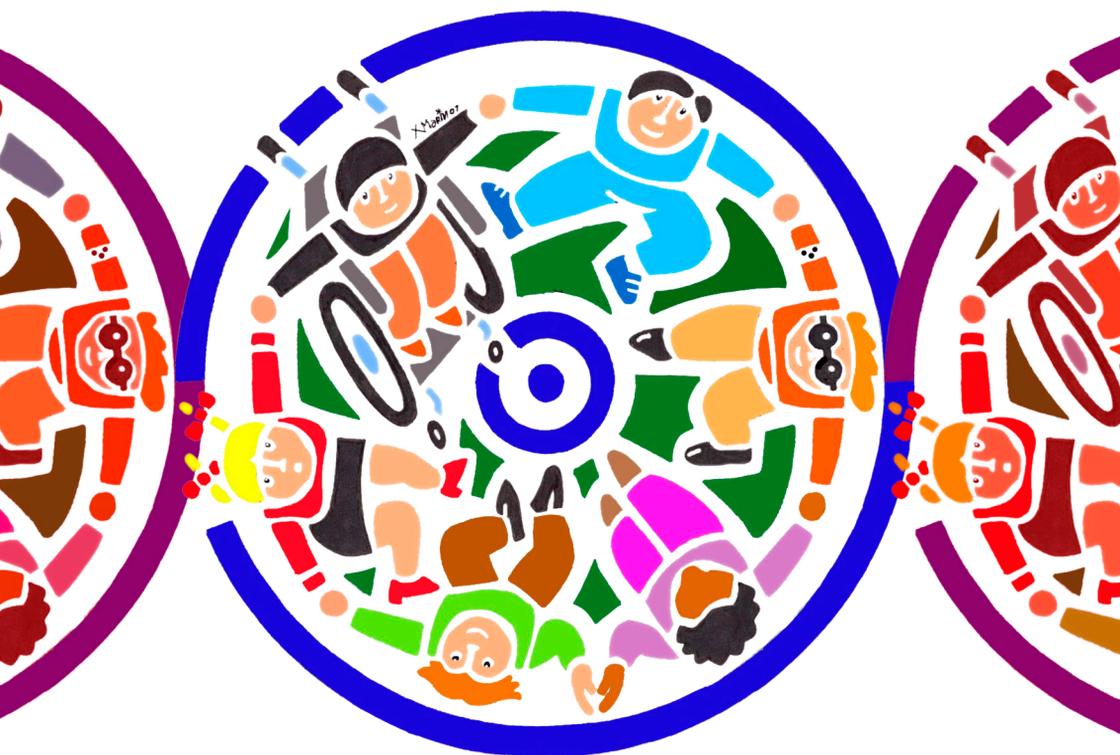


# Guía de buenas prácticas para Centros Especiales de Empleo



Confederación Intersindical Galega



# Guía de buenas prácticas para Centros Especiales de Empleo



Confederación Intersindical Galega

*Desde el Gabinete Técnico de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega queremos agradecer las aportaciones realizadas por los Centros Especiales de Empleo, Institutos y personas individuales que participaron en la “Xornada de Expertos” que celebramos el 26 de septiembre en el Pazo de Mariñán y en las visitas a sus centros de trabajo. Éstos son: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Instituto de Biomecánica de Valencia, Centro Nacional de Medios de Protección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Lantegi Batuak de Euskadi, FEAPS Valladolid, TASUBINSA de Navarra, CAILU de Sevilla y APTA de Asturias.*

*Sin sus aportaciones esta Guía no habría llegado a ser la que es.*

*Muchas gracias a todos y todas.*

## **Gabinete Técnico de Saúde Laboral. CIG**

Este trabajo está subvencionado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

---

**Edita: Gabinete Técnico de Saúde Laboral. CIG**

**Textos: Fernando Solla Fernández y María Deseada Cerqueiro López (Técnicos superiores de prevención de riesgos laborales)**

**Ilustración portada: Xaquín Marín**

**Imprime: LUGAMI**

**Dep. Legal: C 4295-2007**

# ÍNDICE

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	10
DISCAPACIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	12
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>16</b>
BP.1 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	17
BP.2 SISTEMA DE GESTIÓN	19
BP.3 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	25
BP.4 SERVICIOS DE PREVENCIÓN	30
BP.5 OBLIGACIONES DE LOS DIRECTIVOS Y MANDOS	31
BP.6 COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	34
BP.7 ENCLAVE LABORAL	37
BP.8 EMPLEO CON APOYO	40
BP.9 FORMACIÓN	41
BP.10 VIGILANCIA DE LA SALUD	43
BP.11 ARTÍCULO 26 LPRL 54/2003	44
BP.12 MOVIMIENTOS REPETITIVOS	47
<b>MUJER con DISCAPACIDAD</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO</b>	<b>53</b>
ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL	54
<b>DATOS</b>	<b>67</b>
<b>APÉNDICE</b>	<b>80</b>



# INTRODUCCIÓN

## Introducción

---

En las políticas europeas de integración de personas con discapacidad, en general, se da prioridad a la integración en el “mercado ordinario” de trabajo. Sin embargo están establecidos sistemas de empleo protegido como alternativa para los trabajadores/as que no pueden acceder directamente a ese mercado ordinario, por razones de su discapacidad.

Las estrategias se orientan hacia la readaptación laboral, fomentando la autonomía personal, la formación profesional y la responsabilidad sin, por ello, perder de vista el complemento de medidas positivas de fomento de empleo para discapacitados, por medio de ayudas económicas y/o medidas de persuasión:

En España tienen obligación todas las empresas públicas o privadas con plantillas de 50 o más trabajadores/as de emplear al 2 % de trabajadores/as discapacitados/as.

En Francia se obliga a todo empresario que ocupa al menos a 20 asalariados a emplear el 6% de discapacitados.

Desde otro punto de vista, en función de la tradición jurídico-política de cada país, podemos diferenciar tres enfoques en relación con la problemática de la discapacidad.

En Reino Unido, las prácticas laborales constituyen un aspecto más de la política global que reconoce los derechos civiles de los minusválidos. La discapacidad y las desventajas que conlleva son tomadas en consideración desde una base de derechos civiles y de igualdad de oportunidades. Se considera que la discriminación es la causa fundamental de la exclusión y del bajo grado de integración de los discapacitados en el trabajo.

En los países del continente, las dificultades provenían más que, de un entorno hostil, de la discapacidad misma. Las legislaciones han dado lugar a obligaciones legales, especialmente a la instauración del sistema de cuotas, que se fundamentan en la idea de que los discapacitados no son capaces de competir en pie de igualdad por un puesto de trabajo.

En el norte de Europa (Suecia, Finlandia y Dinamarca) se plantean objetivos, en materia de política laboral, de consecución del pleno empleo.

Los puntos principales de la legislación laboral sueca según Brigitta Böhlin (jornadas profesionales, centros especiales de empleo, San Sebastián, 21 de junio de 2007) son:

- Ningún sistema de cuota.
- Legislación contra la discriminación (discapacitados/as, género, orientación sexual y raza) y un valedor del discapacitado/a.
- Protección durante el despido (acta de seguridad en el empleo). No se permite el despido por enfermedad mientras el empresario tenga otras tareas que ofrecerle al trabajador.
- Condiciones de trabajo (acta del ambiente de trabajo). Adaptación del puesto y las condiciones de trabajo a todos los discapacitados.
- Rehabilitación profesional (acta de seguro nacional). Establece la responsabilidad del empresario en la rehabilitación profesional.

Es de destacar que el empleo de los discapacitados/as se viabiliza a través de una empresa propiedad del Estado (Samhall).

En España la Constitución en el Art. 49 hace referencia explícita a los discapacitados/as, encargando a los poderes públicos la realización “de una política de previsión, tratamiento, readaptación e integración de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, a los que prestaran la atención especializada que requieren y los ampararan especialmente para el disfrute de sus derechos...” Por otro lado, el Art. 14 establece el principio de igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley, prohibiendo la discriminación por razones de origen, sexo, religión o “cualquier otra condición o circunstancia”.

En 1982 se promulgó la Ley de integración social de los minusválidos (LISMI), que en política de empleo adopta como objetivo principal el acceso de los discapacitados a la formación profesional y al mercado ordinario de trabajo, o cuando no fuera posible al empleo protegido.

El Real Decreto 1451/1983 desarrolla la LISMI, estableciendo la posibilidad para que a través de la negociación colectiva, pueda llegarse a establecer la reserva de ciertos puestos de trabajo para los discapacitados/as.

En 1988 la Ley de infracciones y sanciones de orden social (LISOS), tipifica como infracción grave la discriminación por parte de las empresas a los trabajadores/as discapacitados y el incumplimiento de la obligación legal de reserva de empleo.

Aún así los resultados no son nada fructíferos:

Según datos de la Fundación ADECCO en el año 2006 el 23,8% de discapacitados en edad de trabajar se encontraban sin contrato laboral y de éstos solo el 10% con buenas condiciones laborales. De un censo de tres millones y medio de discapacitados, un millón estaban en edad laboral.

Desde el año 2003 al 2006 se crearon 8.115 contratos de trabajo de obligatoria cuota de reserva para las empresas de 50 trabajadores.

El mayor número de estos contratos se efectuaron en Catalunya 2.661, seguida de los 2.400 registrados en Madrid. En el País Vasco y Cantabria se sumaron 1.472 contratos, en la Comunidad Autónoma Andaluza 654, en la Comunidad Valenciana 497, en Aragón 376 y 100 en Canarias.

La Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad representa un suplemento de la LISMI. Entre otras cuestiones, uno de sus principios el de accesibilidad universal manifiesta: *“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 de comodidad y de la forma más autónoma y natural posible, (diseño para todos)”*.

Esta *“Guía de buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales en los centros especiales de empleo”* pretende ser una colaboración abierta y flexible, que sintetice *“modelos y prácticas preventivas”* de utilidad y aplicación general, que integrando la prevención de riesgos laborales en la empresa representan el estímulo de conductas seguras y hábitos preventivos en los directivos y cuadros empresariales y en sus respectivos trabajadores/as discapacitados/as, y si es posible:

- **Nos permita “mirar más allá de nuestro ombligo”**, sacándonos de nuestros círculos reducidos y ampliando horizontes.
- **Reduzcan la separación entre los centros especiales de empleo** con sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales integrados e integrales y aquellos otros, que ni tan siquiera contemplan la posibilidad de accidente laboral.
- **Estimule procesos de mejora continua.**

Sea una herramienta útil que, partiendo de **“la obligatoriedad de la aplicación de la LPRL y demás legislación vigente en materia de seguridad y salud”**, ayude a la configuración de puestos de trabajo seguros en los diferentes Centros Especiales de Empleo.

Sus contenidos corresponden a la sistematización de las buenas prácticas observadas en visitas y encuentros realizados con los diferentes centros especiales de empleo:

- Lantegi Batuak, Tasubinsa, Apta SL, Feaps Valladolid, Cogami, Ca-ilu, Aspaber, Aixiña, Emso, Fundación Inladi, Fademga y a la reunión de trabajo mantenida con el Instituto de Biomecánica de Valencia (Área de I+D) para conocer la herramienta de trabajo Ergo-Dis.

Está estructurada en los módulos siguientes:

- Planificación de la Prevención, Seguridad y Salud Laboral.
- Gestión, Evaluación de la Prevención, Seguridad y Salud Laboral.
- Institucionalización de la Prevención.
- Formación y Vigilancia de la Salud.

Contiene los Anexos siguientes:

- Itinerario de Inserción Laboral.
- Mujer con Discapacidad.
- Datos.

## Concepto de Discapacidad

Al referirnos a la discapacidad la primera imagen, el primer símbolo que se forma en nuestro pensamiento es el de una limitación funcional individualizada (ceguera, hipoacusia, retraso mental, etc.) sin establecer ningún tipo de relación social con el concepto. Sin embargo para que una limitación funcional sea sancionada como discapacidad son necesarios 2 elementos con contenido social:

1. Tiene que ser **minoritaria**.
2. Tiene que presentarse en un área valorada en la cultura de la comunidad en la que se vive, y en la que el *sector de poder*, (familia, escuela, institución médica) atribuye a la discapacidad la categoría de **minusvalía**.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud, publicó la **clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías** (CIDDM).

Se orientó a entender el fenómeno de la discapacidad definiendo tres dimensiones en las que puede verse afectada una persona como consecuencia de enfermedad, alteración orgánica o accidente. La definición de las tres dimensiones es la siguiente:



**Deficiencia:** “Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.

- Ejemplo: |
- Pérdida de la memoria.
  - Pérdida de la vista.
  - Pérdida de un miembro.

**Discapacidad:** “Es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

- Ejemplo: |
- Perturbación de la capacidad de aprendizaje.
  - Dificultad para vestirse por sí solo.

**Minusvalía:** “Es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales”.

- Ejemplo: |
- Imposibilidad de conseguir empleo.
  - Ausencia de relaciones sociales
  - Estados depresivos y de ansiedad frecuentes.

Recientemente estas tres dimensiones fueron sustituidas por tres nuevas categorías, planteadas desde una óptica positiva: “lo que una persona debería poder hacer”.

## Discapacidad y Prevención de Riesgos Laborales

---

En el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los centros especiales de empleo, nos moveremos en dos campos, en dos modelos:

### 1. El Modelo del Déficit.

### 2. El Modelo de la Diferencia.

1. El **Modelo del Déficit** prima la descripción de lo cuantitativo comparado con un modelo previo. Se sitúa en primer plano “**lo que falta**”:

**Ejemplo:** cuando planteamos que una persona utiliza el código Braille para escribir porque es ciego, ciego tiene la significación social ligada al déficit.

Si lo cambiamos por el Modelo de la Diferencia la significación de ciego equivaldría a señalar una diferencia de cultura, de pertenencia, como si dijéramos escribe en Morse porque es marino o telegrafista.

2. El **Modelo de la Diferencia** no trata de sustituir al **Modelo del Déficit**, pero pensar en la discapacidad a partir de las diferencias es brindar los apoyos que las personas con limitaciones funcionales necesitan para tener las vidas que quieran tener y puedan sostener. Su concreción se puede establecer en la materialización del tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

Desde la óptica del **Modelo de la Diferencia** están planteados a nuestro entender los Art. 25, 26 y 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 y 54/2003.

### **Artículos 25, 26, 27 Ley 31/95 y Ley 54/2003. Protección de Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocidos, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacitación 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/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales o estado biológico

o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as 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..

Grupo de Trabajadores/as a los que hacen referencia los artículos mencionados:

- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores/as menores de 18 años.
- Trabajadores/as especialmente sensibles a agentes físicos, químicos y biológicos.

Trabajadores/as que tienen reconocida su situación de discapacidad.



**BUENAS PRÁCTICAS**

## **Buenas Prácticas**

---

Cada vez se habla más de Buenas Prácticas. La metodología que se aplica a la detección, selección y difusión de Buenas Prácticas está muy vinculada con los procedimientos de gestión de calidad en el seno de las organizaciones, que aspiran a la certificación; por lo que cuando se habla de Buenas Prácticas se tiende a prestar atención, con carácter casi exclusivo, a los aspectos técnicos e instrumentales, al establecimiento de normas consensuadas, procedimientos y aceptación de estándares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores autónomos es el “Estándar” y las Buenas Prácticas se derivan de su aplicación en diferentes centros especiales de empleo, teniendo en cuenta lo heterogéneo de su composición (Discapacidades Sensoriales, Motoras, Psíquicas, Mentales, etc....) y de las distintas actividades productivas o servicios que orientan su actividad económica.

No pretende esta GUÍA establecer un ranking que entre en una dialéctica comparativa de “Buenas y Malas Prácticas”, sino una síntesis de distintas experiencias en la aplicación de la LPRL, experiencias que resultan estimulantes, enriquecedoras y útiles para la integración de la Seguridad y Salud Laboral en los Centros Especiales de Empleo.

## Buena Práctica 1

---

### Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Los CEE´s que se dotan de un plan de prevención están utilizando una herramienta por la que se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión estableciendo su política de prevención de riesgos laborales.

El RD. 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, manifiesta:

“El plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos y conocido por todos sus trabajadores.

Habrà de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.”



El incumplimiento de la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, está contemplado como una infracción grave en el Art. 12 apartado 1a) de la Ley de Infracciones y Sanciones de la Orden Social (LISOS).

## Buena Práctica 2

### Sistema de Gestión

La gestión de la prevención de riesgos laborales es una buena práctica indicativa del nivel de integración de la actividad preventiva en los CEE's.

¿Qué es un Sistema de Gestión de Prevención?:

Parte del Sistema de Gestión Global de la Empresa que incluye la estructura organizativa, la Planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efectos, revisar y mantener al día la política de seguridad y salud laboral de la organización.



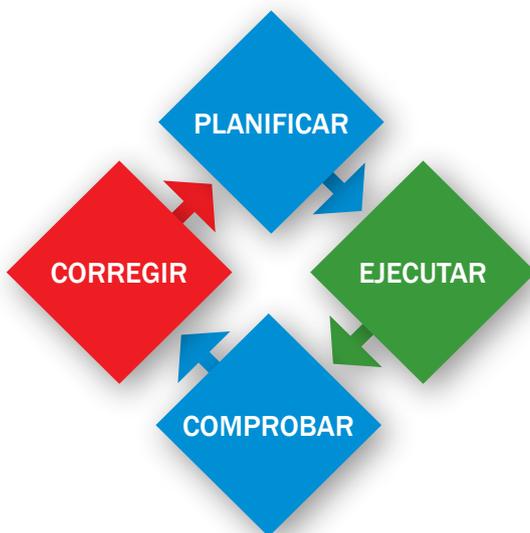
### Ventajas de los Sistemas de Gestión de Salud Laboral para la Organización.

Permite establecer una política adecuada de seguridad y salud laboral:

- Sistematiza la identificación y el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros requisitos a los que se encuentra sujeta la organización.
- Potencia la implicación, tanto de la Dirección como del resto del personal, mediante la asignación de funciones y responsabilidades a cada nivel.

- Introduce un sistema de mejora continua, mediante la evaluación de resultados en función de la política y objetivos fijados, buscando las posibles áreas de mejora.
- Permite revisar y auditar el sistema tanto de forma interna, como externa por lo que las organizaciones pueden demostrar a terceros la eficacia de su sistema preventivo (Buenas Prácticas).

Es un instrumento eficaz para la mejora continua en materia de seguridad y salud.



## Sistemas de Gestión

Existen dos tendencias contrapuestas relacionadas con la estandarización o no de los sistemas de gestión.

Los que se oponen argumentan:

- La seguridad y salud en el trabajo no puede gestionarse como un producto.
- Aumento del coste para las empresas.

