr><td></td><td>SI</td><td>NO</td></tr><tr><td>DE12.2</td><td>☒</td><td>☐</td></tr><tr><td colspan="3"><i>Tener los manuales de los equipos, las fichas de seguridad de los productos químicos, etc.</i></td></tr><tr><td>DE12.3</td><td>☒</td><td>☐</td></tr><tr><td colspan="3"><i>Asegurar que la prevención de riesgos laborales se tiene en cuenta desde antes de la incorporación de cualquier elemento a la empresa, optimizando recursos y logrando que los procesos sean más seguros y eficientes</i></td></tr></table> ➤ SEGUNDA VUELTA CUESTIONARIO: De la segunda vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA AFIANZADO EL CONSENSO EN LOS DOS ELEMENTOS DEL GRUPO DE12.-2, DE12.-3 ✓		SI	NO	DE12.2	☒	☐	<i>Tener los manuales de los equipos, las fichas de seguridad de los productos químicos, etc.</i>			DE12.3	☒	☐	<i>Asegurar que la prevención de riesgos laborales se tiene en cuenta desde antes de la incorporación de cualquier elemento a la empresa, optimizando recursos y logrando que los procesos sean más seguros y eficientes</i>		
Item	SI (%)	NO (%)																																																								
DE12.1	100	0																																																								
DE12.2	100	0																																																								
DE12.3	100	0																																																								
DE12.4	45	55																																																								
DE12.5	50	50																																																								
DE12.6	100	0																																																								
Item	SI (%)	NO (%)																																																								
DE12.1	100	0																																																								
DE12.2	100	0																																																								
DE12.3	100	0																																																								
DE12.4	45	55																																																								
DE12.5	50	50																																																								
DE12.6	100	0																																																								
	SI	NO																																																								
DE12.2	☒	☐																																																								
<i>Tener los manuales de los equipos, las fichas de seguridad de los productos químicos, etc.</i>																																																										
DE12.3	☒	☐																																																								
<i>Asegurar que la prevención de riesgos laborales se tiene en cuenta desde antes de la incorporación de cualquier elemento a la empresa, optimizando recursos y logrando que los procesos sean más seguros y eficientes</i>																																																										
D13. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES																																																										
PRIMERA VUELTA/SEGUNDA VUELTA	CONCLUSIONES																																																									
RESULTADOS DE13. Total <table><tr><th>Item</th><th>Acuerdo Total (%)</th><th>Desacuerdo Total (%)</th></tr><tr><td>DE13.1</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.2</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.3</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.4</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.5</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.6</td><td>100</td><td>0</td></tr></table> ■ Acuerdo Total - 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 ■ Desacuerdo Total - 0 consenso DE13. Total <table><tr><th>Item</th><th>Acuerdo Total (%)</th><th>Desacuerdo Total (%)</th></tr><tr><td>DE13.1</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.2</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.3</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.4</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.5</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>DE13.6</td><td>100</td><td>0</td></tr></table> ■ Acuerdo Total - 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 ■ Desacuerdo Total - 0 consenso	Item	Acuerdo Total (%)	Desacuerdo Total (%)	DE13.1	100	0	DE13.2	100	0	DE13.3	100	0	DE13.4	100	0	DE13.5	100	0	DE13.6	100	0	Item	Acuerdo Total (%)	Desacuerdo Total (%)	DE13.1	100	0	DE13.2	100	0	DE13.3	100	0	DE13.4	100	0	DE13.5	100	0	DE13.6	100	0	➤ PRIMERA VUELTA CUESTIONARIO: De la primera vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA PRODUCIDO EL CONSENSO EN UN ELEMENTO DEL GRUPO: EN EL ELEMENTO DE13.-3, es decir que se considera que La coordinación empresarial debería utilizarse para "Eliminar o minimizar los riesgos que se producen debido a la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo de forma que las actividades se desarrollen en unas condiciones de seguridad adecuadas" ✓ ➤ SEGUNDA VUELTA CUESTIONARIO: De la segunda vuelta del cuestionario podemos inferir que SE HA AFIANZADO EL CONSENSO PRODUCIDO EN EL ELEMENTO DE13.-3, es decir que se considera que La coordinación empresarial debería utilizarse para "Eliminar o minimizar los riesgos que se producen debido a la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo de forma que las actividades se desarrollen en unas condiciones de seguridad adecuadas" ✓															
Item	Acuerdo Total (%)	Desacuerdo Total (%)																																																								
DE13.1	100	0																																																								
DE13.2	100	0																																																								
DE13.3	100	0																																																								
DE13.4	100	0																																																								
DE13.5	100	0																																																								
DE13.6	100	0																																																								
Item	Acuerdo Total (%)	Desacuerdo Total (%)																																																								
DE13.1	100	0																																																								
DE13.2	100	0																																																								
DE13.3	100	0																																																								
DE13.4	100	0																																																								
DE13.5	100	0																																																								
DE13.6	100	0																																																								

4.4.4. CONCLUSIONES DEL FORO DEBATE

En base a las conclusiones extraídas del Foro, tras trasladar las anteriores preguntas al Grupo de Expertos, la reflexión conjunta y las conclusiones basadas en los puntos de coincidencia de los asistentes de la misma fueron:

A la pregunta de organización preventiva se llegó a las conclusiones:

1. Sobre la percepción común de qué modelo organizativo sería el más adecuado para asegurar una gestión eficaz y eficiente de la prevención de riesgos laborales, es decir, *“el más capaz”*, los participantes coincidieron en aquellos modelos basados en la gestión a través de medios propios (servicio propio de prevención, servicio mancomunado de prevención y trabajadores designados).
2. Es opinión unánime entre los asistentes, que los servicios prestados, independientemente del modelo asumido, han de basarse en profesionales de experiencia en los centros objeto del diagnóstico. Estos profesionales deben conocer la casuística y especiales características de los centros. Se debe poder contar con ellos cuando se les necesite. Que sean conocedores de las necesidades de la empresa generando un servicio, que aporte valores operativos para la resolución de los problemas y que promuevan eficazmente el compromiso empresarial con la prevención, garantizando la integración en todos sus niveles de decisión.
3. Las entidades objeto del estudio diagnóstico, debido a su tamaño y capacidad económica, tienden hacia modelos basados en la externalización de los servicios preventivos a través de conciertos con Servicios de Prevención Ajeno. Los participantes opinan que la estrategia pasa por exigir y vigilar el cumplimiento de los conciertos, así como disponer de recursos internos que sirvan de nexo de unión entre la empresa y los servicios ajenos de prevención.

A la pregunta de la evaluación de riesgos se llegó a las conclusiones:

1. Los riesgos más importantes a los que se tendrán que enfrentar los centros objeto del diagnóstico son aquellos derivados de factores psicosociales.
2. Se incidió en la baja percepción del riesgo, ya que se trata de un sector tremendamente orientado a los usuarios del servicio.
3. Sin menoscabo de la incidencia de los riesgos psicosociales, en los Centros Especiales de Empleo existe escenario amplio y variopinto de riesgos debido al gran abanico de actividades que pueden desarrollar.
4. Los riesgos a los que están expuestos los centros de trabajo objeto del presente proyecto, se encuentran muy influenciados por las ratios de personal por usuario impuestos desde la Administración.

A la pregunta de prácticas para mejorar la acción preventiva se llegó a las conclusiones:

1. Medidas transversales en las que se impliquen la totalidad de los agentes cuyo desempeño afecte la gestión preventiva en los centros (empresarios, trabajadores, representantes trabajadores, gestores de prevención y administración).
2. Aumentar el peso de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva.
3. Querer (como acción) implantar medidas orientadas a la mejora de la gestión preventiva de los centros objeto del diagnóstico.
4. Todos somos conscientes de la necesidad de la optimización de los recursos económicos destinados a la prevención de riesgos laborales.
5. La Administración confirma que trabaja en la mejora de las condiciones de trabajo de los centros objeto del diagnóstico y el sector solicita mayor implicación por su parte y políticas de calidad.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En base a los objetivos establecidos en el Punto 3, podríamos definir el Diagnóstico, reiterándonos en el empleo del término, como una herramienta de gestión encaminada a la mejora continua de la calidad de las políticas y prácticas en materia de prevención de riesgos laborales. Es por ello, que establecer unas conclusiones generales, en términos de **valoración de la adecuación de los resultados a los fines del propósito**, nos parece la forma más adecuada de presentar esta primera valoración de los resultados del Diagnóstico.

En base a la propia naturaleza del estudio y de los fines del mismo, hemos considerado como óptimo presentar la valoración de la adecuación la podemos expresar bajo dos prismas diferentes:



Criterios de calidad

El concepto de calidad puede tener diferentes acepciones dependiendo de la situación a la que se aplique. Por ejemplo, Juran (1974) focaliza el concepto en el punto de vista del consumidor, por lo que *Calidad es idoneidad para el uso* y Crosby (1979) concreta esta definición en el siguiente sentido: *Calidad es el cumplimiento de los requerimientos o especificaciones*, por lo que se enciente que estas especificaciones reflejan la idoneidad para el uso.

En general, el productor y el consumidor deben intervenir en la definición de las especificaciones para medir la calidad de un producto. En la siguiente definición proporcionada por el American Standars Institute y la *American Society for Quality Control*, se recogen estos aspectos:

Calidad es la totalidad de rasgos y características de un producto o servicio que reflejan su capacidad para satisfacer unas necesidades concretas

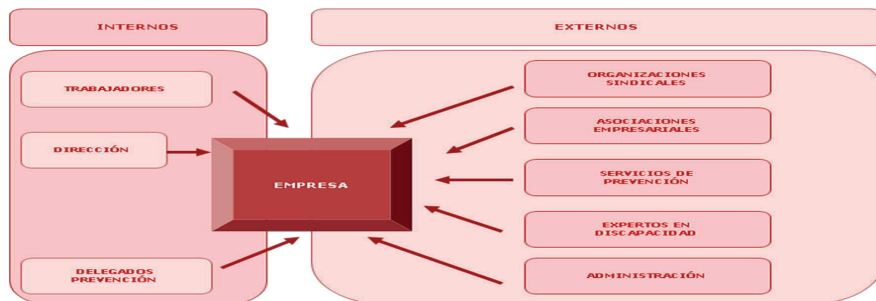
Asumiendo pues, que calidad es la idoneidad de un producto o servicio para un uso, podemos establecer una primera valoración haciendo un paralelismo entre Calidad/Prevención de Riesgos Laborales, basada en los resultados obtenidos en las diferentes fases del proyecto, en base al criterio:



- **Análisis previo:** En relación al análisis bibliográfico y normativo, cabe destacar que las fuentes encontradas son amplias por lo que se refiere a Normativa y Plataformas de Información, Organismos y Entidades (muchas de la propia administración central o autonómica) relativas a planes para la adopción de medidas de seguridad y salud específicas en el trabajo de este colectivo de personas trabajadoras (estudios ergonómicos, medidas de adecuación de instalaciones, etc.), pero no son tantas las fuentes encontradas que nos muestren como se han llevado a la práctica y cuáles son sus resultados y seguimiento. Es por ello, que podemos inferir, que la calidad de la documentación existente y a disposición de los usuarios, es mejorable, puesto que no satisface totalmente la necesidad de disposición de información global y soporte para el diseño, implantación y mejora continua de las políticas y prácticas preventivas.
- **Análisis cuantitativo:** Con relación al diagnóstico de campo, la primera constatación del equipo consultor es que el estado actual de la gestión de prevención de riesgos

laborales de los Centros que atienden a personas con discapacidad se caracteriza por un **nivel bajo** de cumplimiento de los requisitos legales, sustentado, en muchos de los centros analizados, en la duplicidad de funciones (como directores de centro son los gestores de la prevención), en la externalización e servicios no disponiendo de recursos internos que sirvan de nexo entre los Servicios de Prevención Ajeno y las empresas y en la baja conciencia del riesgo y de la necesidad de la implementación de políticas y prácticas preventivas más allá que las destinadas al bienestar de los usuarios de sus servicios. Haciendo, pues uso del paralelismo del término Calidad, podemos afirmar, haciendo extensivas las conclusiones obtenidas de los centros visitados a la totalidad de las entidades, que los estándares aplicados no satisfacen, de una forma global y completa, los requisitos normativos aplicables.

- **Análisis cualitativo:** Los resultados arrojados por el análisis constatan la existencia de un acuerdo generalizado respecto al establecimiento de los criterios y estándares de referencia para unas buenas prácticas preventivas en el sector. Esto nos lleva a conclusiones positivas y esperanzadoras, ya que el análisis ha puesto de manifiesto que las bases para el establecimiento de las políticas se muestran sólidas y asentadas sobre cimientos comunes, conocidos y compartidos por la totalidad de los Stakeholders encuestados.



Criterios normativos en prevención de riesgos laborales

Basándonos en criterios normativos, podríamos definir que la finalidad última de las Políticas y Prácticas de Prevención son las de la de asegurar las condiciones de seguridad y salud⁷ de las personas trabajadoras, así como la mejora de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, una de las fórmulas adoptadas por la Legislación vigente para verificar la aplicación de los principios y requisitos legislativos en materia preventiva es la Auditoría:

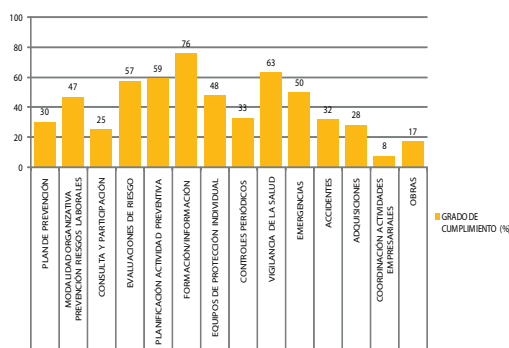
La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos (Art. 30.1 RD 39/1997)

⁷ La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Constitución de 1946, define salud como el estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Por lo que nos parece un modelo más que adecuado para lograr una aproximación objetiva, sistemática y documentada para la consecución de los objetivos marcados. De esta forma, y empleando los criterios del mencionado Real Decreto adaptados a cada uno de los elementos que conforman el presente Diagnóstico, podemos concluir:

➤ **Análisis previo:** En relación al análisis bibliográfico y normativo, al tratarse de una fórmula de soporte documental del sector, entendemos que la valoración bajo criterios preventivos arroja escasa información al elemento y su valoración más adecuada es la llevada a cabo bajo el prisma de la calidad.

➤ **Análisis cuantitativo:** En relación al análisis cuantitativo y focalizando el análisis de los resultados de las visitas a las entidades, se ha podido constatar que el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los requisitos valorados ha resultado bajo en su conjunto.



Las principales reflexiones que deberían emerger de este análisis podrían girar en torno a las siguientes conclusiones:

- ✓ El cumplimiento, con relación a los Puntos normativos, de las actividades de **Formación/Información**, el elemento mejor posicionado en el Diagnóstico, se sitúa en un 76% de cumplimiento con relación a los requisitos legalmente exigidos.
- ✓ El cumplimiento con relación al punto normativo, de las actividades de relativas al **Plan de Prevención** (elemento con notable peso en la gestión preventiva), se sitúa en un 30% de cumplimiento con relación a los requisitos legalmente exigidos.
- ✓ El cumplimiento con relación al puntos normativo, de las actividades de **Coordinación Empresarial**, el elemento con en una posición más baja en el Diagnóstico, se sitúa en un 8% de cumplimiento con relación a los requisitos legalmente exigidos.
- ✓ Ninguno de los elementos analizados en el Diagnóstico llega a un cumplimiento, con relación a los requisitos normativos, del 80%, marca que hemos considerado en el Estudio como punto de inflexión para considerar como aceptable el cumplimiento del punto analizado.