Los que defienden la certificación manifiestan:

- La normalización es una herramienta que facilita a las empresas gestionar la seguridad y salud con eficacia.
- Facilita la colaboración de las empresas entre si.
- Se puede integrar con otros sistemas de gestión ya implantados en las empresas.

Las directrices de la UE y la OIT que se exponen a continuación son similares, diferenciándose fundamentalmente en que la Unión Europea plantea lo siguiente:

- Su implantación voluntaria.
- Tener en consideración las circunstancias de las PYMES.
- No requerimiento de auditorias externas obligatorias.
- Carencia de objetivo de certificación.

## Directrices de la OIT

### Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa ha de dotarse de una política preventiva de seguridad y salud, realizando de la misma una declaración escrita. Difundida a toda la organización.

- A disposición de todas las partes interesadas internas y externas.
- Que cubra cuatro principios y objetivos fundamentales mínimos:
  - Cuatro principios y objetivos fundamentales mínimos:
    - Protección de la seguridad y salud laboral.
    - Garantía de consulta y participación activa.
    - Cumplimiento de los requisitos legales, programas voluntarios y acuerdos de negociación colectiva en materia de salud.
    - Compatible e integrado en otros sistemas de gestión.

### Organización

En materia organizativa a de cumplir los 4 requisitos que se exponen a continuación:

1. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas a todos los niveles.
2. Competencia y capacitación (requisitos para todos: deberes y obligaciones).
3. Documentación del sistema de gestión.
4. Comunicación interna y externa.

## Planificación y Aplicación

El examen inicial equivale a la evaluación inicial de riesgos de la Ley de Prevención 31/95.

La planificación, desarrollo y aplicación del sistema y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los peligros, se expone en el siguiente cuadro:



## Evaluación

La evaluación corresponde al “Balance de Resultados” con el objeto de aplicar si proceden las acciones preventivas y correctivas, sentando las bases para la realización de la MEJORA CONTINUA.

En lo referente de la auditoria del sistema las directrices de la OIT no mencionan la periodicidad ni los requisitos de competencia para desarrollarlas.

## Condiciones Básicas

Las condiciones básicas para que el sistema de gestión de la seguridad y salud sea eficaz, según la UE, son las siguientes:

- Implantación voluntaria.
- Considerar las circunstancias de la pequeña y mediana empresa.
- Procedimientos de evaluación que no requieran auditorias externas obligatorias.
- Sin objetivos de certificación.
- Económicamente justificable.
- Desarrollo y mejora para el cumplimiento de la Legislación.
- Incorporación de los trabajadores o sus representantes en el diseño, implementación y evaluación del sistema de gestión.

## LEY de PREVENCIÓN de RIESGOS LABORALES 31/95.

No siendo la Ley de Prevención en sentido estricto, un Sistema de Gestión, su cumplimiento aboca a los CEE´s a dotarse de los elementos fundamentales de la Gestión preventiva.

El Art. 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que la prevención deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, por medio de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan 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.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son:

- La Evaluación de Riesgos Laborales.
- Planificación Preventiva.
- Una organización preventiva adecuada.
- La auditoria.



Cada uno de estos elementos del sistema, constituye una buena práctica en si mismos.

La Norma OHSAS 18001, es un sistema de gestión que establece objetivos a alcanzar en materia de prevención de riesgos laborales programados cronológicamente y documentados.

Para ello la organización debe considerar:

- La Evaluación de Riesgos.
- Los compromisos establecidos en la política.
- Los requisitos legales.
- Los requisitos financieros, operacionales y de negocio.
- Los puntos de vista de las partes interesadas.
- La consulta de los trabajadores.
- Los accidentes e incidentes.

## Buena Práctica 3

### Evaluación de Riesgos Laborales

Los empresarios de los Centros Especiales de Empleo que evalúan inicialmente, (ver CD adjunto en el que se incluye Método de Evaluación del INSHT), los riesgos de seguridad y salud de sus trabajadores/as, representan una Buena Práctica, cuando tienen en cuenta las características de los puestos de trabajo existentes, las tareas y los trabajadores/as que deben desempeñarlas.

Representan también una Buena Práctica, cuando evalúan, en todas las ocasiones los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos o las condiciones de los lugares de trabajo para que no representen ninguna barrera a la discapacidad.



El siguiente esquema da respuesta a tres preguntas básicas sobre la realización de una evaluación de riesgos laborales:

- ¿Quién puede realizar la evaluación?** Un servicio de prevención ajeno que esté acreditado por la autoridad laboral o la propia empresa por medio de representantes capacitados y formados adecuadamente (capítulo 6 RD 32/97).

- **¿Qué se evalúa?** Los puestos de trabajo teniendo en cuenta las tareas que en ellas se realiza, los procedimientos laborales y las posibles actividades complementarias (mantenimiento, limpieza...).

También se evalúan las instalaciones comunes (áreas de descanso, aseo, entradas, etc...) dependiendo de las características de sus trabajadores/as para que ningún tipo de barrera arquitectónica, visual... represente un riesgo.

**¿Para qué se evalúa?** Se evalúa para identificar los peligros y valorar su importancia en función de la probabilidad de que se materialice el riesgo y la magnitud de las posibles consecuencias.



La evaluación de riesgos laborales permite intervenir ergonómicamente en la relación funcional Persona-Máquina o Persona-Puesto de trabajo, con el objeto de la adopción de medidas que minimicen el riesgo laboral (desde la organización del trabajo a la readaptación del puesto de trabajo).

En este sentido en los CEE´s existen ya experiencias de buenas prácticas de aplicación de métodos específicos como el ERGODIS-IBV (método de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad), desarrolla-

do por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) en colaboración con el Centro Estatal para la Autonomía Personal y Ayudas Térmicas (CEADAT), perteneciente al IMSERSO.

Obviando los CEE´s para “no caer en la dialéctica comparativa de buenas y malas prácticas”, citamos dos trabajos técnicos que representan buenas prácticas:

- **Diseño adaptado para la prevención de trastornos músculo-esqueléticos en trabajadores con discapacidad psíquica**, de María Luisa Bernardez Jiménez y Genma Moreno Hueso del Centro Nacional de Medios de Protección – Sevilla. INSHT (Revista Seguridad y Salud en el Trabajo nº 41- 2007).
- **Adaptación al puesto de trabajo para minusválidos**, de Tomás Sancho Figueroa, Manuel Fidalgo Vega y Jesús Pérez Bilbao, del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona. INSHT (Revista Seguridad y Salud en el Trabajo nº 4- 1999).

En síntesis la evaluación de riesgos laborales, como buena práctica en los CEE´s debe tener como objetivo **un empleo seguro**, para ello es necesario, entre otros factores, tener un conocimiento riguroso de los trabajadores/as.

Combatir los riesgos en su origen, comporta pensar en prevención como un elemento inicial de la empresa, considerando la seguridad como uno de los elementos a tener en cuenta en el inicio de la empresa. Adecuando las instalaciones y el puesto de trabajo.

## Centros especiales de empleo (CEE's)

### Objetivo preventivo

#### Empleabilidad segura

➤ Conocimiento de sus trabajadores/as

➤ Combatir los riesgos en su origen

➤ Adecuar puesto de trabajo

➤ Adecuar instalaciones de la empresa

La fundación ONCE propone el siguiente proceso de actuación:

- 1. Descripción del puesto de trabajo:** Requisitos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto, tareas específicas que conlleva el puesto, equipos de trabajo, medios técnicos y tecnológicos necesarios para la realización de la actividad laboral.
- 2. Descripción del entorno de trabajo:** Es preciso conocer las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad del trabajador/a en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.
- 3. Conocer las habilidades y capacidades del trabajador/a:** Para determinar las posibles dificultades con las que el trabajador/a con discapacidad se ha de enfrentar en el desarrollo de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales por las dificultades de movilidad o de percepción y por la carga de trabajo.
- 4. Estudio de necesidades:** Con la información recogida de los apartados anteriores se analizan los datos obtenidos y se determinan las situaciones que pueden significar una no adecuación del trabajador/a a su puesto de trabajo o al entorno, es decir, que es lo que dificulta la accesibilidad al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador/a discapacitado.
- 5. Definición de medidas:** Para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa. Estas medidas serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador/a en el entorno del trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador/a pueda tener en el desarrollo de las tareas que conlleva su actividad laboral.
  - a) A la hora de proponer las medidas específicas y colectivas a llevar a cabo, se han de considerar diferentes aspectos, tales como:**
    - **Equipos de trabajo y/o elementos de trabajo** que el trabajador/a utilizará para la realización de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, a fin de determinar si es preciso realizar alguna adaptación y qué adaptación ergonómica es necesaria realizar a los elementos o instrumentos de trabajo para facilitar su uso y asegurar la seguridad del trabajador/a.

- **Posturas de trabajo, incluyendo manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos:** Es necesario realizar un estudio de los movimientos corporales específicos que conlleva cada tarea, por si es preciso realizar adaptaciones de los equipos, de los elementos o del lugar de trabajo, o por si se considera también conveniente realizar acciones de adiestramiento o formación específica acerca de las posturas de trabajo adecuadas a adoptar durante la realización de las tareas.
- **Condiciones físicas del puesto de trabajo y del entorno:** se incluye todo lo relativo a lugares de trabajo, considerando aspectos como: iluminación, ruido, planos de trabajo, superficies, etc.
- **Condiciones organizativas:** En función de la discapacidad del trabajador/a, bien sea psíquica, física o sensorial, el trabajador puede requerir unas condiciones específicas en cuanto a ritmo de trabajo, pausas y descansos, comunicación, organización del trabajo, definición de funciones, etc. Esto puede suponer la adopción de medidas individuales, reorganización de tareas, etc.

**b) Formación, rehabilitación o tratamiento:** El desarrollo por parte del trabajador/a de las actividades propias de un puesto de trabajo precisa de la formación en las tareas que conlleva su actividad laboral, y de forma específica el adiestramiento en el modo correcto de realizar las tareas, y en la adopción de posturas, movimientos, etc.

Es conveniente facilitar al trabajador/a con discapacidad la formación, rehabilitación o tratamiento necesarios para potenciar y optimizar sus habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, con objeto de facilitar su integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores/as.

En definitiva, se trata de conocer tanto la realidad del trabajador/a con discapacidad como el entorno en el que se ha de desenvolver y las actividades que ha de desarrollar, para poder determinar las acciones que se requieren adoptar. Con ello, se pretende, no sólo buscar la adaptación de las personas con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad. En todo caso, hay que tener en cuenta la opinión del trabajador/a para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas. (*Seguridad y Salud en el Trabajo para Personas con Discapacidad. Fundación ONCE*).

## Buena Práctica 4

### Servicios de Prevención

Los CEE´s que por sus características no puedan asumir personalmente la actividad relacionada con la prevención o designar uno o varios trabajadores/as para llevarla a cabo, representan una buena práctica cuando constituyen su Servicio de Prevención propio o recurren a un servicio de prevención ajeno.

Las funciones del Servicio de Prevención son las siguientes:

#### Servicios de prevención - FUNCIONES (Art.31)

Dar a la empresa el **ASESORAMIENTO** y **APOYO** que necesite en lo referente a:

▶ Diseño, aplicación y coordinación de los **PLANES** y **PROGRAMAS** de actuación preventiva

▶ Vigilancia de la **SALUD** de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo

▶ Determinación de **PRIORIDADES** en las medidas **PREVENTIVAS** adecuadas

▶ Prestación de los **PRIMEROS AUXILIOS** y **PLANES DE EMERGENCIA**

▶ Vigilancia de la **EFICACIA** de las **MEDIDAS PREVENTIVAS** adoptadas

## Buena Práctica 5

### Cumplimiento de las Obligaciones de Directivos y Mandos

El cumplimiento de las obligaciones esquematizadas en los cuadros siguientes, en los que se diferencian tres factores: el técnico, el factor humano y las emergencias, representa una buena práctica.

El cumplimiento de las obligaciones es el segundo soporte indispensable para la institucionalización de la prevención.

#### Obligaciones de los directivos y mandos respecto al FACTOR TÉCNICO (Art. 15, 16 y 17)

##### EVITAR los riesgos

▶ EVALUAR los riesgos que no se pueden evitar

COMBATIR los riesgos en su origen

##### ADAPTAR el trabajo a la persona

##### Tener en cuenta la EVOLUCIÓN de la TÉCNICA

▶ SUSTITUIR lo peligroso por lo menos peligroso

PROTECCIÓN colectiva mejor que individual

▶ Dar las debidas INSTRUCCIONES a los trabajadores/as

##### PLANIFICAR la prevención integrándola de forma coherente

#### Obligaciones de los directivos y mandos respecto al FACTOR HUMANO (Art. 15, 18 y 19)

Garantizar la FORMACIÓN teórica y práctica

Adoptar las MEDIDAS NECESARIAS

## Obligaciones de los directivos y mandos respecto al FACTOR HUMANO (Art. 22, 25, 26 y 27)

Garantizar la PROTECCIÓN

VIGILANCIA periódica de la salud

Los CEE´s que adecuan las señales de emergencia a las características de sus trabajadores/as y realizan simulacros representan una buena práctica en materia de seguridad.

## Obligaciones de los directivos y mandos ante EMERGENCIAS Y RIESGOS GRAVES (Art. 20 y 21)

### Medidas de emergencia

➤ Análisis de posibles situaciones de emergencia

➤ Designar personal encargado de ejecutarlas

➤ Primeros auxilios

➤ Evacuación de los trabajadores/as incluso PERSONAS AJENAS a la empresa

➤ Lucha contra incendios

### Riesgo grave e inminente

➤ Informar a los trabajadores/as de su existencia

➤ Informar de las medidas adoptadas o a adoptar

Representa buenas prácticas:

- Una formación adecuada teniendo en cuenta el perfil de los trabajadores/as relativa sobre utilización de EPIs.
- Manejo seguro de sustancias químicas, elaborando fichas de datos de seguridad adecuadas para su comprensión a las características de los trabajadores/as.

## Obligaciones de los directivos y mandos EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIs) (Art. 17-2)

Quando los riesgos **NO SE PUEDEN EVITAR** o limitar **SUFICIENTEMENTE** por:

- Medios técnicos de protección colectiva
- Métodos o procedimientos de organización del trabajo

➤ PROPORCIONAR equipos de protección individuales (epis)

➤ VELAR POR EL USO efectivo de epis

Estos dos elementos formativos representan el objetivo y el resultado del fomento de conductas seguras.

A su vez es una buena práctica la exigencia de los directivos de la adecuación a la normativa cuando adquisición de maquinaria, productos, elementos de protección.

## Los directivos y mandos **DEBEN EXIGIR** a los

**FABRICANTES, IMPORTADORES y SUMINISTRADORES**  
(Art. 41-2)

➤ De **MAQUINARIA**, equipos y útiles de trabajo

➤ De **PRODUCTOS** y de sustancias químicas y de útiles en el trabajo

➤ De **ELEMENTOS** de **PROTECCIÓN** de los trabajadores/as

La información indicada en la L.P.R.L.

Y **GARANTIZAR** que llegue a los trabajadores/as en términos comprensibles para ellos

## Buena Práctica 6

### Comités de Seguridad y Salud

La **INTEGRACIÓN** de la **PREVENCIÓN LABORAL** en los **CEE's** **REQUIERE:**

#### INSTITUCIONALIZACIÓN

##### ELECCIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES

▶ **DELEGADOS** de **PREVENCIÓN**

▶ **CONSTITUCIÓN** **COMITÉS** de **SEGURIDAD** y **SALUD**

La elección de delegados/as de prevención en los centros especiales de empleo, representa el derecho a la participación, y es una responsabilidad que atañe también a los agentes sociales.

Los CEE's que tienen constituidos comités de seguridad y salud o delegados/as y destinan recursos a la prevención de riesgos laborales, representan una buena práctica que integra la prevención de riesgos laborales en la empresa, un buen ejemplo de ello, entre otros centros especiales de empleo, lo encontramos en Tasubinsa, Lantegí Batuak, Apta SL, Aixiña.

Los comités de seguridad y salud son también instrumentos de formación, sensibilización y aprendizaje a los que pueden asistir en ocasiones, educadores, formadores, especialistas, etc.

LPRL 31/95 **Art. 34.1:** *Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

*En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 6 o más trabajadores/as, la representación de estos se canalizará a través de sus representantes.*

**Art. 35.2:** *Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en los órganos de ámbito de representación..., con arreglo a la siguiente escala:*

COMPOSICIÓN		
Empresa	Comité de empresa	Comité de S.S.
Nº trabajadores/as	Nº delegados/as	
De 50 a 100	5	2
De 101 a 250	9	3
De 251 a 500	13	
De 501 a 750	17	4
De 751 a 1000	21	
Más de 1000	2 x 1000 (75 máx.)	***

*** De 1001 a 2000	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Los comités de empresa de los trabajadores/as para los trabajadores/as.</li> <li>■ Los comités de seguridad y salud para la seguridad, la dignidad y la vida en el trabajo y en la jubilación.</li> </ul>
De 2001 a 3000	6	
De 3001 a 4000	7	
Más de 4000	8	

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Esquema de facultades y competencias de los comités según la LPRL 31/95:

## COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD - FACULTADES (Art. 39)

**CONOCER** directamente la situación de la PREVENCIÓN

**CONOCER Y ANALIZAR LOS DAÑOS** para la salud producidos a los trabajadores/as para:

EVALUAR LAS CAUSAS

CONOCER E INFORMAR LA MEMORIA Y PROGRAMACIÓN ANUAL del PLAN de PREVENCIÓN

PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS

**CONOCER** los documentos e informes sobre las condiciones del trabajo

## COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD - COMPETENCIAS (Art. 39)

**DEBATIR** antes de poner en práctica los proyectos y organización de:

Introducción de nuevas tecnologías

Nuevos métodos de trabajo

Actividades de prevención

Formación en materia preventiva

**PARTICIPAR** en la elaboración, implantación y evaluación de los PLANES de PREVENCIÓN

## Buena Práctica 7

### Buenas Prácticas en el Enclave Laboral

En materia de Prevención de Riesgos Laborales el RD. Enclaves laborales. Medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad 290/2004, en su Art. 9 dice:

*“La Empresa Colaboradora y el Centro Especial de Empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores/as que formen el enclave, en los términos previstos en los artículos 24 y 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en el RD. 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales. No podrá constituirse un enclave laboral para la realización de las actividades y los trabajos que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.”*

Las buenas prácticas en los enclaves laborales vienen determinadas por la cooperación práctica entre la Empresa Colaboradora y el Centro Especial de Empleo en la prevención de riesgos laborales.