- **Análisis cualitativo:** En relación al análisis cuantitativo, al tratarse de una fórmula que trata de medir la opinión de un grupo de expertos, entendemos que la valoración bajo criterios preventivos arroja escasa información al elemento y su valoración más adecuada es la llevada a cabo bajo el prisma de la calidad.

Hay que señalar, además, que la correcta disposición de políticas y prácticas preventivas no guarda una relación directa con las actuaciones llevadas a cabo, sino que depende y está influenciada por diversos “*colectivos humanos*”; los garantes y destinatarios directos de la actividad (empresarios, gestores de la prevención y personas trabajadoras), sus organizaciones representativas (asociaciones empresariales y sindicales) y las administraciones públicas (nacionales y autonómicas), por lo que sin los esfuerzos conjuntos y coordinados de todos ellos, difícilmente se lograrán unas eficaces y eficientes políticas y prácticas preventivas, por lo que entendemos que:

- La Administración y los Representación de los Trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, deberían impulsar políticas orientadas a la puesta en disposición del sector de estudios y materiales bibliográficos de calidad así como a proporcionar soporte de sus estructuras humanas en aras de facilitar la implantación de políticas y prácticas preventivas adecuadas y específicas para el sector.
- Las Empresas del sector, deberían hacer un profundo análisis encaminado a tomar en consideración que un adecuado cumplimiento de los requisitos normativos en prevención de riesgos laborales, redundará en la calidad del servicio prestado a su población trabajadora e indirectamente en los usuarios finales de sus servicios.
- Los Gestores de la Prevención deberán llevar a cabo una reflexión encaminada a analizar en profundidad los requisitos legales aplicables, las condiciones particulares del sector y los motores impulsores de las empresas forma que puedan alinear sus estrategias de actuación y conseguir implantar medidas, políticas y prácticas preventivas eficaces y eficientes que, cumpliendo los requisitos normativos, satisfagan la visión y estándares y empresariales. Esto pasa por la adquisición de los mimos de habilidades complementarias a sus capacidades técnicas, como pueden ser habilidades financieras, de marketing, de venta, etc.

Promover un modelo de calidad en las políticas y prácticas preventivas en el sector va a requerir pues, de un planteamiento estratégico y global que debe ser liderado, como factor diferenciador, por las Asociaciones Empresariales del Sector y que debe contar con el apoyo tanto de la Administración como de los Representantes de los Trabajadores a través de sus organizaciones sindicales. El eje sobre el cual pivote dicha estrategia debería contemplar las siguientes líneas maestras:

- Crear unas condiciones adecuadas de seguridad y salud que posibiliten el desarrollo, tanto profesional como personal, de las personas trabajadoras del sector.
- Fomentar el desarrollo de una cultura en la que la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales se conforme como un elemento estratégico y diferenciador de las políticas empresariales del sector en la que confluayan, asimismo, los intereses de todos los actores involucrados en la misma.
- Crear un marco de desarrollo de las Políticas y Prácticas Preventivas adecuado al sector y a sus características diferenciadoras.
- Facilitar a los Gestores de Prevención herramientas de desarrollo profesional que aseguren el correcto liderato de las Políticas y Prácticas Preventivas.

6. ANEXOS

6.1. Cuestionario de visitas a centros de trabajo

CHECK-LIST DE VERIFICACIÓN EN CAMPO				
DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO				
Tipo de centro	Centros de carácter asistencial:			☐
	Centros educativos: Centros de Educación Especial			☐
	Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo			☐
Nombre del centro				
Nº trabajadores				
Provincia				
Fecha de la visita				
Auditor				
DESCRIPCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO				
RELACIÓN DE PERSONAS ASISTENTES A LA VISITA (NOMBRE Y FIRMA)				
EQUIPO AUDITOR:	CCOO	CENTRO DE TRABAJO		

PLAN DE PREVENCIÓN (D1)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D1-1	Existe un PPRL aprobado por la Dirección de la empresa	☐	☐	☐	
D1-2	Se ha comunicado el PPRL a los trabajadores	☐	☐	☐	
D1-3	Incluye: • Descripción de la empresa • Política, Objetivos y metas • Organización de la empresa: procesos • Funciones y responsabilidades y divulgadas trabajadores • Procedimientos • Recursos humanos, materiales y económicos	☐	☐	☐	
D1-4	Se encuentra implantado en la empresa	☐	☐	☐	
D1-5	Se disponen de comunicados de riesgos bidireccionales en la empresa	☐	☐	☐	
D1-6	Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I disponen de un único documento con el PPRL, la ER y la PAP	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (D2)					
GENERAL					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-1	La modalidad organizativa es correcta	☐	☐	☐	
D2-2	Se ha consultado a los trabajadores la modalidad	☐	☐	☐	
D2-3	Se dispone de Programas del SPP/SPM/SPA	☐	☐	☐	
D2-4	Se dispone de Memorias del SPP/SPM/SPA	☐	☐	☐	
ASUNCIÓN DEL EMPRESARIO					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-5	El empresario tiene la capacitación para las funciones a desarrollar	☐	☐	☐	
D2-6	El empresario desarrolla sus funciones de forma habitual en el centro de trabajo	☐	☐	☐	
TRABAJADOR DESIGNADO					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-7	Se ha llevado a cabo la designación de trabajadores (existe registro de aceptación)	☐	☐	☐	
D2-8	Forman parte de la plantilla de trabajadores	☐	☐	☐	
D2-9	Tienen la capacitación para las funciones a desarrollar	☐	☐	☐	
D2-10	El número de trabajadores designados, así como los medios a su disposición y el tiempo de que disponen para el desempeño de su actividad, son los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	☐	☐	☐	
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-11	Constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes dedican de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.	☐	☐	☐	
D2-12	Cuentan con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa	☐	☐	☐	
D2-13	Titulación miembros SPP adecuada a las funciones a desarrollar	☐	☐	☐	
D2-14	Contrato Laboral miembros SPP	☐	☐	☐	
D2-15	Actúan de forma coordinada (protocolos)	☐	☐	☐	
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-16	Se ha establecido un concierto preventivo con un/ unos SPA acreditado por escrito	☐	☐	☐	
D2-17	El concierto incluye: - Entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno - Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma - Actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. - Duración del concierto - Condiciones económicas del concierto - Valoración efectividad integración PRL	☐	☐	☐	
D2-18	Los conciertos con los SPA se están adaptando a la modificación del RSP (Plazo 1 de septiembre 2010)	☐	☐	☐	
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D2-19	Se dispone de un acuerdo de constitución previa consulta a los representantes trabajadores	☐	☐	☐	
D2-20	Solo da servicio a las empresas participantes	☐	☐	☐	
D2-21	Se dispone de la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (D3)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D3-1	Se consulta a los trabajadores, y les permite su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la PRL	☐	☐	☐	
D3-2	Han sido elegidos Delegados de Prevención, por y entre los representantes del personal y su número es el correcto	☐	☐	☐	
D3-3	Se respetan las competencias y facultades de los Delegados de Prevención	☐	☐	☐	
D3-4	Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en los casos en los que sea necesario	☐	☐	☐	
D3-5	Se respetan las competencias facultades de los Comités de Seguridad y Salud	☐	☐	☐	
D3-6	Se han llevado a cabo las Notificaciones Oficiales de la creación del Comité de Seguridad y Salud y elección de los Delegados de Prevención	☐	☐	☐	
D3-7	El Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente, se levanta acta y se publicita	☐	☐	☐	
D3-8	Se dispone de Reglamento de funcionamiento del CSS	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

EVALUACIONES DE RIESGO (D4)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D4-1	Se han llevado a cabo las evaluaciones, de los riesgos iniciales y periódicas (puestos y lugares de trabajo de la organización)	☐	☐	☐	
D4-2	Se han llevado a cabo las evaluaciones por personal competente	☐	☐	☐	
D4-3	Incluyen las evaluaciones, como mínimo, para cada puesto de trabajo: - Identificación del puesto de trabajo. - Trabajadores especialmente sensibles. - El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados. - El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes - Criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación	☐	☐	☐	
D4-4	Se ha llevado a cabo la identificación y evaluación específica de los riesgos específicos en <u>materia de seguridad en el trabajo</u> (ATEX, empleo equipos de trabajo, etc.)	☐	☐	☐	
D4-5	Se ha llevado a cabo la identificación y evaluación específica de los riesgos en <u>materia de higiene industrial</u>	☐	☐	☐	
D4-6	Se ha llevado a cabo la identificación y evaluación específica de los riesgos en <u>materia de ergonomía y psicología aplicada</u>	☐	☐	☐	
D4-7	Se llevan a cabo revisiones de las evaluaciones de riesgo	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA (D5)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D5-1	Se deriva Planificación actividad preventiva de todas las fuentes de identificación y evaluación de riesgos en las que la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo.	☐	☐	☐	
D5-2	Las planificaciones incluyen: • Medida preventiva • Fases y prioridades de su desarrollo • Prioridad de las acciones • Medios humanos y materiales necesarios • Recursos económicos • Campos de seguimiento	☐	☐	☐	
D5-3	Se hace un adecuado seguimiento de la implantación y eficacia de las medidas	☐	☐	☐	
D5-4	Se planifican las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, la información y la formación.	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

FORMACIÓN/INFORMACIÓN (D6)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D6-1	Procedimiento de formación/información implantado	☐	☐	☐	
D6-2	Se informa a los trabajadores de (registros): - Riesgos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. - Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos. - Medidas de emergencia.	☐	☐	☐	
D6-3	Se forma a los trabajadores en (registros) sobre riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo	☐	☐	☐	
D6-4	Se abordan (con registros) actuaciones en: - Acogida - Periódica - Tras periodo baja larga - Cambio puesto trabajo, equipos, PQ	☐	☐	☐	
D6-5	La formación se imparte, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma	☐	☐	☐	
D6-6	El coste de las actividades formativas no recae en ningún caso sobre los trabajadores	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (D7)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D7-1	Procedimiento de gestión de EPIs implantado	☐	☐	☐	
D7-2	Se han determinado los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y se ha precisado, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse (como última opción)	☐	☐	☐	
D7-3	Se han elegido los equipos de protección individual y se mantiene disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo	☐	☐	☐	
D7-4	Se proporcionan gratuitamente (registros de entrega) a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario y se vela por su correcta utilización	☐	☐	☐	
D7-5	Se asegura un correcto mantenimiento de los equipos de protección individual	☐	☐	☐	
D7-6	Se dispone de las instrucciones de uso y marcados emitidos por el fabricante de los equipos de protección individual	☐	☐	☐	
D7-7	Se han llevado a cabo las actividades formativas e informativas en caso necesario	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

CONTROLES PERIÓDICOS (D8)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D8-1	Procedimiento para la gestión de controles periódicos implantado	☐	☐	☐	
D8-2	Se llevan a cabo controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad	☐	☐	☐	
D8-3	Existe un Plan de Mantenimiento Preventivo	☐	☐	☐	
D8-4	Registros Mantenimiento de equipos y lugares de trabajo (muestreo)	☐	☐	☐	
D8-5	Mantenimiento de los Equipos sometidos Reglamentación Industrial (muestreo)	☐	☐	☐	
D8-6	Mantenimiento de vehículos flota (muestreo)	☐	☐	☐	
D8-7	Existen Permisos Especiales Trabajo y de Uso de equipos de trabajo	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

VIGILANCIA DE LA SALUD (D9)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D9-1	Procedimiento para la gestión de vigilancia salud implantado	☐	☐	☐	
D9-2	Se garantiza a los trabajadores o la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos del trabajo.	☐	☐	☐	
D9-3	Se lleva a cabo cuando el trabajador presta su consentimiento (muestreo).	☐	☐	☐	
D9-4	Obligatorios (previo informe de los representantes de los trabajadores) cuando u realización sea imprescindible para: • Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores • 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 • Cuando así esté establecido en una disposición legal.	☐	☐	☐	
D9-5	Existen y se aplican protocolos médicos	☐	☐	☐	
D9-6	Los resultados de la vigilancia son comunicados a los trabajadores	☐	☐	☐	
D9-7	Se tratan los datos con criterios epidemiológicos y se informa a la empresa	☐	☐	☐	
D9-8	Se lleva a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

EMERGENCIAS (D10)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D10-1	Procedimiento para la gestión de emergencias implantado	☐	☐	☐	
D10-2	Existen medidas de emergencia, plan de emergencias o de autoprotección	☐	☐	☐	
D10-3	Se comprueba periódicamente la eficacia de las medidas establecidas (simulacros)	☐	☐	☐	
D10-4	Se ha designado al personal encargado de poner en práctica las medidas emergencia	☐	☐	☐	
D10-5	Se ha formado (teórico-práctica) al personal encargado de poner en práctica las medidas emergencia (muestreo)	☐	☐	☐	
D10-6	Se han organizado las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las medidas	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

ACCIDENTES (D11)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D11-1	Procedimiento para la gestión de accidentes implantado	☐	☐	☐	
D11-2	Se investiga todo daño a la salud de los trabajadores (muestreo)	☐	☐	☐	
D11-3	Las investigaciones proponen medidas preventivas de las que se hace seguimiento de su implantación y eficacia	☐	☐	☐	
D11-4	Se controla estadísticamente la siniestralidad de la empresa	☐	☐	☐	
D11-5	Se llevan a cabo las notificaciones oficiales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (muestreo)	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

ADQUISICIONES (D12)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D12-1	Procedimiento para la modificación o incorporación instalaciones o lugares	☐	☐	☐	
D12-2	Se dispone de los certificados CE, declaración de conformidad y manual de instrucciones de los equipos empleados (muestreo)	☐	☐	☐	
D12-3	Se disponen de las fichas de seguridad de los productos químicos a disposición trabajadores (muestreo)	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES (D13)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D13-1	Procedimiento para la gestión de coordinación empresarial implantado	☐	☐	☐	
D13-2	Se lleva a cabo una correcta gestión del personal que presta servicios en centros de trabajo ajenos a la empresa (muestreo)	☐	☐	☐	
D13-3	Se lleva a cabo una correcta gestión del personal ajeno a la empresa que presta servicios en sus centros de trabajo (muestreo)	☐	☐	☐	
D13-4	Procedimiento para la gestión de ETT implantado	☐	☐	☐	
D13-5	Se lleva a cabo una correcta gestión del personal de ETT (muestreo)	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

OBRAS (D14)					
COMPROBACIONES GENERALES		Ok	No Ok	NA	OBSERVACIONES
D14-1	Procedimiento para la gestión de obras implantado	☐	☐	☐	
D14-2	Se cumplen las obligaciones del promotor en caso de obras en las instalaciones	☐	☐	☐	
COMENTARIOS					

6.2 Cuestionario de visitas a centros: Dirección, mandos intermedios y gestores de la prevención

CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO		
DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO		
Puesto de trabajo de la persona que rellena el cuestionario	Directivo o mando intermedio	☐
	Técnico de prevención de riesgos laborales	☐
Tipo de centro	Centros de carácter asistencial:	☐
	Centros educativos: Centros de Educación Especial	☐
	Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo	☐
Nº trabajadores del centro		
Provincia		
Fecha de realización cuestionario		