Consideramos importante en esta Guía de buenas prácticas, esquematizar los ejes sobre los que se sustenta la cooperación.

En primer lugar es necesario conocer la definición que el RD. 171/2004 hace sobre:

- Centros de Trabajo, Empresa Principal (colaboradora), Empresa Titular y Subcontrata (CEE´s).

#### DEFINICIONES (Art. 2 RD.171/004)

##### CENTRO DE TRABAJO

Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores/as deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

##### EMPRESARIO TITULAR

Persona física o jurídica con capacidad para poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

##### EMPRESARIO PRINCIPAL

El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad propia y que se desenvuelven en su propio centro de trabajo.

Cuando en un mismo centro de trabajo concurren varias empresas, todas, incluidos autónomos con o sin relaciones jurídicas entre ellas tienen la obligación de cooperar, poniendo en práctica los medios de coordinación necesarios e informando a los trabajadores/as de los riesgos derivados de la concurrencia antes del inicio de la actividad, cuando cambien las actividades concurrentes, en situación de emergencia y cuando se produzcan accidentes de trabajo.

Si los riesgos son graves la información se realizará por escrito.

Los medios de coordinación están determinados en el Capítulo V del RD 171/2004.

Son buenas prácticas celebrar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de ambas empresas (Art. 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95).

Estas reuniones cumplen además de objetivos preventivos el objetivo de la integración en el trabajo entre discapacitados/as y no discapacitados/as, representando un avance para la integración definitiva en la empresa ordinaria de los trabajadores/as de los CEE's.



La Empresa Ordinaria, colaboradora (principal) ha de exigir al Centro Especial de Empleo, antes del inicio de la actividad, la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, en los que van a realizar la jornada sus trabajadores/as. Además de exigir, documentalmente, la evaluación de los riesgos de la actividad del CEE la formación debida de sus trabajadores/as, y los protocolos específicos de la vigilancia de la salud, ha de controlar que se practican.

## DEBERES de la EMPRESA COLABORADORA (Principal)

### VIGILANCIA del cumplimiento de la normativa

Exigencia antes del inicio de la actividad

#### ACREDITACIÓN Y DEMOSTRACIÓN

Evaluación riesgos de la actividad realizada por el CEE

Formación e información

Vigilancia de la salud

### INFORMACIÓN E INSTRUCCIONES SI ES TITULAR

### DE COOPERACIÓN

Art.10/3 RD.171/004 - COMPROBAR MEDIOS

## Buena Práctica 8

### Empleo con Apoyo

Independientemente de que la empresa ordinaria cumpla con sus obligaciones en materia de prevención y seguridad, las asociaciones que tienen programas de empleo con apoyo, representan una buena práctica cuando evalúan el puesto de trabajo de la empresa ordinaria destinado al trabajador/a discapacitado/a y lo forman, transmitiendo actitudes preventivas y conductas seguras.

De la tabla Personas Integradas por Tipo de Discapacidad en 1995, 1996, 1999 y 2004 del estudio “Evolución de ECA en España”, anteriormente citado, se pueden extraer dos lecturas:

1. Número de trabajadores/as con discapacidad que han trabajado 5.830 en el 2004, que aunque no se mantuvieran en el puesto de trabajo han recibido formación profesional y preventiva.
2. Número de trabajadores/as que están trabajando 3.552, sensibilizados para un trabajo seguro.

De ambas se puede concluir que, de ser real la Buena Práctica, estaríamos hablando de 9.382 trabajadores/as discapacitados/as con una formación preventiva como “valor añadido” para su incorporación al mercado ordinario de trabajo.

#### Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996, 1999 y 2004

Discapacidad	1995		1996				1999				2004					
	H.T.		E.T.		H.T.		E.T.		H.T.		E.T.		H.T.		E.T.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	-	-	65	8	168	12	140	13	658	18.7	509	21	1596	27	1093	31
Intelectual	-	-	639	81	1008	72	752	71	1925	54.7	1300	53.7	2893	50	1384	39
Sensorial	-	-	55	7	163	12	141	13	775	22	517	21.3	949	16	843	24
Salud mental	-	-	34	4	58	4	34	3	156	4.4	91	3.7	28	0.7	17	0.48
Otras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	362	7	194	6
Exclusión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.03	1	0.03
<b>TOTAL</b>	-	-	794	-	1397	-	1067	-	3514	-	2417	-	5830	-	3532	-

H.T. - Han Trabajado / E.T. - Están Trabajando

## Buena Práctica 9

### Formación

Es obvio que la formación en general y la de personas con discapacidad en particular debe ser personalizada, fundamentalmente teniendo en cuenta las barreras relacionales y de comunicación, propias de determinados tipos de discapacidad. Los distintos equipos multidisciplinares (Psicopedagogos, Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, Terapeutas Ocupacionales, etc.) han de tenerlas en cuenta tanto en la planificación formativa como en la materialización práctica de la propia formación.

El proceso de formación debe incrementar los recursos necesarios en cada caso, que garanticen el éxito del proceso tanto en el fomento de actitudes como de conductas seguras en el trabajo (Proyecto Adalid de Feaps Valladolid).

Enumeramos una tipología de las discapacidades y limitaciones de la interacción con el medio físico y social:

Discapacidades y limitaciones	
Discapacidad	Limitación que puede afectar
Física	DESPLAZAMIENTOS MANEJO DEL TRANSPORTE MANIPULACIÓN / ALCANCE
Sensorial/Visual	ORIENTACIÓN DESPLAZAMIENTOS ACCESO A LA INFORMACIÓN
Sensorial/Audítilva	COMUNICACIÓN / INTERACCIÓN SOCIAL
Psíquica/Intelectual	GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERACCIÓN SOCIAL DESPLAZAMIENTOS
Psíquica/Mental	GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERACCIÓN SOCIAL
Mixta	TODAS LAS QUE AFECTEN

Otras variables que afectan al proceso formativo:

Existen otras variables que interfieren en el proceso formativo que están directamente relacionadas con la motivación y la atención del alumno.

Destacamos tres condicionantes:

1. Condicionantes de la salud: la persona con discapacidad puede verse afectada por su rehabilitación o recuperación médica, hecho que afectará seriamente a su proceso de formación. La solución pasa por poner a disposición del alumno mecanismos de refuerzo para nivelar su rendimiento con el resto del grupo, tales como actividades complementarias y profesor de apoyo.
2. Condicionantes personales: la discapacidad requiere de un proceso de integración personal, es preciso que la persona se acepte tal como es, se adapte a la situación y asuma el esfuerzo personal necesario, En muchos casos se requerirá apoyo y orientación psicológica que deberá reforzar actitudes preactivas de autonomía personal y autoestima.
3. Condicionantes sociales: los prejuicios y estereotipos del entorno socio-familiar son variables determinantes en el desarrollo de la persona con discapacidad. Las actitudes de sobreprotección provocan en la persona con discapacidad delegación de responsabilidades respecto del propio desarrollo personal y formativo. Es muy importante que las personas que conforman el entorno de las personas con discapacidad mantengan actitudes adecuadas ante ellas y refuercen sus comportamientos positivos. Esto se puede solventar mediante charlas informativas y educativas u orientación concreta en casos específicos.

Representan también una buena práctica los directivos y cuadros de los CEE´s que realizan formación básica de Primeros Auxilios generando actitudes relativas al orden de actuación en todo accidente (**PAS**):

- P** Protección: proteger el lugar de los hechos y protegernos a nosotros. La persona que socorre no debe poner en peligro su vida, su salud o su integridad física.
- A** Avisar: avisar eficazmente a los servicios de socorro: atención integral a las emergencias.
  - Guardia Civil.
  - Policía Nacional, Autonómica y Local.
  - Bomberos.
- S** Socorrer: reservado solamente a personas cualificadas.

## Buena Práctica 10

### Vigilancia de la Salud

Para evitar que los trabajadores/as con discapacidad puedan encontrarse con ciertas dificultades en su entorno laboral es preciso realizar un estudio específico de sus necesidades que tenga como punto de partida un adecuado conocimiento del tipo de discapacidad, grado de severidad y estado de salud general observado en el reconocimiento médico efectuado en la contratación.

**EL EMPRESARIO garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de los RIESGOS inherentes al TRABAJO**

#### Vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores/as y sean proporcionales al riesgo.

- Se respetará la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad.
- Los resultados se comunicarán a los trabajadores afectados.\*
- No se podrán utilizar datos con fines discriminatorios o perjudiciales.
- El empresario será informado de las conclusiones de dichas pruebas en relación con:
  - Aptitud del trabajador
  - Necesidad de introducir medidas de prevención o protección

\* Sin estar previsto en la norma (LPRL 31/95) en función de la discapacidad, niveles, etc. los resultados de la vigilancia de la salud deberían poder ser comunicados a familiares o tutores.

## Buena Práctica 11

---

Las Buenas Prácticas para la prevención, la seguridad y la salud de la trabajadora discapacitada, son las que tienen como eje el contenido del Artículo 26. Protección de la Maternidad, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 54/2003.

### ARTÍCULO 26 LPRL 54/2003

- 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley 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. 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”.*
- 2. 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe 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. El cambio de puesto en función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.*
- 3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la **situación de***

*suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*

4. *Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.*
5. *Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

Tener en consideración los peligros desde una perspectiva de género, contemplando explícitamente los puestos de trabajo que representan riesgo para la maternidad y cuales no, además de cumplir con la legalidad en materia preventiva, representa la defensa de un derecho de la trabajadora con discapacidad en el mundo laboral:

**“El derecho a la maternidad que es negado socialmente”**



La actividad laboral de la mujer trabajadora en general y de la mujer con discapacidad en particular, dadas las características de los sectores productivos y fundamentalmente el sector servicios, configura un binomio, género-trabajo, que en materia de salud laboral no responde a las tendencias dominantes en materia preventiva, más orientadas hacia la seguridad que hacia la enfermedad profesional.

Las evaluaciones de riesgos laborales que se realizan en la empresa ordinaria y en los CEE´s, están mediatizadas por ideas preconcebidas acerca de la ligereza del trabajo de la mujer (segregación ocupacional) y aunque se plantean desde la perspectiva del “género neutro”, el patrón de referencia es el del trabajo de los hombres, desde la confección de las máquinas-herramientas y los espacios de trabajo hasta la organización del mismo.

Esto representa prácticamente vaciar de contenido la evaluación de riesgos laborales al no identificar el factor de riesgo existente, generador de la enfermedad profesional, impidiendo la actuación preventiva sobre el peligro con el objeto de minimizar el riesgo.

## Buena Práctica 12

Los CEE´s, fundamentalmente los que emplean trabajadores/as con discapacidad cognitiva intelectual y un número elevado de mujeres, son muestra de buenas prácticas cuando consideran los movimientos repetitivos como riesgo laboral emplean herramientas ergonómicas (método IBV, OCRA, RULA, etc.) para objetivarlos y adoptar medidas que los minimice.

### Movimientos repetitivos

#### Movimientos Repetitivos

##### Definición:

Realización continuada de ciclos de trabajo semejantes

Cada ciclo de trabajo se parece al siguiente en la secuencia temporal, en el patrón de fuerzas y en las características espaciales de los movimientos.

##### Efectos para la salud:

Traumatismos acumulativos específicos  
 En mano y muñeca  
 En brazos y codos  
 En hombros

##### Lesiones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos

Síndrome del túnel carpiano  
 Epicondilitis  
 Epitrocleititis  
 Tendinitis del manguito de los rotadores

Una de las lesiones más frecuentes, derivadas de labores que exigen movimientos repetitivos es el síndrome del túnel carpiano (enfermedad profesional, que figura en el listado legal de enfermedades profesionales en el grupo E6-e agentes físicos parálisis de nervios sometidos a presión).

## Síndrome del túnel carpiano

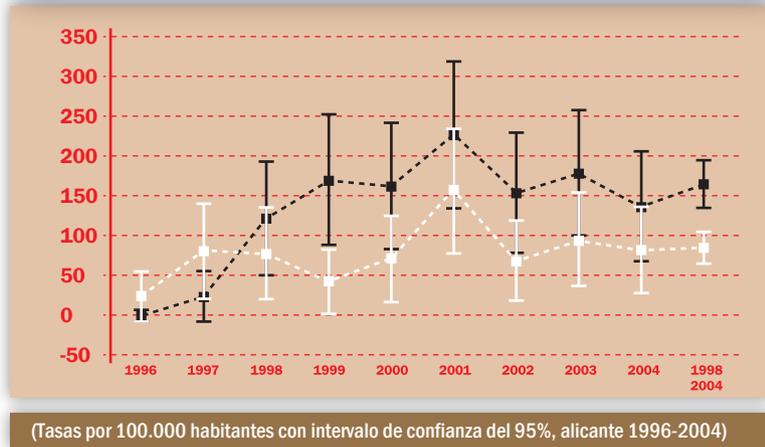
El nervio mediano proporciona las funciones motora y sensorial al pulgar y a los tres dedos del medio.

### Síntomas:

- Dificultad para agarrar objetos
- Sensación de hormigueo en los dedos
- Sensación de hinchazón en los dedos
- Dolor y/o adormecimiento en una o ambas manos

El cuadro siguiente es significativo de la incidencia de la lesión según el género. Corresponde al estudio epidemiológico del STC de origen laboral en la provincia de Alicante 1996- 2004, realizado por: José Roel Valdés, Vanessa Arizo- Luque, Elena Ronda- Pérez.

## Evolución de las tasas de incidencias anuales y de periodo del SCT profesional



Es necesario considerar la posible vinculación de este factor de riesgo a diversas labores realizadas por trabajadoras/es con discapacidad cognitiva intelectual.

# **MUJER CON DISCAPACIDAD**

## Mujer con Discapacidad

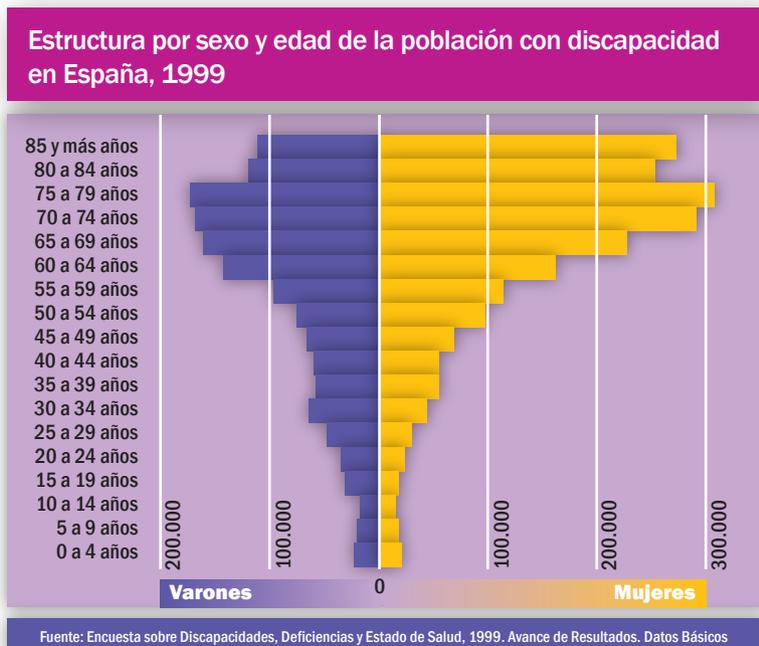
Tradicionalmente, la sociedad ha tendido a aislar y segregar a las mujeres con discapacidad, a pesar de los avances en materia de igualdad obtenidos en los últimos años, las mujeres con discapacidad sufren una enorme discriminación evidenciada en:

- Cuotas mayores de desempleo.
- Salarios inferiores.
- Mayores carencias educativas.
- Mayor riesgo de padecer situaciones de violencia.

Las mujeres con discapacidad constituyen un colectivo que soporta una discriminación múltiple:

- Como género, como discapacitada y como trabajadora.

Las mujeres con discapacidad pueden verse discriminadas respecto a los hombres y mujeres sin discapacidad y también respecto a los hombres con discapacidad.



Según (datos encuesta sobre discapacidades 1999) en España este colectivo esta formado por 2.055.250 mujeres con alguna discapacidad.

Su incorporación al empleo significa el reto de superar las barreras sociales de discriminación como mujer y como discapacitada.

Su incorporación al empleo representa el doble reto de superar los prejuicios sociales ligados al género y a la discapacidad.

## Factores de Inactividad de la mujer con discapacidad

### Factores Familiares

- Existen trabas familiares que obstaculizan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, negándole el derecho a tener una pareja, formar una familia, desenvolverse autónomamente, adquirir responsabilidades, etc. Parece como si la mujer con discapacidad, estuviese condenada a vivir una permanente infancia.  
 Todo esto provoca que las propias familias desconfíen de las posibilidades reales que tienen sus miembros con discapacidad, y por tanto, no promuevan las condiciones adecuadas para que la incorporación al mercado laboral sea real y efectiva, comenzando por apoyar su cualificación profesional.
- Las propias familias relegan a la mujer con discapacidad en algunos casos según el tipo de discapacidad, al desempeño de un TRABAJO NO MERCANTILIZADO (cuidado de sus progenitores mayores, sobrinos, atención a las tareas domésticas, etc.).
- La sobreprotección familiar es mayor en el caso de las mujeres con discapacidad que en el de los varones y se convierte en un freno importante para la incorporación de personas con discapacidad al empleo.
- Dificultad para conciliar la vida familiar y laboral. En muchos casos las mujeres con discapacidad no se proponen su acceso al mercado laboral por las dificultades que entraña compatibilizar su vida familiar y laboral, en cuanto a flexibilización de horarios.
- Cuando acceden al mercado de trabajo ordinario o al mercado de trabajo protegido continúan realizando el trabajo doméstico y el remunerado (doble presencia).
- Factores tales como que la administración del salario sea realizada por parte de la familia, contribuyen a que una de las principales motivaciones que implica el trabajo, la percepción de unos ingresos económicos, desaparezca, convirtiéndolo en un esfuerzo añadido.

- En el caso de la discapacidad intelectual, la familia suele actuar como filtro de información acerca de las oportunidades laborales; por lo que puede producirse el hecho de que a priori descarte ofertas de empleo, que finalmente pudieran resultar válidas.

## Factores Sociales

- Perjuicios sociales de los empleadores.
- Entorno comunitario, contrastando hábitat rural y urbano.
- Medidas de protección social, reflexionando si actúan como elemento disuasor para el empleo.
- Infrarepresentación de la mujer con discapacidad en cargos decisivos del movimiento asociativo.

En lo referente a PREJUICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADORES; en líneas generales se puede afirmar que el empresario sigue siendo muy sexista y las mujeres tienen más trabas a la hora de acceder a un puesto de trabajo y ascender profesionalmente (segregación vertical).