PLAN DE PREVENCIÓN (E1)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E1-1	Los trabajadores de mi centro de trabajo conocen el plan de prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E1-2	Los trabajadores de mi centro de trabajo tienen acceso al plan de prevención de riesgos laborales de mi centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E1-3	El plan de prevención de riesgos laborales se encuentra aprobado por la Dirección de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
E1-4	Se siguen las indicaciones del plan de prevención de riesgos laborales en nuestro trabajo diario.	☐	☐	☐	☐	☐

MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (E2)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E2-1	En mi empresa hay personas dedicadas a la prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-2	Conozco a las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-3	Las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales visitan periódicamente mi centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-4	Las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales acuden a mi centro de trabajo cuando se les solicita.	☐	☐	☐	☐	☐

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (E3)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E3-1	A los trabajadores les consultamos y se les hacemos participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E3-2	La empresa colabora con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E3-3	Los representantes de los trabajadores colaboran con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
E3-4	Hay una buena relación con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐

EVALUACIONES DE RIESGO (E4)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E4-1	Se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos laborales de los puestos y del centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E4-2	Las evaluaciones se revisan con el paso del tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐
E4-3	Las evaluaciones de riesgo tienen en cuenta la posible presencia de trabajadores especialmente sensibles (menores, embarazadas, trabajadores con alguna discapacidad, etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
E4-4	Las evaluaciones de riesgo siempre incluyen los mismos riesgos.	☐	☐	☐	☐	☐

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA (E5)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E5-1	Las evaluaciones de riesgos laborales generan planes de acción de elementos a corregir.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-2	Hay un seguimiento del cumplimiento y eficacia de los planes de acción.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-3	La ejecución de los planes de acción se distribuye en el centro de trabajo según la medida a tratar entre las diferentes personas implicadas.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-4	Hay elementos incluidos en el plan de acción que no se corrigen.	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN/INFORMACIÓN (E6)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E6-1	Los trabajadores de mi centro de trabajo conocen los riesgos y peligros de los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-2	Los trabajadores de mi centro de trabajo reciben normas sobre cómo trabajar de forma segura.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-3	Los trabajadores de mi centro de trabajo reciben cursos de formación en prevención de riesgos para desarrollar su trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-4	La formación de los trabajadores de mi centro de trabajo les ayuda a no tener accidentes.	☐	☐	☐	☐	☐

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (E7)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E7-1	Antes de entregar un equipo de protección individual se prueba la aplicación de medidas técnicas u organizativas para eliminar los riesgos.	☐	☐	☐	☐	☐
E7-2	Se pone a disposición de los trabajadores de mi centro de trabajo los equipos de protección que necesiten.	☐	☐	☐	☐	☐
E7-3	Los trabajadores de mi centro de trabajo conocen a quién le deben pedir un equipo que les falte o la reposición de uno estropeado.	☐	☐	☐	☐	☐
E7-4	Los trabajadores de mi centro de trabajo saben que usar los equipos de protección es obligatorio.	☐	☐	☐	☐	☐

CONTROLES PERIÓDICOS (E8)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E8-1	Se llevan a cabo controles de las condiciones de trabajo periódicamente.	☐	☐	☐	☐	☐
E8-2	Se llevan a cabo controles del cumplimiento, por parte de los trabajadores, de las normas de seguridad establecidas.	☐	☐	☐	☐	☐
E8-3	De los controles anteriores se derivan planes de acción para la resolución de las posibles desviaciones detectadas.	☐	☐	☐	☐	☐
E8-4	Todas estas revisiones se registran en un documento.	☐	☐	☐	☐	☐

VIGILANCIA DE LA SALUD (E9)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E9-1	Se ofrece a los trabajadores la posibilidad de llevar a cabo un reconocimiento médico en función de los riesgos inherentes al trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E9-2	Los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario para los trabajadores.	☐	☐	☐	☐	☐
E9-3	Los casos en los que los reconocimientos médicos son obligatorios se han acordado con los representantes de los trabajadores.	☐	☐	☐	☐	☐
E9-4	Los resultados de los reconocimientos médicos son comunicados a los trabajadores.	☐	☐	☐	☐	☐

EMERGENCIAS (E10)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E10-1	En mi centro de trabajo existe un plan o medidas de emergencias en un documento.	☐	☐	☐	☐	☐
E10-2	Los planes o medidas de emergencias tienen en cuenta también a los usuarios.	☐	☐	☐	☐	☐
E10-3	Tenemos medios humanos (personas) y materiales (extintores, alarma, etc.) para afrontar una posible emergencia.	☐	☐	☐	☐	☐
E10-4	Hacemos simulacros de evacuación periódicamente en los que incluimos a los usuarios.	☐	☐	☐	☐	☐

ACCIDENTES DE TRABAJO (E11)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E11-1	Existe un procedimiento para actuación en caso de accidentes de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E11-2	Los trabajadores conocen el procedimiento de actuación en caso de accidente de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
E11-3	Cuando hay un accidente de trabajo en mi centro se lleva a cabo una investigación para analizar las causas.	☐	☐	☐	☐	☐
E11-4	Derivado de la investigación se generan medidas preventivas para evitar la repetición de los mismos.	☐	☐	☐	☐	☐

COMPRAS (E12)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E12-1	Cuando compramos equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc.) solicitamos y recibimos el marcado CE, la declaración de conformidad y el manual en castellano.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-2	Cuando compramos productos químicos solicitamos y recibimos las fichas de seguridad y productos correctamente etiquetados.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-3	A los trabajadores que usan equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc.) les entregamos información relativa a los riesgos y medidas preventivas de los mismos.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-1	A los trabajadores que usan productos químicos les entregamos información relativa a los riesgos y medidas preventivas de los mismos.	☐	☐	☐	☐	☐

COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES (E13)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E13-1	Se llevan a cabo actividades en materia de coordinación de actividades empresariales con las empresas que trabajan en nuestro centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-2	A los trabajadores de otras empresas que usan nuestros equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc.) les entregamos información relativa a los riesgos y medidas preventivas de los mismos.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-3	Se llevan a cabo actividades en materia de coordinación de actividades empresariales con las empresas en las que nuestros trabajadores prestan servicios.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-4	Los equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc.) del cliente empleados por nuestros trabajadores tienen marcado CE, la declaración de conformidad y las instrucciones en castellano.	☐	☐	☐	☐	☐

6.3 Cuestionario de visitas a centros: Delegados de prevención y Trabajadores

CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO		
DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO		
Puesto de trabajo de la persona que rellena el cuestionario	Delegado de prevención	☐
	Trabajador	☐
Tipo de centro	Centros de carácter asistencial:	☐
	Centros educativos: Centros de Educación Especial	☐
	Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo	☐
Nº trabajadores del centro		
Provincia		
Fecha de realización cuestionario		

PLAN DE PREVENCIÓN (E1)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E1-1	Conozco el plan de prevención de riesgos laborales de mi centro de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
E1-2	Tengo acceso al plan de prevención de riesgos laborales de mi centro de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
E1-3	El máximo responsable de mi empresa está comprometido con la prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
E1-4	Seguimos las indicaciones del plan de prevención de riesgos laborales en nuestro trabajo diario	☐	☐	☐	☐	☐

MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (E2)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E2-1	En mi empresa hay personas dedicadas a la prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-2	Conozco a las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-3	Las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales visitan periódicamente mi centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E2-4	Las personas dedicadas a la de prevención de riesgos laborales acuden a mi centro de trabajo cuando se les solicita.	☐	☐	☐	☐	☐

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (E3)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E3-1	A los trabajadores nos consultan y participamos en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
E3-2	La empresa colabora con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
E3-3	Los representantes de los trabajadores colaboran con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
E3-4	Los trabajadores tenemos una buena relación con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐

EVALUACIONES DE RIESGO (E4)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E4-1	Se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos laborales de los puestos y del centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E4-2	Las evaluaciones se revisan con el paso del tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐
E4-3	Se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos laborales de los puestos ocupados por trabajadores especialmente sensibles (menores, embarazadas, trabajadores con alguna discapacidad, etc).	☐	☐	☐	☐	☐
E4-4	Las evaluaciones de riesgo siempre incluyen los mismos riesgos.	☐	☐	☐	☐	☐

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA (E5)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E5-1	Las evaluaciones de riesgos laborales generan un plan de acciones de cosas a corregir.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-2	El plan de acción genera correcciones de elementos defectuosos en mi puesto o centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-3	En estas correcciones trabajan diferentes personas del centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E5-4	Hay elementos a corregir en los puestos o centros de trabajo que no se corrigen.	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN/INFORMACIÓN (E6)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E6-1	Conozco los riesgos y peligros de los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-2	Los trabajadores recibimos normas sobre cómo trabajar de forma segura.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-3	Los trabajadores recibimos cursos de formación en prevención de riesgos para desarrollar nuestro trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E6-4	La formación ayuda a los trabajadores a no tener accidentes.	☐	☐	☐	☐	☐

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (E7)					
ELEMENTOS	1	2	3	4	5
E7-1	Los EPIs se usan como primera opción para protegernos de los riesgos en nuestro trabajo.	☐	☐	☐	☐
E7-2	Tenemos a nuestra disposición los equipos de protección que necesitamos.	☐	☐	☐	☐
E7-3	Conocemos a quién le debemos pedir un equipo que falte o la reposición de uno estropeado.	☐	☐	☐	☐
E7-4	Conocemos que usar los equipos de protección individual es obligatorio.	☐	☐	☐	☐

CONTROLES PERIÓDICOS (E8)					
ELEMENTOS	1	2	3	4	5
E8-1	Las personas de prevención de riesgos laborales revisan mi centro de trabajo periódicamente.	☐	☐	☐	☐
E8-2	Se vigila que trabajamos según las normas de seguridad establecidas.	☐	☐	☐	☐
E8-3	Si en los controles periódicos detectamos un error se propone una nueva vía de actuación.	☐	☐	☐	☐
E8-4	Todas estas revisiones se registran en un documento.	☐	☐	☐	☐

VIGILANCIA DE LA SALUD (E9)					
ELEMENTOS	1	2	3	4	5
E9-1	Realizamos reconocimientos médicos en función de los riesgos específicos del trabajo.	☐	☐	☐	☐
E9-2	Los reconocimientos médicos son voluntarios.	☐	☐	☐	☐
E9-3	Los representantes de los trabajadores saben cuando los reconocimientos médicos son obligatorios	☐	☐	☐	☐
E9-4	Se nos comunica el resultado de los reconocimientos médicos.	☐	☐	☐	☐

EMERGENCIAS (E10)					
ELEMENTOS	1	2	3	4	5
E10-1	En mi centro de trabajo existe un plan o medidas de emergencias en un documento	☐	☐	☐	☐
E10-2	Los planes o medidas de emergencias tienen en cuenta también a los usuarios	☐	☐	☐	☐
E10-3	Tenemos medios humanos (personas) y materiales (extintores, alarma, etc.) para afrontar una posible emergencia	☐	☐	☐	☐
E10-4	Hacemos simulacros de evacuación periódicamente en los que incluimos a los usuarios	☐	☐	☐	☐

ACCIDENTES DE TRABAJO(E11)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E11-1	Existe un procedimiento para actuación en caso de accidentes de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E11-2	Tengo pautas de actuación marcadas en caso de accidente de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
E11-3	Después de un accidente mi responsable se reúne conmigo para que le cuente cómo ha pasado.	☐	☐	☐	☐	☐
E11-4	Después de tener un accidente se toman medidas preventivas para evitar que se repita.	☐	☐	☐	☐	☐

COMPRAS (E12)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E12-1	Todos los equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc) que uso tienen marcado CE.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-2	Todos los productos químicos con los que trabajo disponen de etiqueta informativa.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-3	Antes de usar por primera vez un equipo de trabajo (máquinas, herramientas, etc) me dan las instrucciones de uso y mantenimiento.	☐	☐	☐	☐	☐
E12-1	Siempre que trabajo con productos químicos me dan las instrucciones de seguridad de uso y protección.	☐	☐	☐	☐	☐

COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES (E13)						
ELEMENTOS		1	2	3	4	5
E13-1	Los trabajadores de otras empresas que vienen a desarrollar labores a mi centro de trabajo saben los riesgos, medidas preventivas y de emergencia del centro.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-2	Cuando los trabajadores de otras empresas vienen a desarrollar labores a mi centro de trabajo y usan nuestros equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc) tienen a su disposición instrucciones de uso.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-3	Cuando vamos a otras empresas a desarrollar un trabajo conozco los riesgos, medidas preventivas y de emergencia del centro.	☐	☐	☐	☐	☐
E13-4	Cuando trabajo con equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc) del cliente estos tienen marcado CE y tengo a mi disposición instrucciones de uso.	☐	☐	☐	☐	☐

6.4 Entrevistas

CUESTIONARIO PARA LAS ENTREVISTAS		
DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO		
Puesto de trabajo de la persona que rellena el cuestionario	Directivo o mando intermedio	☐
	Técnico de prevención de riesgos laborales	☐
	Delegado de prevención	☐
	Trabajador	☐
Tipo de centro	Centros de carácter asistencial:	☐
	Centros educativos: Centros de Educación Especial	☐
	Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo	☐
Nº trabajadores del centro		
Provincia		
Fecha de realización entrevista		

1. ¿Cuáles son sus funciones en temas de prevención?
2. ¿Tiene objetivos definidos en temas de prevención?
3. ¿Qué modalidad organizativa en materia de prevención de riesgos laborales tiene su empresa?
4. Defina la relación del centro de trabajo con los representantes (en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores/de la empresa)
5. ¿Cuáles son los principales problemas en Seguridad y Salud con los que se encuentran?
6. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para solucionarlos?
7. ¿Está el total de la plantilla formada en materia de prevención de riesgos?
¿Qué tipo de formación se da?. Bajo su punto de vista, ¿es suficiente y adecuada?
8. ¿Respeto al uso de EPIs, los trabajadores tienen problemas con ellos o los usan sin problema?
9. ¿Se hacen controles de las condiciones de trabajo?. Tipología y Frecuencia
10. ¿Se llevan a cabo controles de la salud de los trabajadores?. Tipología y Frecuencia
11. ¿En caso de una emergencia cuáles son sus funciones? ¿Ha recibido formación al respecto?
¿Han realizado algún simulacro de emergencia?
12. ¿Cuántos accidentes han tenido durante el último año en este centro?
13. ¿Cuáles son las causas principales de los accidentes de trabajo que suceden en su centro?
¿Cuáles son las medidas preventivas que se ha llevado a cabo?
14. ¿Cuál es su punto fuerte en materia preventiva? (Uno)
15. ¿Cuál es la asignatura pendiente en aspectos preventivos? (Una)

6.5. Cuestionario Delphi

DATOS DE LA PERSONA QUE REALIZA EL CUESTIONARIO		
Puesto de trabajo de la persona que rellena el cuestionario	Directivo o mando intermedio	☐
	Técnico de prevención de riesgos laborales	☐
	Representante de los trabajadores (Delegados de prevención, representante sindicatos)	☐
	Representante Administración (general o autonómica) en materia de prevención de riesgos laborales	☐
	Representante patronales sectoriales	☐
Tipo de centro (en el caso que aplique)	Centros de carácter asistencial	☐
	Centros educativos: Centros de Educación Especial	☐
	Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo	☐
Nº trabajadores del centro (en el caso que aplique)		
Provincia del centro (en el caso que aplique)		
Modalidad preventiva del centro (en el caso que aplique)	Servicio propio de prevención	☐
	Servicio mancomunado de prevención	☐
	Servicio mixto de prevención	☐
	Trabajador designado	☐
	Asunción del empresario	☐
	Servicio ajeno de prevención	☐
Fecha de realización cuestionario		