Para determinados puestos de trabajo desempeñados habitualmente por mujeres, aspectos como la presencia física, la imagen, etc. juegan un importante papel en el momento de la contratación, representando el binomio género- discapacidad un elemento negativo en una posible contratación de mujeres con discapacidad (segregación horizontal).

Los trabajos ofertados a las personas con discapacidad, ya sean, mujeres u hombres suelen caracterizarse por ser trabajos que exigen gran esfuerzo físico (carga y descarga) o infravalorados socialmente (barrenderos), adaptándose mejor a este perfil el hombre.

**ANEXO**

## ANEXO

### Itinerario de Inserción Laboral

Las primeras empresas de inserción social por el trabajo surgieron en los inicios de la década de los 80 por promotores procedentes de la sociedad civil (barrios, familias organizadas para dar salida a sus problemas), con un componente de voluntariado muy elevado.

En la actualidad los centros especiales de empleo juegan un papel decisivo en la integración laboral y social de las personas discapacitadas y, a la vez que contribuyen notoriamente a la economía social, representan iniciativas que cumplen con las garantías que la red de investigadores EMES (emergencia de las empresas sociales en Europa) plantean para ser consideradas empresas sociales.

En relación al **aspecto económico**, cinco características permiten identificar su dinámica empresarial:



- **Actividad económica continua de bienes y servicios:** las empresas sociales están directamente implicadas en la producción de bienes y/o servicios de forma continuada y como una de sus principales razones de su existencia.
- **Elevado nivel de autonomía:** las empresas sociales son creadas voluntariamente por un grupo de personas y las dirigen en un proyecto autónomo. Son empresas que pueden depender de las sub-

venciones públicas pero no están gestionadas, directa o indirectamente, por las administraciones públicas u otras instituciones (federaciones, empresas privadas...).

- **Significativo nivel de riesgo:** el grupo promotor que constituye una empresa social asume, total o parcialmente, el riesgo de la iniciativa. Su viabilidad financiera depende del esfuerzo de sus miembros y trabajadores/as para garantizar los recursos suficientes.
- **Empresas que orientan su actividad al mercado:** una parte importante o creciente de sus ingresos proceden del mercado o de las transacciones contractuales con las administraciones públicas.
- **Un mínimo de trabajadores/as:** las empresas sociales combinan los recursos monetarios con las administraciones públicas.

Desde el **aspecto social** se proponen cinco garantías:

- **Un objetivo explícito de beneficios a la comunidad:** uno de los principales objetivos de las empresas sociales es servir a la comunidad o a un grupo específico de personas. En este sentido, una de las características de las empresas sociales es el deseo de promover un sentido de responsabilidad social a nivel local.
- **Una iniciativa procedente de un grupo de ciudadanos:** son resultado de dinámicas colectivas de personas que pertenecen a una comunidad o personas que participan de ciertas necesidades u objetivos y que quieren mantener una forma u otra.
- **El poder no se basa en la propiedad del capital:** en general, significa el principio de “una persona, un voto” o como mínimo que el derecho a voto no esté en función de la participación en el capital social de la empresa.
- **Naturaleza de participación:** que implica a los grupos de personas interesados por la actividad: la representación y participación de los clientes/ consumidores en el consejo de dirección y una gestión democrática son peculiaridades importantes de las empresas sociales.
- **Distribución limitada de los beneficios:** las empresas sociales incluyen no sólo las organizaciones que tienen como característica la limitación de la no distribución de beneficios, sino también organizaciones que pueden distribuir beneficios sólo hasta un límite determinado, o aquellas cuyos estatutos societarios impiden tener un comportamiento de maximización de beneficios.

## Centros Ocupacionales

*Los centros ocupacionales constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social.*

*Tendrán la consideración de Centros Ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo.*

*Los Centros Ocupacionales no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo para los minusválidos sujetos de este servicio social. (Art. 2 Naturaleza. Según Real Decreto 2274/85, de 4 de Diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.)*

Sin entrar a valorar si suscribimos total o parcialmente estas definiciones, presentamos a continuación la propuesta elaborada por la Confederación española de organizaciones a favor de las personas con retraso mental (FEAPS).

Un Centro Ocupacional es un servicio alternativo y previo a la actividad productiva, cuyo objetivo principal consiste en proporcionar una atención habilitadora integral, mediante programas de habilitación ocupacional y de ajuste personal y social (desarrollo y mejora de las actividades adaptativas), buscando el desarrollo de la autonomía personal y la integración socio-laboral de las personas usuarias del mismo.

Sus objetivos son:

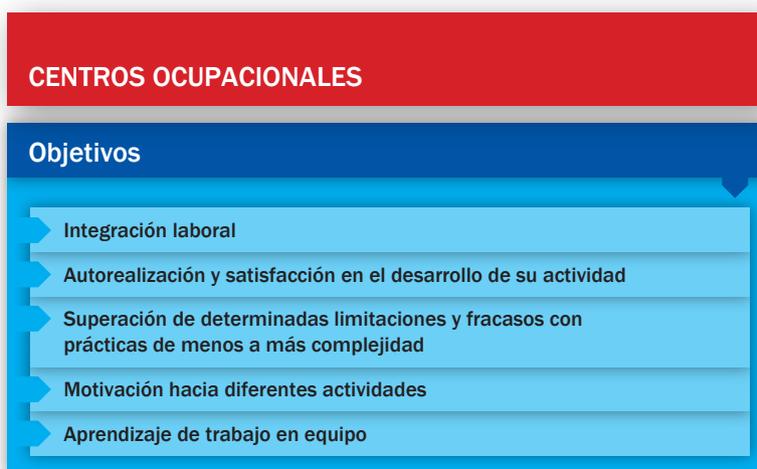
- Proporcionar una atención habilitadora integral, mediante programas de habilitación ocupacional y de ajuste personal y social, con la finalidad de conseguir el mayor desarrollo posible de las personas con discapacidad intelectual, mayores de 16 años, que no disponen de un puesto de trabajo, ofertándoles los apoyos que precisen para que puedan llevar una vida lo más autónoma y normalizada posible, tendiendo siempre a su mayor integración laboral.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que participan en la actividad del servicio ocupacional.
- Posibilitar el aprendizaje, capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con el ámbito de la formación ocupacional y laboral, al objeto de favorecer el acceso a otros recursos de formación o empleo, que faciliten su integración laboral.

- Contribuir, a través de la formación y la ocupación, a una mayor y más afectiva participación en la vida social, al desarrollo de su autonomía personal y a la mejora de su autoestima.
- Estimular la capacitación social mediante la adquisición de habilidades, hábitos y destrezas para la relación interpersonal y la convivencia social, en entornos tan normalizados como sea posible. El aseguramiento de las condiciones óptimas para el mantenimiento de relaciones afectivas relevantes y la creación de nuevas.
- Favorecer el disfrute del mayor nivel de salud posible, habilitación física y hábitos de cuidado de sí mismo, así como la incorporación de conductas sanas y la evitación de riesgos.
- Posibilitar el aprendizaje y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes tendentes a aumentar las competencias laborales con vistas a incrementar sus posibilidades de acceso al empleo remunerado.
- Proporcionar asesoramiento y apoyo a la familia.

En base a los objetivos descritos, un Centro Ocupacional establecerá sus programas, fundamentalmente, en las siguientes áreas de apoyo:

- desarrollo humano.
- laboral.
- salud y seguridad.
- conductual.
- social.
- protección y defensa.

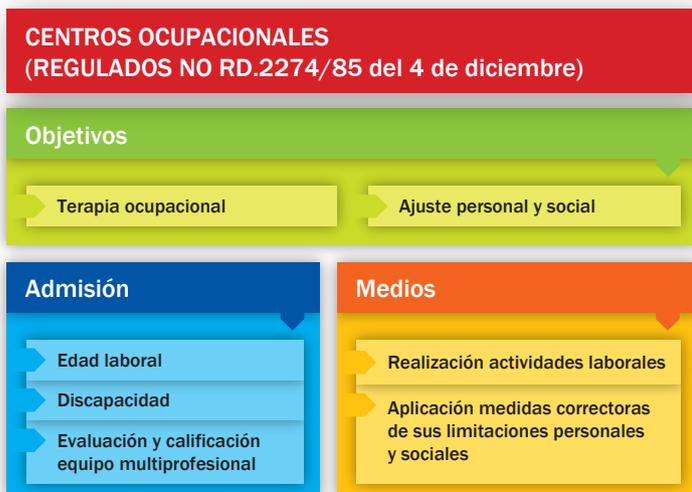
*(Sistematización de Buenas Prácticas en Centro Ocupacional Lantegi Batuak).*



## Dificultades con las que se encuentran los Centros Ocupacionales

En el ámbito de atención a personas disminuidas en general y en el de los centros ocupacionales en concreto, nos encontramos con múltiples dificultades de diferentes tipos:

1. Muchas dificultades surgen a causa de las mismas limitaciones de las personas afectadas, tanto a nivel físico como mental. Estas dificultades se refieren a los aspectos de cuidado personal (por mucho que se intente conseguir autonomía, a menudo es imposible), a los de las habilidades para realizar tareas que a veces son mínimas, y al conflicto psicológico y emocional ya que suele ser muy duro para estas personas tomar conciencia de la situación tan difícil que deben afrontar.
2. Surgen muchas dificultades relacionadas con el medio. Sólo hay que salir a la calle acompañando a una persona en silla de ruedas para darse cuenta de que hoy en día todavía existen muchas barreras arquitectónicas urbanísticas.
3. El tercer tipo de dificultades a destacar por su importancia sería el causado por la escasez de los medios económicos con la que se encuentran a menudo los centros en cuestión. Este aspecto es fundamental tanto en lo que se refiere a la adquisición de material adaptado (suele ser bastante caro por lo que muchas veces no se puede disponer de todas las ayudas técnicas necesarias) como también a los recursos humanos: para atender adecuadamente a personas con deficiencias importantes y diferentes es fundamental poder contar con los suficientes profesionales de diferentes ámbitos. Pero esto muchas veces no es del todo realizable por falta de recursos económicos.