Tabla 1

PLAN DE PREVENCIÓN (DE1)							
Considero que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales debería servir para:							
Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE1.1	Nada; es un documento más que tenemos en las organizaciones sin ningún valor práctico	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE1.2	Conseguir una correcta aplicación de la prevención integrada en la empresa, así como una cultura preventiva en la organización	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE1.3	Conseguir una herramienta diferenciadora que posicionará a la empresa por delante de la competencia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE1.4	Evitar conflictos con los delegados de prevención	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE1.5	Que la Inspección de Trabajo no me sancione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE1.6	No tengo muy claro que es el Plan de Prevención	☐	☐	☐	☐	☐	☐

MODALIDAD ORGANIZATIVA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (DE2)							
Considero que la mejor manera de gestionar la prevención sería:							
Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE2.1	Concertando todas las actividades con un Servicio de Prevención Ajeno	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE2.2	Gestionando la totalidad de la PRL con recursos propios	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE2.3	Disponiendo de sistemas mixtos entre recursos propios y ajenos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE2.4	Seleccionando el modelo menos costoso	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE2.5	Esperando a que la Inspección de Trabajo nos indique el modelo más idóneo según nuestras características	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE2.6	No tengo muy clara cuál es la mejor modalidad a escoger	☐	☐	☐	☐	☐	☐
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (DE3)							
Ordene, por nivel de beneficio para la empresa (1 la que más y así sucesivamente hasta 7) el ejercicio por los Delegados de Prevención de sus Competencias y Facultades (Art.36 Ley 31/1995) :							
						Nivel de importancia	
DE3.1	Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas						
DE3.2	Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.						
DE3.3	Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos						
DE3.4	Recibir las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.						
DE3.5	Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo						
DE3.6	Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo						
DE3.7	Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.						
EVALUACIONES DE RIESGOS (DE4)							
Indique, según su punto de vista y experiencia, la tipología de riesgos más importantes a los que tendrá que hacer frente el sector en los próximos años							
Seleccionar sólo una única opción de las 4 presentadas (DE4.1 a DE4.4)						Opción	
DE4.1	Riesgos relativos a la seguridad (caídas, cortes, golpes, etc.)					☐	
DE4.2	Riesgos relativos a la higiene industrial (ruido, iluminación, temperatura, etc.)					☐	
DE4.3	Riesgos relativos a la ergonomía (carga física, riesgos posturales, etc.)					☐	
DE4.4	Riesgos relativos a la psicología (estrés, carga mental, insatisfacción, etc.)					☐	

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (DE5)

Considero que las planificaciones de la actividad preventiva deberían ayudar a la empresa:

Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE5.1	En nada, son una exigencia legal que se debe cumplir y que una vez hechas no se sigue su cumplimiento y eficacia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE5.2	En asegurar unas correctas condiciones de trabajo y disminuir las posibilidades de sufrir accidentes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE5.3	En asegurar, mediante unas adecuadas condiciones de trabajo, un valor diferencial para la empresa en el mercado laboral	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE5.4	En evitar conflictos con los delegados de prevención	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE5.5	En evitar sanciones de la Inspección de Trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE5.6	No tengo muy claro para que sirven las planificaciones de la actividad preventiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN E INFORMACIÓN (DE6)

Ordene, por nivel de importancia para la empresa (1 la que más y así sucesivamente hasta 5) las personas o puestos que más formación requieren en prevención de riesgos laborales :

		Nivel de importancia
DE6.1	El personal directivo	
DE6.2	Los técnicos o gestores de la prevención de riesgos laborales	
DE6.3	Los mandos intermedios	
DE6.4	Los representantes de los trabajadores	
DE6.5	Los trabajadores	

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (DE7)

Considero que la gestión de los equipos de protección individual debería consistir en:

Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE7.1	Nada, a los trabajadores se les da y luego hacen lo que quieren y generalmente no los usan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE7.2	Ver qué equipos individuales necesito en función de los riesgos que existen, adquirirlos, entregarlos y velar por su uso	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE7.3	Una forma de incrementar el valor de la empresa a través de un elemento de protección, que decidido como última opción, ayudará a mitigar las consecuencias de un posible accidente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE7.4	Dar los EPIs que los delegados de prevención me propongan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE7.5	Dar EPIs para que la Inspección de Trabajo no me sancione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE7.6	No tengo muy claro sobre qué hay que equipos de protección individual tengo que dar a los trabajadores de mi sector	☐	☐	☐	☐	☐	☐

CONTROLES PERIÓDICOS (DE8)							
"Los controles periódicos deberían.....":							
Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE8.1	Ser actividades que se tienen que llevar a cabo en sectores de riesgo como las obras de construcción	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE8.2	Ser las actividades que, derivadas de las evaluaciones de riesgo, nos ayuden a controlar las condiciones de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE8.3	Ayudar a las organizaciones a controlar los riesgos derivados de la actividad y entorno, consiguiendo unas condiciones de trabajo aceptables que redundarán en la calidad del trabajo e imagen de la empresa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE8.4	Ser las visitas que se hacen a los centros de trabajo periódicamente con los representantes de los trabajadores	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE8.5	Ser las visitas que se hacen a los centros de trabajo en caso de tener una Inspección de Trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE8.6	No tengo muy claro en qué consisten los controles periódicos	☐	☐	☐	☐	☐	☐

VIGILANCIA DE LA SALUD (DE9)							
La vigilancia de la salud de los trabajadores debería:							
Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones, desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE9.1	No ser necesaria en el sector	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE9.2	Consistir en un reconocimiento médico pagado por la empresa todos los años	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE9.3	Ser englobarla dentro de las actividades relativas a Medicina del Trabajo y ser actividades que aseguren un entorno de trabajo saludable que no repercuta en la salud global e individual de los trabajadores	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE9.4	Hacerse cuando los representantes de los trabajadores lo soliciten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE9.5	Hacerse todos los años por si la Inspección de Trabajo nos lo requiere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE9.6	No tengo muy claro en qué consisten las actividades relativas a la vigilancia de la salud	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EMERGENCIAS (DE10)		
Ordene por orden de importancia los aspectos más deficitarios (1º por el más problemático y 5 el menos) que observa actualmente en la gestión de las emergencias:		
		Nivel de importancia
DE10.1	Los planes de emergencia no tienen en cuenta a los usuarios de los centros	
DE10.2	No se llevan a cabo comprobaciones de la eficacia de los planes de emergencia (simulacros)	
DE10.3	Los planes de emergencia son generalistas y no específicos de los centros a los que hacen referencia	
DE10.4	Los planes de emergencia una vez elaborados no se actualizan con el tiempo y los cambios	
DE10.5	No se tienen personas con adecuada formación teórico-práctica para llevar a cabo las funciones asignadas en los planes de emergencia	

ACCIDENTES DE TRABAJO (DE11)		
Con relación a los accidentes de trabajo, considero que:		
Seleccionar sólo una única opción de las 4 presentadas (DE11.1 a DE11.4)		Opción
DE11.1	No son un factor estratégico ya que en este sector no hay muchos accidentes de trabajo, son más frecuentes en la construcción y en la industria	☐
DE11.2	Son una fuente de información para analizar y emprender mejoras en las condiciones de trabajo mediante aplicación de medidas preventivas o correctivas que eviten su repetición y consigan entornos de trabajo más seguros y una mayor calidad de servicio, entorno y organización	☐
DE11.3	Hay que evitarlos para que Inspección de Trabajo no me sancione	☐
DE11.4	No tengo muy claro qué hay que hacer en caso de accidente de trabajo	☐

COMPRAS (DE12)			
La aplicación de requisitos preventivos en las adquisiciones (de equipos, maquinaria, etc.), nos debería ayudar a:			
Seleccionar SI o NO para cada una de las 6 afirmaciones (DE12.1 a DE12.6)		SI	NO
DE12.1	Nada, no es una obligación de las empresas, por lo que no son necesarios.	☐	☐
DE12.2	Tener los manuales de los equipos, las fichas de seguridad de los productos químicos, etc.	☐	☐
DE12.3	Asegurar que la prevención de riesgos laborales se tiene en cuenta desde antes de la incorporación de cualquier elemento a la empresa, optimizando recursos y logrando que los procesos sean más seguros y eficientes	☐	☐
DE12.4	Tener todos los papeles que nos puedan solicitar los representantes de los trabajadores	☐	☐
DE12.5	Que la Inspección de Trabajo no me sancione	☐	☐
DE12.6	No tengo muy claro qué hay que requisitos de prevención de riesgos laborales aplicar en las adquisiciones de la empresa	☐	☐

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (DE13)							
La coordinación empresarial debería utilizarse para:							
Indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de todas las afirmaciones , desde desacuerdo total (0) a acuerdo total (5)		0	1	2	3	4	5
DE13.1	Nada, es algo poco práctico y productivo, se limita a un mero intercambio de papeles entre empresas en el mejor de los casos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE13.2	Dar y/o pedir documentación de los riesgos y medidas preventivas y de emergencia así como documentación de los trabajadores (formación, EPIs, reconocimientos médicos, TCs, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE13.3	Eliminar o minimizar los riesgos que se producen debido a la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo de forma que las actividades se desarrollen en unas condiciones de seguridad adecuadas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE13.4	Informar a los representantes de los trabajadores de las empresas que están en nuestras instalaciones	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE13.5	Tener todos los papeles de las empresas que trabajan en nuestras instalaciones y/o de las empresas a las que vamos para que la Inspección de Trabajo no me sancione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DE13.6	No tengo muy claro qué hay que hacer en materia de coordinación empresarial	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6.6. Resultados

6.6.1 Delegados de Prevención

DDPP	1. ¿Cuáles son sus funciones en temas de prevención?
	• Controlar que el plan de emergencia lo conozca todo el mundo, que se realicen los simulacros, que los extintores estén en su sitio. Estar pendiente de que los guantes de látex estén disponibles, que el botiquín este completo. Estar pendiente del mobiliario y del uso de la grúa. • No, les dieron un documento pero no hay establecidas las funciones. En las reuniones no se les pide consejo, se les informa de acciones hechas • Detectar los posibles riesgos laborales del centro, realizar el informe y dárselo al SPM. La implantación de las pautas adecuadas. • Recibir las quejas de los trabajadores, trasladar los desperfectos a la dirección. • Detectar las anomalías de la empresa y solucionarlas poniéndolas en conocimiento de la empresa. Hacer que los trabajadores cumplan la normativa de seguridad tanto a maquinaria como equitación de seguridad del personal. • Las funciones básicas. Estar presente cuando se evalúa el centro y estar pendiente de que nada este fuera de lugar. • Eres el interlocutor con el SPA. Sigues las planificaciones, organiza los RRMM, traslada las peticiones de los trabajadores a la dirección, realiza las inspecciones visuales de las condiciones de trabajo. • Comunica a la empresa los peligros que ve en el taller. • Pendiente de los problemas para solucionarlo, de la documentación al día con FREMAP y miran las cosas que se pueden cambiar. Está pendiente de la maquinaria y de las etiquetas de estas. • Vigilar que se cumpla con la normativa de PRL. Estar informado de los casos de accidente, incorporaciones si tienen sus EPIS, estar en las visitas del SPA. • Poner en conocimiento de la dirección las cosas que vea con peligro y seguir su resolución. Estar pendiente del tema de emergencias. • Si ve algún problema lo comunica a dirección y está pendiente de corregir los comportamientos de los compañeros directamente. • Ver cómo está el personal y transmitir la información de trabajador a dirección y viceversa. • Asiste a las reuniones y comunica a los trabajadores lo que se acuerda y exponen las cosas que creen que hay que mejorar. • Informar al trabajador. Orientarles

INFORME DE SITUACIÓN

DDPP	2. ¿Tiene objetivos definidos en temas de prevención?
	• No tienen objetivos marcados. • No hay • No. • No tienen. • De formación y de reducción de accidentes.
DDPP	3. ¿Qué modalidad organizativa en materia de prevención de riesgos laborales tiene su empresa?
	• SPA • No tiene un conocimiento de ello • SPM • Desde hace 2 años no tienen SPA. Hay una persona en dirección que es técnico de PRL. • SPA • FRATERNIDAD & comité. • Trabajador designado • No sabe
DDPP	4. Defina la relación del centro de trabajo con los representantes (en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores/de la empresa)
	• Normal • Buena. • Es buena. • Colaboradores. • Buena. Ningún problema • Fluida pero poco efectiva. • Colaboradora. • Buena. Colaboradores.
DDPP	5. ¿Cuáles son los principales problemas en Seguridad y Salud con los que se encuentran?
	• Infecciones (gripes, piojos...), dolores de espalda, sobreesfuerzos. • Carga de personas (pesan), problemas psicosociales por el trato de personas con discapacidad, problemas con la voz • Psicosociales, estrés, agresiones • No ve ningún problema • Manipulación de productos. Sobreesfuerzos. • Agresiones de los chicos a los trabajadores. • El uso de los EPIS por los jardineros. • No destaca ninguna. Derivadas de sus enfermedades. • Ninguno • Caídas, golpes. • Agresiones, resbalones, caídas por barandillas inestables. • Problemas higiénicos, sobreesfuerzos • Esguinces, sobreesfuerzos. • Problemas con la evacuación. • Sobreesfuerzos, agresiones.

DDPP	6. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para solucionarlos?
	• Formación y apoyo con ayudas técnicas. • No hacen nada • Formación • Para la manipulación de químicos lo realiza el encargado para intentar que no estén expuestos. • Para la carga de los bultos pequeños para que no se hagan daño y se les controla la postura. • El delegado está intentando que se contrate un SPA • Concienciar de su uso • Están pendientes del desarrollo y corrigen in situ. • Ninguno • A través de la información. • Se van haciendo arreglos para solucionar los desperfectos. • Trabajo en equipo. Reeducar las situaciones. • Formación y las ayudas técnicas. • Trabajando en ello. • No.

DDPP	7. ¿Está el total de la plantilla formada en materia de prevención de riesgos? ¿Qué tipo de formación se da? Bajo su punto de vista, ¿es suficiente y adecuada?
	• Si. Presencial. No es suficiente y adecuada. • Todos tienen una información básica pero hace mucho que no se repite la formación de refresco • Si. Se les da por escrito. No es suficiente. Es adecuada • Si. Presencial. Si. • Si. Presenciales. Y a distancia. No es suficiente. Es adecuada. • Se han dado en algún momento pero hace 2 años que no se dan. No era adecuada. • Casi toda la plantilla. Presencial. Es adecuada y suficiente. • Formados en la medida de sus posibilidades. La formación es diaria. Percibe como efectiva. • Si. Cuando se incorporan se les da unas pautas y de lo que tiene y o tiene que hacer. Es adecuada aunque siempre se puede mejorar. • Si. Presencial. No es suficiente y no muy adecuado a su actividad. • La formación general. Presencial. No es adecuada. • Si. Presencial. Si es adecuada. No es suficiente. • Si. Presencial. Es suficiente y adecuada. • Si. Presencial. Si es adecuada. Es suficiente. • Dieron un curso presencial. Si es adecuada y suficiente.

DDPP	8. ¿Respeto al uso de EPIS, los trabajadores tienen problemas con ellos o los usan sin problema?
	• Ropa de trabajo, guantes. Sin problemas. • No necesitan en el centro de educación • No lo sabe. • Ningún problema. • Ningún problema para su uso. • El equipo de limpieza tiene sus guantes. Ningún problema en su uso. • No hay problemas en su uso. • Guantes, gorro, batas. • No tienen problemas con ellos. • Los usan sin problemas. • No hay problema. • Si • Guantes, mascarillas, zapatos. Sin problemas. • No hay problemas. • No necesitan guantes ni mascarillas en el ocupacional.

DDPP	9. ¿Se hacen controles de las condiciones de trabajo?. Tipología y Frecuencia
	• No se realizan controles. • No • No se realizan controles periódicos. • Diariamente. • Se realizan controles visuales por parte de los cuidadores y en el caso de encontrar algún desperfecto se da aviso a la dirección. • Se realizan controles visuales diarios y por parte de SPA cada 4 meses. • Diariamente realiza una revisión visual de las instalaciones en el caso de encontrar algún desperfecto se comunican verbalmente. La maquinaria cada 15 días. • Se realizan controles diarios para vigilar los equipos y EPIS de los trabajadores. No queda registrado. • No se suele hacer. • Visualmente en cada servicio. • Si. El técnico de FEAPS. No sabe frecuencia.

DDPP	10. ¿Se llevan a cabo controles de la salud de los trabajadores?. Tipología y Frecuencia
	• Si les hacen pero no en 2009 por el concurso de acreedores. • Si. Anuales. • RRHH. Anuales. • No hacen. Hace 2 o 3 años. • RRMM anuales. • RRMM cada año.

DDPP	11. ¿En caso de una emergencia cuáles son sus funciones? ¿Ha recibido formación al respecto? ¿Han realizado algún simulacro de emergencia?
	• Equipo de evacuación. No. Si. Anualmente. • Ok se hacen recordatorios • No. Formación teórica. Si en el 2008 • Encargado de la central de alarmas. No. Si. • Responsable de emergencias. Si. Dada por el encargado. No. • No tiene funciones. No hay plan de emergencia. No hay personal designado. No han realizado ningún simulacro. • Si. En el equipo de 1ª intervención y sustituto en evacuación. • Han realizado simulacros. Sus funciones son de evacuación y desplazamiento al punto de encuentro (el descampado). Cursos de PRL. Una charla presencial en CCOO al salir de DDPP. • Si. Ninguna función definida en emergencia. Si han realizado simulacro este año. • No. General. No • No. Si. Si • Detección y primera intervención si. Teórica y práctica. Si. • No. No. No. • Equipo de evacuación. Si. No • No. Si tiene formación de emergencia. No se han realizado.

DDPP	12. ¿Cuántos accidentes han tenido durante el último año en este centro?
	• No recuerda. • Ninguno. • No sabe. Dos o tres. • 8 • No. • Ninguno relevante. Algún tirón o un tobillo torcido. • Pocos. • No pasan de 5. • Uno. • No han tenido accidentes. • Dos • Pocas.

DDPP	13. ¿Cuáles son las causas principales de los accidentes de trabajo que suceden en su centro? ¿Cuáles son las medidas preventivas que se ha llevado a cabo?
	• Sobreesfuerzos. • Sobreesfuerzo; no se ponen medidas para evitarlo • Golpes, heridas (mordiscos, arañazos...), sobreesfuerzos. • Golpes, • Posturales, se les realiza recomendaciones para coger peso. • Esguinces. • Posturales, se les realiza recomendaciones para que no cojan peso. • Caídas, golpes, • Caídas de suelos en mal estado. Solucionan poco a poco. • Esguinces. Formación. • Sobreesfuerzos, agresiones y alguna caída. Ninguna que sepa.

DDPP	14. ¿Cuál es su punto fuerte en materia preventiva? (Uno)
	• Insisten mucho en las normas de salud e higiene. • Interés a que exista el Plan de PRL • Las medidas correctoras que se marcan y se llevan a cabo. • El cumplimiento de la normativa. • El uso de EPIS. • Que cuando se ha necesitado algo se ha solucionado sin muchos trámites burocráticos. • No destacaría ninguno. • La intención de hacer las cosas bien en PRL. Poniendo los medios que pueden acorde con la situación. • Tener al orden la máquinas. • La información previa. • Nada a destacar. • Se tiene mucho en cuenta el estrés que sufren diariamente. • El que los espacios estén despejados, que no haya nada en medio para facilitar cualquier tipo de emergencia. • La designación de personal para PRL. • La comunicación entre dirección y trabajadores.

DDPP	15. ¿Cuál es la asignatura pendiente en aspectos preventivos? (Una)
	• Formación en manejo manual de cargas. • Interesarse por las condiciones de trabajo. • La limpieza/orden de espacios • Ninguna. • Las emergencias. • Que se recoja la agresión dentro de la evaluación de riesgos. • Los planes de emergencia. • La adaptación del mobiliario a las condiciones de los trabajadores. • Ninguna. • La continuidad de la formación. • En infraestructura, las instalaciones no están muy bien. • No tiene nada que destacar. • El concienciar a la gente en el uso de la información que se recibe con la formación. • Las emergencias. • Más información al resto de los trabajadores.

6.6.2 DIRECCIÓN

DIRECCIÓN	2. ¿Tiene objetivos definidos en temas de prevención?
	• No. • Si. Anualmente revisión de centros. • Si. Cumplir en la mayor medida posible lo que nos marca el SPA. • Si. Simulacros de emergencia. • A nivel personal no pero entiende como suyos los objetivos recogidos en la política para el año 2010. • No tienen objetivos marcados. • No se marcan específicamente. Siguen la planificación del SPA. • Tiene el objetivo de que el plan que hay actualmente se conozca, se asuma y se implante. Que sea útil. • No tiene. • No tienen objetivos marcados. • Tienen objetivos marcados por proyectos. Se marcan mejoras anuales. Mejora de las instalaciones. • No se marcan específicamente. Siguen la planificación del SPA. • No. (no entiende la pregunta) • Definidos desde el servicio de prevención. • No, los fijo con el técnico de PRL y con las actuaciones que les dice la empresa • En formación.

DIRECCIÓN	3. ¿Qué modalidad organizativa en materia de prevención de riesgos laborales tiene su empresa?
	• SPA • No sabe. • Una empresa ajena • SPM • Buena • No sabe. • No conoce la modalidad • SPM FEAPS • SPA hace un par de años. Discutieron con ellos por la calidad del servicio. Ahora no tienen por tema económico • SPP + SPA (fraternidad) • Por un lado RRHH. Del que cuelga la persona de PRL y en cada centro hay un responsable de PRL y una persona designada que lleva el día a día. • Ninguna en concreto

DIRECCIÓN	4. Defina la relación del centro de trabajo con los representantes (en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores/de la empresa)
	• Buena. • Buena y fluida • Buena. Colaboran. • Buena. Colaboradores. • Los esguinces y resbalones. • No conoce que hay una delegada en prevención (dice que es casi inexistente) • Muy buena. Colaboran conjuntamente en la solución de problemas. • No tienen ddpp en el cee

DIRECCIÓN	5. ¿Cuáles son los principales problemas en Seguridad y Salud con los que se encuentran?
	• Sobreesfuerzos y estrés. • Posturales • Sobreesfuerzos, carga mental. • Estrés. • Sobreesfuerzos, agresiones. • Sobreesfuerzos, estrés. • Ninguno, tienen puestos de trabajo de bajos riesgos (síndromes de down los alumnos) • Agresiones, posturales • Sobreesfuerzos, agresiones • Caídas, manipulación de enfermos agresiones • Estrés, implicación psicología, sobreesfuerzos • No llega las comunicaciones que se realizan y los medios que se les dan no se usan. • Sobreesfuerzos. • Agresiones, estrés por falta de personal. • Lumbalgias, caídas, sobreesfuerzos, agresiones. • Sobreesfuerzos. • Carga emocional/psíquica. • Los esguinces y resbalones. • Sobreesfuerzos. • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios, agresiones. • Sobreesfuerzos, agresiones. Estrés. • Sistematizar las actuaciones • Derivados de la intervención con los usuarios. • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios y agresiones. • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios, agresiones (cada vez menos). Carga emocional. • No identifica problemas. • No reconoce problemas de seguridad • Higiénicos porque carecemos de baño, no tienen luz ni agua corriente. • Sobreesfuerzos. • Ninguno • Atrapamientos, manejo de químicos • Sobreesfuerzos. • Agresiones, estrés, sobreesfuerzos • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios, agresiones. • No tienen accidentalidad. Absentismo debido a patologías. • El uso de guantes de cota de malla a todos los niveles (profesionales y personal con discapacidad). Se ha llegado a realizar amonestaciones. • La ergonomía en las dos áreas: gestión de residuos y tintorería. • Confundir los problemas de la propia discapacidad con accidentes laborales.

DIRECCIÓN	6. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para solucionarlos?
	• Reuniones de empresa y formación. • Formación y apoyos técnicos. • Los fisioterapeutas marcan pautas. • Ninguna en especial. Convivencias anuales. • Formación y medios técnicos. • Formación específica. • Protocolos • Formación específica en movimiento de cuerpos o contención mecánica. • Formación, grupo de apoyo conductual • Formación movimiento de carga, contención mecánica. • Charlas recordando la obligatoriedad de su uso. • Medios mecánicos. • Tomas medidas a nivel de organización. Cierran las puertas. • Trabajan la conducta del usuario para evitar las agresiones. • Medidas mecánicas, calzado adecuado, fajas. • Están planificando formación. • Apoyo con ayudas técnicas. Sustitución de zueco con zapato atado. • Poner a disposición ayudas técnicas. • Formación y apoyo con ayudas técnicas. • Cursos de movilización de manera periódica. Uso de grúa para el movimiento de pacientes. Cursos de contención física y protocolos de actuación. • Nada • Se pautan continuamente instrucciones de intervención común en las reuniones mensuales. Tienen códigos para solicitar ayuda. • Formación • Formación y apoyo con ayudas técnicas. Aumento de personal. • Ninguna • Se establecen descansos entre coche y coche. • No hace falta porque no tienen ninguno • Marcan normas para evitar los atrapamientos y para los químicos designan quién se encarga de rellenar los bidones. • Formación: - contención mecánica - postural • Formación y apoyo con ayudas técnicas. • Nada especial. • Amonestaciones y formación. Involucran a las familias. • Apoyándolo todo a través de apoyos visuales, los preparadores laborales son el medio de implantar la prevención.

DIRECCIÓN	7. ¿Está el total de la plantilla formada en materia de prevención de riesgos? ¿Qué tipo de formación se da?. Bajo su punto de vista, ¿es suficiente y adecuada?
	• Si. Presencial. Adecuada. Nunca es suficiente • Si. Formación de todo tipo. Si. Si • No al 100%. Presencial. No es suficiente. No es adecuada. • Si. Presencial. Es adecuada. Si es suficiente. • Si. Presencial. Es suficiente y no adecuada. • Si. Presencial. Es adecuada. No es suficiente. • Si. Primeros auxilios, emergencias. Si • Si. Presenciales y online. Es suficiente. Si es adecuada • Si. Presencial. Adecuada y suficiente • Si. Presencial. No es suficiente no es adecuada • No todo el mundo. Presencial. No es suficiente. No es adecuada. • Si. Presencial. Si es adecuada. Nunca es suficiente. • No todo el mundo. Presencial. Es adecuada y suficiente. • Si pero no es adecuada si suficiente. • Si. Formación presencial. No es adecuada. • Si. Presencial y a distancia. No siempre es adecuada. Si es suficiente. • Si. Presencial. No es suficiente pero si es adecuada. • Si. Formación presencial. Es suficiente y adecuada. • No. No es suficiente y no es adecuada. Debía de ser más constante. • La mayoría. Se le indican los riesgos al entrar a trabajar. Es adecuada pero no suficiente. • Si. Presencial. Es adecuada. La formación debe ser constante. • Sí, pero cree que no hay una cultura preventiva en los trabajadores del centro de trabajo • Considera que más o menos. • No. • No todos. No es suficiente pero si adaptada. • Si. Presencial. Es adecuada. Si es suficiente. • Si el personal intermedio. No el personal con discapacidad. Presencial al nivel intermedio. Al personal con discapacidad se les dan charlas continuas. • Si. Presencial. Escueta. • Si. Presencial. Escueta. • No. No. • Si. Presencial. Es suficiente y adecuada • Si. Presencial y a distancia. Es adecuada. • No. No se da la formación suficiente y no muy adecuada. • Casi toda la plantilla. La formación nunca es suficiente. Adecuada al trabajo • La mayoría. Se le indican los riesgos al entrar a trabajar. Es adecuada pero no suficiente. • Información con pictogramas y dibujos. Están formados en el uso de las maquinas llevan 30 años con el mismo proceso, se les da la formación in situ por parte del responsable de la línea. La percibe como suficiente y adecuada. Se están estableciendo procedimientos que tienen intención de difundir. • Formación constante. • Si. Dos jornadas: viene el SPA y les da jornada a la que se intentan adaptar los elementos formativos y se refuerza con una interna con los apoyos y específica de lo que se va a hacer en cada puesto y apoyo constante de la preparadora laboral • Si. Primeros auxilios, emergencias y están en reciclaje constante.

DIRECCIÓN	8. ¿Respeto al uso de EPIS, los trabajadores tienen problemas con ellos o los usan sin problema?
	• No usan EPIS. • Los usan sin problemas • No hay problemas en su uso. • No usan EPIS. • Guantes. Los usa sin problemas • No hay problema. • Si (gafas para el profesor de educación física) • Sin problemas. • Guantes de latex. Sin problema • Si hay problemas por la estética. • No hay EPIS definidos. • Los de limpieza, el uso de los zapatos. • No tienen problemas. • Usan solo guantes, que no tienen problemas para usarlos. • Sin problemas • No les generan problemas de uso. • No tienen problemas. • No tienen problemas para su uso. • No hay problemas de darlos ni en su uso. Se usan sin problemas. • Guantes. Mascarillas. El personal de mantenimiento: gafas y botas, guantes. • Ropa de trabajo, zuecos antideslizantes, guantes, mascarillas. Sin problemas • No usan EPIS ya que no se hacen actividades peligrosas (no conoce su necesidad de uso) • Guantes de látex. No los consideran EPIS. • Guantes. Sin problemas de uso. • Guantes. Mascarillas. El personal de mantenimiento: gafas y botas, guantes. • No usan EPIS. • Los usan sin problemas. • Los usan sin problemas pero hay que estar pendientes. • Los usan sin problemas pero hay que estar pendientes. • Si tienen problemas para usarlos, no les gusta. • No. • No hay problema. • Guantes, batas: cuidadores. Ropa de trabajo, zapatos, guantes, mascarillas: limpieza. Se usan sin problemas. • Se quejan en función de la época del año, por el calor o el frío. Pero los usan sin problemas. • Guantes. Mascarillas. El personal de mantenimiento: gafas y botas, guantes. • Guantes, ropa de trabajo, gorro. Los usan con regularidad. Todos tienen equipo y no manifiestan problemas con ellos. • Guantes de malla. Calzado antideslizante, botas de agua, batas, gorros, delantales de PVC para evitar humedades, equipos contra el frío (chaleco / parcas). Guantes ignífugos para cocina. Guantes de goma para la humedad. • Los pueden usar sin problemas • Sin problemas. Han graduado gafas de protección.