## Centros Especiales de Empleo

### Definición:

*Son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores/as minusválidos la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilita la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.*

### Creación de un Centro Especial de Empleo:

- Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por Personas Físicas, Jurídicas o Comunidades de Bienes, que tengan capacidad jurídica y de obra para ser empresarios.
- Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
- Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del INEM, o en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
- El grado de discapacidad de los trabajadores/as no puede ser menor al 33%, según la valoración del IMSERSO u Organismo competente de la Comunidad Autónoma.
- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

### Centros Especiales de Empleo en Cifras, según la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) y el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

En España existen en la actualidad según FEACEM en torno a 1.700 CEE´s que dan trabajo entre 40.000 y 45.000 trabajadores/as. El INEM tiene censados unos 1.600 CEE´s que dan trabajo a 47.500 trabajadores/as.

*(Consultar gráfico en la página siguiente)*

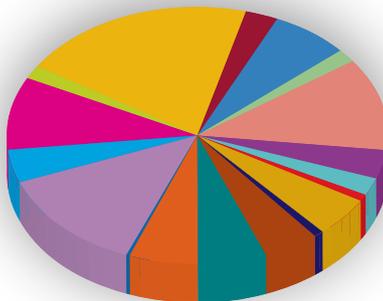
Entre las Comunidades Autónomas donde existe mayor número de CEE´s, se encuentran: Andalucía, Cataluña, Castilla y León y Madrid, sumando casi 900 centros, es decir, más del 60% del total a nivel nacional. Las Comunidades Autónomas con mayor número de trabajadores con discapacidad son, por orden: Catalunya, Andalucía, País Vasco y Madrid.

## CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

(Fuente: FEACEM)

1.664 Centros

100	Galicia
76	Asturias
14	Cantabria
86	P. Vasco
14	Navarra
35	La Rioja
62	Aragón
195	Cataluña
24	Baleares
114	C. Valenciana
44	Murcia
333	Andalucía
29	Canarias
150	Castilla y León
73	Castilla-La Mancha
215	Madrid
6	Ceuta y Melilla
94	Extremadura

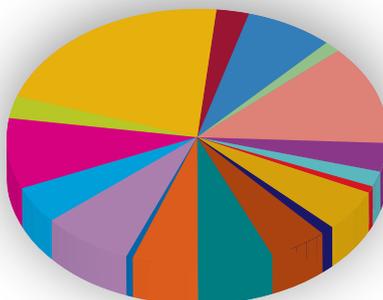


## CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

(Fuente: INEM 31/12/2006)

1.573 Centros

102	Galicia
82	Asturias
16	Cantabria
85	P. Vasco
14	Navarra
29	La Rioja
59	Aragón
198	Cataluña
23	Baleares
116	C. Valenciana
45	Murcia
338	Andalucía
45	Canarias
141	Castilla y León
77	Castilla-La Mancha
123	Madrid
8	Ceuta y Melilla
86	Extremadura



Según el INEM el orden de mayor número de CEE´s está situado en las mismas comunidades autónomas, pero su número total es de 800 centros.

La mayoría de estos centros (más de un 60%), adopta en la actualidad la forma de una sociedad mercantil, en cualquiera de sus formas (sociedad anónima, limitada, colectiva, etc.).

El tamaño de los CEE es muy diverso, pudiéndose encontrar CEE con tres trabajadores/as y otros con más de 250.

En cuanto a la actividad económica, es de lo más diverso, predominando las actividades de subcontratación industrial y de servicios.

## Enclave Laboral

### Concepto:

Se entiende por *Enclave Laboral* el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada *Empresa Colaboradora*, y un *Centro Especial de Empleo* para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador/a con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial en los términos establecidos en el Real Decreto 1386/1985, de 7 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo. (Art. 1 Real Decreto 290/2004, por los que se regulan los Enclaves Laborales).

### Objetivos:

Son objetivos de los *Enclaves Laborales* los siguientes:

1. Favorecer el tránsito de las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo y, en particular las que por sus características individuales tienen especiales dificultades para acceder al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo.
  - o Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
  - Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.
  - Los demás trabajadores/as del enclave deberán ser trabajadores/as con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
  - El 75%, como mínimo, de los trabajadores/as del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo. (Art. 6.2).
2. Permitir a los trabajadores/as con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
  3. Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores/as con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
  4. Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores/as con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo para personas con discapacidad.
  5. Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores/as con discapacidad establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, transitoriamente, como medida, alternativa en los términos previos en este real decreto y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores/as con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

## Requisitos de la Empresa Colaboradora

La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave, según la siguiente proporción:

- Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores/as, un trabajador/a, como mínimo.
- Cuando se trate de enclaves que ocupen a más de 20 trabajadores/as, dos trabajadores/as, como mínimo.
- En enclaves con más de 50 trabajadores/as, tres trabajadores/as, como mínimo.

No podrá prorrogarse en enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga.



## Empleo con Apoyo

“El empleo con apoyo es trabajo competitivo en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidades severas, para quienes tradicionalmente nunca han accedido al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como respuesta de una discapacidad severa y para quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo por causa de su discapacidad” (The Rehabilitation Act Amendments, 1986 USA).

### Características:

- **Trabajo Competitivo.**- Trabajo remunerado, cuyas condiciones se fijan mediante un contrato laboral, ha de ser un trabajo a tiempo completo o al menos 20 horas semanales a tiempo parcial y con salarios equiparables al resto de trabajadores no discapacitados.
- **Ambientes Laborales Integrados** (mercado de trabajo ordinario).-
- **Personas con Discapacidades Severas.**- Va dirigido a personas con discapacidad severa de tipo físico, psíquico o sensorial y unas necesidades que justifican el apoyo.
- **Servicio de Apoyos.**- El apoyo es la función que es necesario articular para asegurar el acceso y mantenimiento de personas con discapacidad al mundo laboral. No consiste en crear contextos protegidos sino desarrollar un conjunto de apoyos flexibles e individualizados que permitan a estas personas ajustarse y desarrollar al máximo sus capacidades personales, sociales y laborales en los mismos contextos sociolaborales que el resto de la población.

A diferencia de los programas laborales tradicionales, el empleo con apoyo coloca a una persona en un puesto de trabajo y es entonces cuando le ofrece entrenamiento, formación y apoyo directamente relacionados con el trabajo a desempeñar a través de la figura clave del **Preparador Laboral**.

Según datos del “Análisis de la Evolución del Empleo con Apoyo en España” del INICO (Universidad de Salamanca) elaborado por Borja Jordán de Urries Vega, Miguel Ángel Verdugo Alonso y Carmen Vicent Ramis, los programas de empleo con apoyo por comunidad autónoma fueron 57 en el año 2004, según se muestra en el Cuadro 1 y la Tabla 1 del antedicho estudio.

### Programa de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996, 1999 y 2004

Comunidad Autónoma	1995	1996	1999	2004
Andalucía	3	5	2	7
Aragón	-	-	1	3
Asturias	1	1	-	-
Canarias	2	2	2	2
Cantabria	-	-	1	1
Castilla y León	-	-	1	4
Castilla - La Mancha	-	2	2	-
Cataluña	8	10	11	11
Comunidad de Madrid	-	1	2	3
Comunidad Valenciana	2	2	5	2
Extremadura	1	1	-	-
Galicia	1	1	1	6
Islas Baleares	2	5	9	6
La Rioja	-	-	1	1
Murcia	1	1	2	6
Navarra	-	1	-	1
País Vasco	3	3	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>57</b>



**DATOS**

## Datos Enclaves Laborales

---

Según datos de Feacem en Asturias el CEE Apta SL. tiene un enclave laboral en Climastar con 4 trabajadores/as y un colaborador.

En Burgos el CEE Aspanias tiene tres contratos laborales con contrato mercantil, por que así lo quisieron las empresas para las que trabaja.

1. Imebur Fábrica reguladora de cabezas de bombonas. Su facturación es por horas trabajadas. Son 6 trabajadores/as con 1 personal de apoyo.
2. Hidrotecar.- Fábrica de depósitos de aluminio y acero inoxidable. También trabajan en el control de calidad y repaso de piezas y limpieza de la nave.
3. Ubisa.- Fábrica de cables de los cables de acero que llevan los neumáticos. Se encargan del calibrado del soporte metálico y la reparación y pintado de máquinas. Ocupa a 2 trabajadores/as discapacitados en jornada de 4 horas y a 2 trabajadores/as discapacitados y un personal de apoyo en jornada de 0 horas.

En Valladolid el CEE Asprona tiene 3 enclaves laborales en Valladolid capital y uno en Medina del Campo con 32 trabajadores/as y 4 personas de apoyo. Cuatro de los trabajadores/as con discapacidad física realizan labores de encargado.

Los enclaves son:

1. Macrolibros de Artes Gráficas con 17 trabajadores/as con discapacidad