DIRECCIÓN	9. ¿Se hacen controles de las condiciones de trabajo?. Tipología y Frecuencia
	- No. - No realizan controles. - Controles visuales. - Si. Las hace SPA. Una vez al trimestre - El SPA. - Si. Visualmente. Aleatoriamente. - No. Realizan revisiones trimestrales por parte del SPA. Diariamente los supervisores indican si faltan guantes o hay desperfecto. - Los controles que realiza el técnico de SPA. Aprox. Mensuales. - En el plan de coordinación de centro tienen reuniones donde comunican los desperfectos. Mensualmente. - Cada 6 meses si no surge la necesidad antes. Lo realizan ellos además de los del SPA. - No se hacen - Se vigila y se ha dado formación en manejo de cargas y se ponen en común las diferentes características de las participaciones. - No sabe. - Todos están implicados en el control de las condiciones. - Visuales, diarios por parte de los monitores. - Visualmente diariamente. - Realizan controles visuales de su espacio de trabajo y si no funciona algún elemento se comunica a la dirección. - Realiza controles los técnicos del SPA y el DP. Se realizan controles visuales que localizan los desperfectos que comunican a dirección. - En el plan de coordinación de centro tienen reuniones donde comunican los desperfectos. Mensualmente. - Entiende que si porque la DDPP trabaja en el taller. - Se realizan controles diarios de proveedores en el acceso a las instalaciones. Controles de los vehículos, maquinaria, cocina (equipos). Uno de los trabajadores revisa puertas, si los lavamanos funcionan (instalaciones en general). - Sí, pero no documentados, se hacen de forma continua - Si. El DP y el técnico de PRL.

DIRECCIÓN	10. ¿Se llevan a cabo controles de la salud de los trabajadores?. Tipología y Frecuencia
	- Si. Anuales. - No realizan RRMM. No tienen concertada la vs. - Si. Una vez al año - RRMM anuales. - RRMM. Anualmente. - Se realizan los RRMM. Anuales (un poco mas) - No. - RRMM. Anuales - Hace dos años que no hacer RRMM. - RRMM anuales - Se les ofrecen los RRMM mediante unidad móvil de la mutua. Hicieron anuales los 2 primeros años y a partir de entonces bianual porque no se detecto nada. - Si, anualmente - Si.

DIRECCIÓN	11. ¿En caso de una emergencia cuáles son sus funciones? ¿Ha recibido formación al respecto? ¿Han realizado algún simulacro de emergencia?
	• No. No. No • Jefe de emergencias. Si. No. Esta semana realizan el primero. • Equipo de evacuación. No. Si. • Equipo de alarma y evacuación. Si. Teórica. Si. • Jefe de emergencias sustituto. No. Si. Anualmente. • Jefa de emergencias. No. No. • Si, avisar al EPI y llamar a los servicios de emergencia. Si (uno de protección civil para directores de centros educativos y otro de la empresa de mantenimiento de PCI y otro con REMAP). Si, una vez al trimestre de todo el centro y una vez al mes por zonas • Jefe de emergencias. Formación teórica. Si. 2008 • Responsable de su zona. Formación teórica. No. • Jefe de emergencias. Si. Teórica y practica si • No. Si. Está pendiente. • Jefa de emergencias. No. No • Jefe de emergencias. Formación. Si • Jefa de emergencias. Si. Teórica y práctica. Si. • No tiene funciones. Si. No • Es el jefe de emergencias. Ha recibido formación teórica pero no practica. No han realizado simulacros. • No tiene funciones. No. No • Jefa de emergencias. Si. Teórica y práctica. No. • Si las sabe. No han recibido formación para las actuaciones en caso de emergencias. • Coordinar y dirigir las actuaciones. No. Simulacros: ultimo en 2008 • Manual de autoprotección. Tiene funciones: verifica el conato, llama a bomberos, indica la evacuación, apoya la evacuación y recuenta en el exterior. No han recibido formación. Si han realizado simulacros: junio 2010. • Jefe de emergencias. Si. Teórica. No. • Jefa de emergencias. Si. Si. • No. Si. Curso general. No. • Es el jefe de emergencias. No ha recibido formación. No han realizado simulacros. • Es el jefe de emergencias en el CEE. En el otro centro están elaborando. Si ha recibido formación teórica. No han realizado simulacros. • No tiene funciones. No. No • Se ha realizado simulacro el año pasado. Sin funciones. Han recibido formación de emergencias (charlas) • No tiene funciones asignadas. Begoña y un jefe de cocina en caso de evacuación. • No por no estar siempre en el centro. Si a la formación. Si se ha realizado un simulacro este año.

DIRECCIÓN	12. ¿Cuántos accidentes han tenido durante el último año en este centro?
	• Un accidente.. • Dos • No han tenido. • No tienen accidentes. • Cree que uno • No tienen muchos. • Una baja hace muchos años • No muchos. • Pocos • Un par. Golpes • Pocos. • Uno este año. • No tienen • 10 • Unos 6 o 7. • No han tenido. • Dos en residencia. • 5 (3 sin baja y 2 con baja) • Dos en residencia. • No tienen muchos. • Ninguno • 30 aproximadamente. • Baja. • Ninguno desde el 2006 (itinere) • No tienen accidentes. • Ninguno. • 8 • Ninguno en 5 años. • Un itinere y por sobreesfuerzos 4 o 5. • Un par. • Dos en residencia. • No recuerda accidentes, algún incidente. • 1 de un trabajador con discapacidad --↑ corte con la máquina de cortar fiambre sin guante de cota de malla ni cuña de seguridad à se le sanciono. • No más de 5. Algún golpe, postural.

DIRECCIÓN	13. ¿Cuáles son las causas principales de los accidentes de trabajo que suceden en su centro? ¿Cuáles son las medidas preventivas que se ha llevado a cabo?
	• Torcedura de tobillo. Intentar adaptar la bajada del vehículo mediante un escalón que les de un apoyo intermedio. • Corte, golpes. Se ha propuesto la compra de guantes de malla para los cortes en cocina. • Torceduras de pie. Formación. • Dolores de espalda. Formación • Caídas al mismo nivel • Torceduras de dedos, alguna agresión.... Formación en contención y establecimiento de protocolos. • Sobreesfuerzos o golpes. • Agresión. Grupo conductual y formación • Formación. • Sobreesfuerzos. Reforzar el uso de las grúas. • Atrapamiento de dedo en una puerta. Tener cuidado al abrir y cerrar las puertas y no poner la mano en el cierre. • Traumatismos por golpes, caídas o agresiones. • Problemas musculares. Medios mecánicos. • Torcedura, sobreesfuerzo. • Sobreesfuerzos. Medidas estructurales para golpes y resbalones. • Sobreesfuerzos. Agresiones. • Dolores de espalda, mordiscos... • Caídas, cortes, in itinere, luxaciones (nada de psicosociales) • Agresiones, intervenciones por crisis conductuales. Pautas de intervención para prevenirlos. • Sobreesfuerzos. • Corte. Recordar las normas de uso. • Golpe. Recordatorio de normas. • Golpes • Golpe con una jaula de ropa y se partió la pierna. Ninguna. • Sobreesfuerzos. Para intentar prevenirlos formación. • Golpes fortuitos. • Sobreesfuerzos. Agresiones. • Se cuida mucho al trabajador: donde puede haber más siniestralidad en plancha por quemaduras, se les hace hincapié en las medidas preventivas, se hace mucha labor preventiva donde piensan que puede haber más problemas • Algún golpe y problemas por su discapacidad. Formación.

DIRECCIÓN	14. ¿Cuál es su punto fuerte en materia preventiva? (Uno)
	• Seguridad de incendios. • Formación. • No destaca nada. • Implantar todas las medidas que son necesarias. • No destaca ninguna cosa, cree que en general se hace bien. • La formación para prevenir las lesiones musco esqueléticas. • No sabe • Prevención de accidentes asociados a agresiones y conducta de usuarios. • Cuidado de la gente respecto a dolencias. • El intento de concienciar de los trabajadores • El manejo de los usuarios evitando sobreesfuerzos. • El esfuerzo por informar a los trabajadores. La iniciativa y la preocupación sobre el tema. • El material que se le da a los trabajadores (grúas, EPIS) • Las reuniones que realizan proponiendo cosas a mejorar. • No destaca ninguno. • La preocupación por la salud laboral en equipos y en instalaciones. • La intención de hacerlo bien en PRL. • Dotarles de los instrumentos necesarios para evitar los accidentes por sobreesfuerzo. • Hacer las cosas que son necesarias aunque no se tenga presupuesto disponible. • Poner los medios mecánicos para ayudar a los trabajadores en el manejo de peso. • La información que se le da a los trabajadores. • La dedicación del técnico como persona experta en la casa • No hay sensación de indefensión bien por los compañeros como por la empresa. • No sabe. • No puede destacar un punto sobre los demás. • Estar muy pendientes de los "chavales" • La concienciación del personal. • Los EPIS. • No destaca ninguno. • La voluntad que tienen para cambiar y mejorar. • El diseño del puesto de trabajo. • La voluntad de cumplir la ley. • La formación en cuanto les es posible. • Preocuparse de que la formación e información llegue a todo el mundo. • Poner los medios mecánicos para ayudar a los trabajadores en el manejo de peso. • Ninguno. • Engloba el tema de seguridad alimentaria. Se siente orgullosa de que se cumple la normativa 100% en seguridad alimentaria y PRL. • La parte preventiva • La rigurosidad con la que se trabaja. Metódicos. Formación con el manual de lectura fácil con ayuda de la unidad de apoyo.

DIRECCIÓN	15. ¿Cuál es la asignatura pendiente en aspectos preventivos? (Una) • Hacer los simulacros. • La planificación y el registro de las cosas. • Actualizar la documentación y coordinar mejor a los trabajadores en PRL. • Cableados, están en medio y pueden provocar problemas. • Formación en manejo manual de cargas. • Los primeros auxilios (enfocados a solucionar problemas de los usuarios). • A nivel documental • Emergencias. • Plan de evacuación. Terminar de ponerlo en marcha. • La formación • Los riesgos psicológicos. • Ninguno a destacar. • Los simulacros de emergencia. • Formación adecuada al sector. • Formación adecuada. • Los registros de lo que se realiza. • Establecer medios de comunicación más agile entre los diferentes turnos. • El seguimiento documental. • El mantenimiento de la formación. • Concienciar mas a la gente en el uso de los medios disponibles. • La realización de los simulacros. • La concienciación de los trabajadores y sistematizar el sistema de gestión de la PRL • Poner al día el sistema de gestión. • Muchas cosas por hacer. • Control de la documentación • Ninguna en particular. • Las instalaciones y las inversiones en la maquinaria. • Todo lo demás. • Todo lo demás. • La planificación. • La gestión documental • Cambiar la ubicación del CEE. • Empujón general al tema PRL. • Cambiar las infraestructuras para adecuarlas al personal. • Concienciar más a la gente en el uso de los medios disponibles. • Todo lo que está por solucionar. • Tabaco en el centro de trabajo. • Emergencias • Hacerles entender que la dotación de EPIS la tienen, se les olvida.
-----------	---

6.6.3 RESPONSABLES / COORDINADORES DE PRL

PRL	1. ¿Cuáles son sus funciones en temas de prevención?
	• Darle continuidad a la planificación preventiva del spa. Van a integrarse en un SPM entre el grupo de empresas que acaban de crear. • Funciones de coordinación. • Contacto con el servicio de PRL y la gestión documental. • Intermediaria entre el spa y la empresa. • Coordinar ente los distintos centros y realizar una supervisión. • No lo sabe. • Recoger demandas de los compañeros de trabajo y trasladarlas a dirección. • Cualquier accidente que suceda el trabajador recurre al trabajador designado para informar que ha pasado y es la persona que rellena el papel de la mutua y la investigación. • Como trabajadora designada realización de evaluaciones, planificación de medidas preventivas, coordinar servicios internos para extender la PRL, coordinar con el responsable de formación para establecer la formación en PRL anual, coordinar con spa para vigilancia de la salud, coordina los mantenimientos preventivos, coordina el plan de control de legionela, se encarga de dar la información/formación de PRL a las nuevas incorporaciones, elabora la documentación que se le da al trabajador. • Analizar carencias, cumplimiento del Plan de PRL, registro de nuevas contrataciones y darles la formación inicial y análisis de necesidades formativas • Las de gestionar la prevención de riesgos del centro de trabajo. No tiene establecida una dedicación periódica (es además la jefa de administración) • Describir los puestos de trabajo, evaluar los riesgos, planificar formación, pte. Personal embarazado, ejecutar la planificación, revisión de la salud, protocolos relacionados por PRL. • Coordina con el spa y se encarga de la gestión documental. • Si. Como coordinadora: consulta, notificación de accidentes, notificación de accidentes; registrar la documentación que tenga que ver con el Plan de PRL, informar sobre actualizaciones, coordinar, controlar. • La que lleva todo el tema documental, coordina con los responsables de los sectores y con el DP. Coordinan los simulacros. Interlocutora con el spa. • Cuando se realiza una incorporación se les da la hoja con los riesgos que tiene su actividad, realiza el pedido de EPIS y se encarga de su gestión y registro. • Formar parte del comité de prevención, del equipo de emergencia y estar al día en el tema de prevención • Llevar la parte administrativa.

PRL	2. ¿Tiene objetivos definidos en temas de prevención?
	• No • Si. La planificación. • Los incluidos en el Plan de PRL. • Si: análisis de necesidades y situaciones de riesgo, pero no están documentados los mismos. • No tienen • No, que esté todo controlado y al día • Los marcados en la planificación. • Estar al día en materia de prevención en la tarea que se le ha asignado

PRL	3. ¿Qué modalidad organizativa en materia de prevención de riesgos laborales tiene su empresa?
	• Spa con SPM • Spa. • Trabajador designado. • Servicio de prevención mancomunado y conoce los coordinadores de FEAPS y UMIVALE. • A través de un SPM de FEAPS • SPM FEAPS • Mediante la contratación externa de una sociedad de prevención y complementan con formación propia del centro de trabajo con otras entidades diferentes al spa • SPM

PRL	4. Defina la relación del centro de trabajo con los representantes (en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores/de la empresa)
	• Buena. • Buena. Colaboradores. • Buena. Cercana. • No aplica ya que no hay • Buena. Colaboradores. • Buena. Accesibles y colaboradores. • Fluida y hay un objetivo común y no hay discrepancias. Creo que la dinámica es por el tipo de colectivo en el que se encuentran • Buena. Aporta.

PRL	5. ¿Cuáles son los principales problemas en Seguridad y Salud con los que se encuentran?
	• Confusión entre accidente laboral e IT • No identifica ninguno. • Sobreesfuerzos • La confianza en la realización del trabajo, los riesgos no son evidentes y la gente se relaja. • Agresiones, resbalones. • Estrés, sobreesfuerzos • Sobreesfuerzos, esguinces. • Agresiones • • movilidad de personas: han tenido accidentes • contención psicológica de los usuarios cuando se ponen agresivos (pero no lo identifica como un problema de prevención de riesgos laborales) • El plan de emergencias y evacuación que no lo tienen • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios y la falta de concienciación de usar los equipos de ayuda. • No identifica problemas. • Falta de compromiso. • Agresiones, sobreesfuerzos. • Sobreesfuerzos. • Falta de asesoramiento final por parte del spa • Ninguno en particular

PRL	6. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para solucionarlos?
	• Formación • Han solicitado curso. • Formación, medios mecánicos y rotación de puesto en caso de ser necesario. • Formación, medios auxiliares. • Protocolos de conducta con los psicólogos y el trabajador e intentar controlar la situación. (agresiones) • Van tomando medidas específicas para solucionar estos problemas en función de la casuística del mismo. • Se han puesto en contacto con FEAPS para • Involucrando al personal con reuniones informativas de la importancia en PRL. • se da formación. Medios técnicos. • Se les da indicaciones para evitar los sobreesfuerzo por parte de los fisioterapeutas. • Presionar al mismo para cumplimiento del contrato

PRL	7. ¿Está el total de la plantilla formada en materia de prevención de riesgos? ¿Qué tipo de formación se da? Bajo su punto de vista, ¿es suficiente y adecuada? • Si. Presencial con el manual acogida. • No todo el mundo. Presencial. Es suficiente. Es adecuada • Si. Presencial. Es suficiente. Es adecuada. • Si. Presencial. No es suficiente si adecuada. • Si. Presencial. No lo sabe valorar porque lleva poco tiempo en el cargo. • Si. Presencial pero no son específicos y por tanto no suficientes. • Si. Presencial. No suficiente. Es adecuada. • Si. Presencial. Adecuada y suficiente. • Si. Presencial. Y un par de cursos on line de 30 horas. Es suficiente. Es adecuada. • Si. La inicial y la de movilidad de personas. Se podría hacer más, pero siempre es mejorable. • No, faltan 3 personas entre ellas la coordinadora de prevención (la entrevistada). Dan: formación básica en materia de prevención de riesgos para los puestos de trabajo. Les dan un documento a los trabajadores, les rellenan un curso y FEAPS lo corrige. Al principio eran presenciales y ya no. Si • No. Se va formando según entran y están haciendo ahora refrescos. Hay mucha rotación. Documental, charla, como CD con cursos. • Si. Presencial es adecuada. Si es suficiente • Si. No es suficiente. Adecuada. La formación puede ser presencial, a distancia o mixta. • Si. Presencial. No es adecuada y suficiente. • Si. Presenciales. Es suficiente. Es adecuada. • No 100% pero casi todos la tienen. Primeros auxilios, manuales a las de limpieza, riesgos biológicos, formación en emergencias. No lo tengo claro • Si. Presencial, online. No suficiente. Es adecuada.
-----	---

PRL	8. ¿Respeto al uso de EPIS, los trabajadores tienen problemas con ellos o los usan sin problema?
	• No tienen problemas de uso. • No hay problemas. • No usan EPIS. • Guantes, ropa de trabajo, calzado adecuado. Lo usan sin problemas. • No sabe. • Sin problema • Usan y no hay problema. • Ropa laboral, zapatos antideslizantes, guantes desechables, mascarillas.... Los usan sin problemas. • Guantes, mascarillas. Sin problemas de uso. • No usan EPIS. • No. • Ropa de trabajo, guantes. Los usa sin problemas • Guantes, batas, zapatos. Ningún problema para su uso. • Si • No hay problemas de uso.

PRL	9. ¿Se hacen controles de las condiciones de trabajo?. Tipología y Frecuencia
	• Se hacen revisiones visuales diariamente por parte del DP y mensual por parte de FREMAP. • No • El spa. Anualmente. • Si. Visuales. • Se realizan revisiones visuales cada 15 días más o menos. • Cada 6 meses. • No se hacen • Se realizan revisiones visuales diarias. • Visuales, diarios por parte de los monitores. • Si. Una vez al año • No se hacen.

PRL	10. ¿Se llevan a cabo controles de la salud de los trabajadores?. Tipología y Frecuencia
	• Si. Anuales • Si, con carácter anual y con cada nueva incorporación a la empresa

PRL	11. ¿En caso de una emergencia cuáles son sus funciones? ¿Ha recibido formación al respecto? ¿Han realizado algún simulacro de emergencia?
	- No. No está fija en el centro de trabajo. Si tiene formación en emergencia. Si en julio/junio - No. No está ubicada aquí. No. No - Equipo de evacuación. No. Si - No. Si. Charla presencial (teórica). No. Lo realizaran la semana que viene. - No. No. No - Sustituta de jefa de emergencias. Si. Si. - Equipo de segunda intervención. Si. Teórica. Si. - Si esta en el centro ella llama a los medios externos de extinción, haría las funciones de jefe de emergencia. Si ha recibido formación. No. - Equipo de primera intervención. Si. No. - Las conoce. No. Si - No aplica, ya que no disponen de plan de emergencias - Las están asignando porque es un nuevo centro y están en fase de modificación del plan. Si tienen formación en emergencia. No se han realizado simulacros aun. - Si. Suplente de jefe de intervención. No. No - Sustituta del jefe de emergencias. Si. No. Esta semana realizan el primero. - Jefa de emergencias. No. Si. - Encargada de megafonía y de comunicación con el 112. No. No. - Si, si, si - Sustituto de jefe emergencias. Si, teórica. Si. 2008

PRL	12. ¿Cuántos accidentes han tenido durante el último año en este centro?
	- Menos de 5 - Uno o dos. - Ninguno - No. Unos 2. - Uno que recuerde 10 - No. - Dos. - Poquitos - Dos en 2010, y dos en 2009 2009: sólo 1 con baja - Baja. - Uno. - Tres. - Poco - Poquitos. - Ninguno que ella sepa - No muchos.

PRL	13. ¿Cuáles son las causas principales de los accidentes de trabajo que suceden en su centro? ¿Cuáles son las medidas preventivas que se ha llevado a cabo?
	• Sobreesfuerzos. Formación. • Malas posturas. Medidas técnicas. Refresco de su uso. • Golpe con una puerta. Poner cuidado. • Resbalones, agresiones de usuarios (mordiscos, tirones de pelo), golpes, sobreesfuerzos. • Esguince. Formación. • Empujones, mordiscos, arañazos. Los protocolos de actuación. • Contracturas musculares y golpes contra objetos y agresiones de los usuarios. Para evitarlos no están haciendo nada específico como norma general (formación) si están haciendo, uso de la DUE aplica, ya que fue por un esguince de un jardinero. No se accidentan (ni con baja ni sin baja en la empresa) • Sobreesfuerzos. • Resbalón. No se ha tomado ninguna medida en concreto. • Sobreesfuerzo, cortes, golpes. No se hace nada. • Torceduras, esguinces. No. • Contracturas. Pautas de manejo de peso. • Resbalón en la piscina • Agresiones de chicos, sobreesfuerzos

PRL	14. ¿Cuál es su punto fuerte en materia preventiva? (Uno)
	• La identificación de los riesgos, detallada y actualizada. • La información a los trabajadores que se le da con el contrato. • No destaca nada. • La formación. • La implicación de la dirección y mandos intermedios en PRL. • No lo sabe. • La formación del personal. • La comunicación fluida. • El integrar la PRL en la gestión de la fundación mediante un trabajador propio. • No sabe • Formación y la prevención que aplican los trabajadores. • Para el poco tiempo que lleva la residencia las personas que se dedican a PRL tienen experiencia/formación. • Extinción de incendios. • Que todo el mundo vela por la seguridad de su trabajo. • Todos tienen muy presente que la PRL es importante y que todos están implicados. • La información que se les da. • Formación • Cumplimiento de la normativa.

PRL	15. ¿Cuál es la asignatura pendiente en aspectos preventivos? (Una)
	• La formación definitiva. Que terminen recordando todo lo que les transmiten. • El no cumplimiento de los trabajadores de la información que se les da. • La gestión documental. • La comunicación con los trabajadores. • La vigilancia de la salud no se la toman en serio. • La formación adecuada. • El uso de los EPIS (falta de uso) • Hacer el tema más participativo. • Los simulacros. • Las evaluaciones de riesgo. • Prevención de incendios en las casas • Mejoraría el finalizar la implantación del plan de emergencias. • Ninguna en particular. • La asunción de responsabilidades. • Falta de formación específica del sector. • No destaca nada. • La transmisión de la información a los trabajadores. • Actualizar la documentación y realizar un seguimiento más exhaustivo.

6.6.4 TRABAJADORES

TRABAJADOR	1. ¿Cuáles son sus funciones en temas de prevención?
	• No • Se encarga de todo. Da la voz de alarma en caso de emergencia, evacuar, estar pendiente. De los extintores. Cortar la luz en caso emergencia. • Estar pendiente de que usen los EPIS. • Cuidarte tu mismo. • Ver que este adecuado el sitio de trabajo, que usen los equipos de protección que usen los productos y que pregunten ante cualquier duda. • Cumplir las normas. • Cuidarte tu mismo. • No sabe. • Si. Es maquinista. Conoce que tiene que hacer en su puesto de trabajo. • Proporcionar las herramientas a los trabajadores e indicarles cómo usarlas y las consecuencias de no hacerlo. • Distribuye los equipos de protección a los trabajadores y la ropa de trabajo, así como los productos de limpieza. • No específicamente. • No tiene funciones • Coordina temas de vacunación de los trabajadores. • No tiene funciones. • La de cualquier trabajador. No específicas. • Estar pendiente de la maquinaria, de olores de los productos y vigilar a los usuarios. • No. • Tienen toda una infraestructura para incendio, formación presencial. • Sí, pero no recuerda ninguna específica • No sabes. Enseñar a los cuidadores a realizar los cambios posturales y evitar sobreesfuerzos • Controla la formación y el registro de la documentación en PRL. • Si: el encargado de mantenimiento y parte técnica • No sabe si tiene funciones asociados • No exactamente, pero les elabora material de información, revisa que los EPIS los usen, que estén en buen estado, hace cosas, pero no se las han asignado de manera formal. • Cumple las normas que le transmiten.

TRABAJADOR	2. ¿Tiene objetivos definidos en temas de prevención?
	• No • No sabe. • Si. Formación y simulacros. • No tienen. • No tiene concretamente. • No lo sabe • Cuidar a los usuarios sin hacerse daño. • No tiene, ni sabe si los tiene la empresa.

TRABAJADOR	3. ¿Qué modalidad organizativa en materia de prevención de riesgos laborales tiene su empresa?
	• No sabe • Una empresa externa. • SPA. • No • Si. El encargado. • No sabe. Se refiere al delegado de prevención • Vienen de fuera. • No • No sabe. • No lo sabe. • Sabe que viene gente externa. • No tienen a nadie, pero cree que hay algo que gestionad la prevención de riesgos • SPM FEAPS • Sabe que viene un técnico de fuera a realizar informes. • No sabe. • Externo • No • SPM • No lo conoce a técnico de PRL ni sabe cómo se gestiona la prevención • No lo sabe.

TRABAJADOR	4. Defina la relación del centro de trabajo con los representantes (en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores/de la empresa)
	• Buena. • No lo sabe • Buena. Accesibles. • Buena. Les atienden. Colaboradores. • No colaboran en PRL. • Buena. Aunque no ejercen su labor como deberían. • Buena. Colaboradores. • No sabe si hay delegados de PRL • Muy buena. • Correcta. • Fluida. Buena relación. • No tiene mucho trato. • Buena. Accesibles y colaboradores. • No sabe quién es su representante.

TRABAJADOR	5. ¿Cuáles son los principales problemas en Seguridad y Salud con los que se encuentran?
	• Sobreesfuerzos • Cortes, caídas. • Golpes, cortes • Ninguno • Caídas al mismo nivel. • Cortes, caídas. • Sobreesfuerzos. Agresiones. • Ninguno • Torcer tobillos, caer, quemar, electrocutarse. • Algún corte leve. • Caídas, sobreesfuerzos. • Ergonómicos. • Agresiones. • Sobreesfuerzo, agresiones • Agresión, sobreesfuerzos, golpes. • Dolores de espalda, alguna agresión. • Agresiones • Sobreesfuerzos. Estrés. • Sobreesfuerzos. • Golpes con los carros de limpieza, resbalones, caída de escaleras. • Temperatura. • Sobreesfuerzos. Agresiones. • Traspaso de las enfermedad que padecen los usuarios. • Sobreesfuerzos. • Agresiones, estrés, dolores de espalda, infecciones. • Las cargas de peso de personas y agresiones (por problemas de conducta graves de los usuarios) • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios y la falta de concienciación de usar los equipos de ayuda. • Sobreesfuerzos, higiénicos. • Sobreesfuerzos por mover a los usuarios. • Estrés, agresiones. • Higiene, agresiones, posturales • Sobreesfuerzos. • Contagios • Problemas de vista cansada. • Agresiones. • Sobreesfuerzos • No sabría decirme. • No tienen grandes problemas • No ha identificado ningún riesgo especial • Las características especiales de los trabajadores les hace difíciles para comprender los riesgos

TRABAJADOR	6. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para solucionarlos?
	• Formación • Formación. Medios técnicos. • Ninguna. • Les dan pautas para evitarlos. Les vigilan. • Se fomenta el uso de EPIS. • Despejan los espacios. • Les dan pautas para evitarlos. Les vigilan. • Intentan realizar un plan para eliminar las conductas. Se reúne el equipo multidisciplinar junto con dirección y orientación. • No tiene, así que ninguno. • Les dan indicaciones. • Formación. Mobiliario adecuado. • Formación conductual, contención física. • La fisioterapeuta las corrige en las posturas. Respecto a las agresiones grupos de trabajo para relajar a los usuarios para evitar las agresiones. • Toman medidas de seguridad vía pautas. • Medios mecánicos, formación. • No mucho. No sabe decirme ninguna en concreto. • Tienen equipos mecánicos. • Formación nada más. • Son más personas que los que legalmente deberían (por encima de los ratios) • Formación y apoyo con ayudas técnicas. Y cursos de control de stress. • Reuniones entre compañeros, no a nivel de empresa. Respecto a las agresiones intervienen en el momento pero nada más. • Normas generales de comportamiento. Se marcan pautas a seguir. • Pautas que les dan las fisioterapeutas. • Pautas de actuación con los usuarios. • Le dan pautas de descanso. • Se trabaja con los alumnos para evitar esto. • Insistirlos a los trabajadores en las medidas de prevención (sólo ve la parte del usuario)

TRABAJADOR	7. ¿Está el total de la plantilla formada en materia de prevención de riesgos? ¿Qué tipo de formación se da? Bajo su punto de vista, ¿es suficiente y adecuada?
	• Si. Presencial. Adecuada. Deberían darnos mas • Si. Presencial. Mejorable, no es suficiente aunque si adecuada. • No. • No sabe. Cursos de jardinería donde les dan pautas de seguridad. No sabe. • Si. Presencial. Es suficiente y adecuada. • Si. Presencial en su puesto de trabajo. Adecuada. Es suficiente. • No sabe. Cursos de jardinería donde les dan pautas de seguridad. O sabe. • No sabe. • Al principio pero no se acuerda bien. No sabe si es suficiente y adecuada. • No sabe. Ella no. • Recuerda recibir un curso de manipulación de cargas, como sentarse, como hablar con la gente. Cree que es adecuado. • Si. Nunca es suficiente. Adecuada si • Si. Presencial y a distancia. Nunca es suficiente. Adecuada si. • Si. Presencial. No es suficiente si adecuada. • No. Presencial. No es suficiente y no muy adecuado a su actividad. • Si. Es suficiente y adecuada. • Están en ello. Presencial. Es suficiente y adecuada. • Si. Presencial. Si es adecuada. Nunca es suficiente. • Si. Presencial. Nunca es suficiente. Adecuada si. • Si. Presencial. Adecuada y suficiente. • No llega al 10%. No sabe no sabe • No que recuerde. • Si. Presencial. Adecuada y suficiente. • Si. Presencial. Es suficiente porque le dan la inicial y además les dan refresco. Si es adaptada a su trabajo. • En su opinión si. Adecuada y suficiente. • Si, algún curso, pero no recuerda (cree que es de cargas pero fue hace mucho. No, estaría bien y sería importante renovarlos • A nivel de cuidadores y educadores están formados en manipulación de cargas. Es adecuada pero no suficiente. • No todos. Es adecuada pero no es suficiente. • Si. Presencial. Es adecuada. No es suficiente • Si. No es suficiente. Adecuada. La formación puede ser presencial, a distancia o mixta. • Si. Presencial. No es suficiente. No es adecuada. • Si. Formación presencial. Es adecuada en conceptos pero debería refrescarse periódicamente. • Si. Presencial. Si es adecuada. Es suficiente. • Si. Presencial. Es correcta. • Si. Presencial. Adecuada. Nunca es suficiente. • Si. Dos módulos presenciales y online (PVD, incendios, ergonómicos..). • Si es suficiente si es adecuada. • Si • Les ha dado un curso de formación, y nos comenta que les ha servido de ayuda • Si, formación inicial del SPA y revisiones anuales y con la formación que les proporciona FEAPS hacen recordatorios • Si. Charlas

TRABAJADOR	8. ¿Respeto al uso de EPIS, los trabajadores tienen problemas con ellos o los usan sin problema? • Botas. Los usan sin problemas • Les cuesta usarlos. • Guantes. Botas de seguridad. Mascarilla. • Los usan sin problemas. • No hay problemas. • No usan. • Guantes. Botas de seguridad. Mascarilla. • Guantes. Sin problemas para su uso. • Guantes. Sin problemas para su uso. • Guantes. Los usa sin problemas • Guantes, bata, gorro. • Si ponen problemas. Sobre todo estéticos. • No usan EPIS. • Guantes, ropa de trabajo, calzado adecuado. • Usan guantes. • No hay problemas. • No tienen problemas para su uso. • Guantes, uniforme, zapatos, mascarillas. • No usa en su trabajo pero los puestos que si no hay problema de darlos y de usarlos. • Guantes de vinilo. No tienen problemas de solicitud ni de uso. • Guantes, mascarillas, gafas. Sin problemas. • Guantes, mascarillas, batas, zuecos... sin problemas para su uso. • No les dan ropa de trabajo pero si les aportan vía nomina 30€ para esto. Guantes de látex y de vinilo • Los usan en casos muy puntuales (casco en algún momento, guantes a nivel higiénico). Si necesitan usar EPIS la empresa no se los ha facilitado, se los han dejado entre compañeros, aunque sí han necesitado algo, la empresa no se lo ha negado • No usan EPIS. • Ropa de trabajo, guantes. Los usa sin problemas • Se usa y se dispone de ellos sin problemas • Guantes, chalecos contra el frío • Si. No tiene problemas en su uso.
------------	--

TRABAJADOR	9. ¿Se hacen controles de las condiciones de trabajo?. Tipología y Frecuencia
	• No sabe • Visualmente todos los días. • Los controles que les realiza el cliente (ayuntamiento) • Los controles que les realiza el cliente (ayuntamiento) • No. • No lo sabe. • Les vigilan todo el tiempo. • Siempre están supervisados. • Si, constantemente. • La responsable del servicio les vigila constantemente en el uso y manejo de los productos y equipos. • Si ha visto a los responsables mirar las maquinas. • Los coordinadoras realizan controles visuales. Lo realizan diariamente. • RRMM. Anuales. • Los encargados. Aleatoriamente. • se realizan. Mensuales. • Si. No sabe con qué periodicidad. • Se realizan revisiones visuales diarias. Y de técnico de SPA. • Si. Cada 6 meses. • Se comunican por escrito los desperfectos que encuentran y se entregan a mantenimiento. Disponen de un modelo. • Cree que si se hace • Se realizan revisiones visuales diarias. • La coordinadora revisa diariamente el centro además el personal está implicado también en esto. • No sabe. • No. • La responsable les evalúa y les comenta. • No por su parte. El SPA. • No se realizan. • Controles diarios pero no documentados • Es consciente de que en alguna ocasión se producen visitas de revisión (no sabe de qué) y que lo hacen a través de la directora • Si, revisan, tienen panes de trabajo, con las cosas que deben llevar y usar • Si hay alguien que se pasa por sus puestos constantemente y que vigila que cumplen las normas (encargados)
TRABAJADOR	10. ¿Se llevan a cabo controles de la salud de los trabajadores? Tipología y Frecuencia
	• Si. Anuales • No. Si se lo ha hecho ni se lo han ofrecido. • No. • Si. El SPA. • Se hacen. Todos los años. • Si, aproximadamente año-año y medio • No realizan RRMM. No está contratado. • Sí, pero no sabe con qué frecuencia, ella no se lo hizo porque le dieron la opción de no llevarlo a cabo.

TRABAJADOR	11. ¿En caso de una emergencia cuáles son sus funciones? ¿Ha recibido formación al respecto? ¿Han realizado algún simulacro de emergencia? • Ninguna función. No. No • Equipo de intervención. Si. No • No. No. No • No tiene funciones. No sabe. No sabe. • Equipo de evacuación y alerta y alarma. Teórica. No practica. Si • No. No. Si. • No. Presencial. El encargado. No. • No tiene funciones. No sabe. No sabe. • Sabe en qué orden evacuaría el centro. Les dieron un dossier y les informaron. No han realizado simulacros. • No tiene funciones. Ha recibido formación en emergencias. No lo han realizado están pendientes de hacerlo • Los encargado colocan al personal que no se puede mover (sillas de ruedas o muletas) les sacan primero y luego el resto. Y les llevan al punto de encuentro. No tiene funciones en emergencias. Ninguna formación concreta. Las explicaciones de los simulacros. • Equipo de primera intervención. Si. Teórica. Si • No. Si. A distancia y presencial. Si • No. Si. Charla presencial (teórica). No. Lo realizaran la semana que viene. • Funciones de evacuación. No. No • No. Si. Si • Sustituto en jefe de emergencias. Si. Si • No. Si. Teórica. Si. • Responsable de primeros auxilios. Si. Si • No tiene funciones asignadas. No. No • No tiene funciones. Si tiene formación en emergencias. No han realizado simulacros. • No. Si, tienen pendiente la práctica. No. • No tiene funciones. Si. Si, con los chicos. • Saben que tienen que hacer. Tienen unos cuadrantes que se les han entregado de manera individual. Se ha realizado un simulacro a principio de año. • Hay plan de emergencias. El año pasado hicieron un simulacro y tienen el plan de emergencia en el centro de trabajo • Tiene funciones: funciones de evacuación de planta. Han recibido formación. Si han realizado simulacros: junio 2010 • Ninguna función. No. No • Sí, pero no las tiene claras. Si. No. Esta semana realizan el primero. • Equipo de evacuación. No. Si. • Revisar los espacios y que no quede nadie. Si. Si. • Coordinador de planta para alarma y evacuación. Si. Teórica. Si. • Funciones de evacuación de sus alumnos. No. Si. • Equipo de evacuación. No. Si. Hace tiempo. • Responsable de la planta baja (primera intervención). Formación teórica. Si. 2008. • Si, si, si • Si, comenta que lo han tenido. Sabe que había gente ocupada de las emergencias, sabe el punto de reunión. • No tiene funciones en emergencias. Si tiene formación. Si han realizado simulacros.
------------	--

TRABAJADOR	12. ¿Cuántos accidentes han tenido durante el último año en este centro?
	• No muchos. Uno • Dos. • No. • Un corte de dedos hace tiempo. • No muchos uno. • Un corte de dedos hace tiempo. • Agresiones diarias y sobreesfuerzos. • Ninguno • Cree que uno • Desconoces. Incidentes de pequeños cortes. • Uno o dos. • Uno o dos. Golpe • No. Unos 4. • Ninguno hace años • No se accidentas. • Ninguno. • No muchos unos 3 o 4 • Unos 5. • No sabe. • No tienen accidentes que ella sepa. • No tiene la apreciación de tener accidentes. • Si, • Algunas no muchas. • No tienen. • No recuerda ninguno este año. • Dos • Ninguno. • Uno hace unos días. • Cree que uno • No muchos. • No tienen muchos. • 2009: no los conoce exactamente • No lo sabe, pero comenta que sus compañeros no han tenido accidentes • Sólo han tenido 1 accidente • No ha tenido. No sabe.

TRABAJADOR	13. ¿Cuáles son las causas principales de los accidentes de trabajo que suceden en su centro? ¿Cuáles son las medidas preventivas que se ha llevado a cabo?
	• Caída al mismo nivel. Refuerzan la formación • Dolor de espalda. Formación y medios técnicos. • Cortes, pinchazo con las ramas. • Golpe. Recordar las normas y que pregunten en caso de duda. • Golpes. • Cortes, pinchazo con las ramas. • Sobreesfuerzos y las agresiones. Se realiza formación: - contención mecánica. - estimulación basal • Caída o quemadura. Les dicen que tienen que hacer. • Agresión de un cliente. Sesiones conductuales • Formación. • Lumbalgias, malas posturas. Medidas técnicas. Refresco de su uso. • Caídas. No se toman medidas. • Golpe, quemadura en cocina. • Agresiones. Quieren realizar cursos de contención. • Lumbares, musculares. Formación. • Sobreesfuerzos y las agresiones. Nada especial. • No hay accidentes y no puede dar causas. • Caídas, golpes, agresiones. Formación. • Por sus propias prisas.... Golpes.... • Sobreesfuerzos. Sin medidas improvisan • Por lesiones por parte del usuario como principal fuente de riesgo. Hay mucha rotación en el centro: es un trabajo my duro tanto físico como psicológicamente: no está recompensado económicamente. Con la parte del trabajo duro físico y psicológico la empresa no hace nada para retener a la persona • Sobreesfuerzos y agresiones. • Sobreesfuerzos. • Corte, contractura. No sabe. • Ninguno. • In itinere. Ninguno. • Tendinitis, sobreesfuerzos. Formación y medios técnicos. • Agresiones, sobreesfuerzos.... • Enfermedades laborales: muñecas, rodillas, agresiones por usuarios • El corte es lo más frecuente de accidentalidad (lo sacó del curso) y les contaron las medidas preventivas. Ojo no lo aprecian y debe estar mal diseñado e implantado: no logra captar la atención del trabajador.

TRABAJADOR	14. ¿Cuál es su punto fuerte en materia preventiva? (Uno)
	• No destaca nada • No destaca ninguna. • Nada. • Te dan lo que necesitas. • Que están concienciados del uso de EPIS. • No. • La seguridad en general. • Te dan lo que necesitas. • No sabe. No destacaría nada. • Que les dan indicaciones todo el tiempo para no tener accidentes. • No sabe. • El plan de evacuación y emergencias. • La parte estructural del edificio que está adaptada a los usuarios y a emergencias. • La formación. • Anteponen a los niños ante cualquier cosa. • Ninguno, • El tema de los equipos de protección individual. • El tema de emergencias. • La vigilancia de la salud. • La atención que se presta a la PRL por parte de todos. • La formación. • El material. • La provisión de guantes es muy buena. Se pide y se tiene. • Las ayudas técnicas para el trabajo. • La información que les dan y que están pendientes de que se ponga en marcha lo que se les indica. • Formación continua. • Muy bien organizado a nivel estructural (mobiliario, salidas de emergencia, etc.). • No sabe. • Las peticiones que realizan para trabajar (utensilios, guantes) los tienen sin problemas. • El compañerismo. • Ninguno en particular. • La coordinación entre ellos. • Tema higiénico. • La información, la rapidez de respuesta. • La información hacia los trabajadores. • Sistema de detección de incendios (todo lo de incendios) • Siempre tienen EPIS para usar en caso de necesidad • Están muy pendientes de cumplir la normativa • Todo lo que necesita para trabajar lo tiene.

TRABAJADOR	15. ¿Cuál es la asignatura pendiente en aspectos preventivos? (Una)
	• Insistir en el manejo manual de cargas • Las salidas de emergencia. • No sabe. • Ninguna. • Ninguna asignatura pendiente. • Recordar el uso de EPIS • No destaca nada. • Las barreras de la terraza son muy bajas. • No sabe. No destacaría nada. • La formación específica en relación a los cuidadores. • La concienciación de los trabajadores para poner en práctica la formación que les dan. • Falta de conciencia por parte de los trabajadores del uso de los medios y de lo aprendido en formación. • Falta de personal si la necesidad es para los niños no hay problema. • Plan de emergencias. • La evacuación del centro en caso de emergencia. • Ninguna. • Reforzar la formación. • Coordinar un medio de comunicación más ágil entre turnos. • El cambio de los cubos de las fregonas que son muy grandes y difíciles de manejar. • La climatización. • El poner medios para que no pasen las agresiones. • El tema de emergencias. • No destaca nada. • Asistencia de un fisioterapeuta para bajar los dolores de espalda y cuello. Recursos. • La formación. • La formación debería ser más continua. • La comunicación y la información bidireccional. • Arreglo de los cuartos de baño del colegio. • Mejorar la formación en posturas y movimiento manual de cargas. • Refresco de la formación. • No destaca nada. • La práctica de emergencias con los alumnos. • Medios técnicos de ayuda • Emergencias. • Tema de incendios (retenedores de puertas, etc.) • No lo percibe, está todo correcto • Disponer de un protocolo más estructurado, mejor organizado formalmente.

7. BIBLIOGRAFÍA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes documentales existentes del sector en materia de prevención de riesgos laborales:

- Badesa;M. Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Madrid: Pirámide, 2010.p344
- Fundosa Accesibilidad; División de Proyectos Vía Libre. La accesibilidad global en los centros de trabajo: "Guía de buenas prácticas".Madrid.2010.p32.
- Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). Manual de prevención de riesgos laborales de lectura fácil dirigido a trabajadores con discapacidad intelectual del sector de cocina y hostelería.Madrid;2010.
- Consejería de Economía y Empleo. Guía de prevención de riesgos laborales para empresas de Castilla y León con trabajadores con discapacidad visual.2010
- Arrieta,P. Leturia, FJ. Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia. Revista Ekaina;Junio 2008,p.73-89.
- Periódico del Sanatorio Marítimo de Gijón Curso 2005 • Número 7, página 3.
- Formación de seguridad laboral. La salud laboral en los centros especiales de empleo. Borrmarkt. 2005:103.
- Foment del Treball Nacional. Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual; 2009.
- 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 preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial; 2008.
- Jurado de los Santos; P. Análisis de necesidades formativas de los profesionales de centros ocupacionales y centros especiales de trabajo en Cataluña. Educar 38, 2006 81-103
- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. El empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Salamanca. 59/2003

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Diario Oficial de la Unión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. P.1-13
- Boletín Oficial del Estado (Núm. 279). Orden EDU/2949/2010, de 16 de noviembre, por la que se crea el Foro para la Inclusión Educativa del Alumnado con Discapacidad y se establecen sus competencias, estructura y régimen de funcionamiento.
- CERMI. "Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social";2010.
- Constitución Española, artículos 15 a 29 en relación a Derechos Fundamentales
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre y reforma legislativa 54/2003

INFORME DE SITUACIÓN

- Ley 13/1982, de 17 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).
- Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, se aprueba el reconocimiento de los centros de empleo
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004–2012. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Dirección general de coordinación de políticas sectoriales sobre la discapacidad.
- Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Realiza:



Colaboran:

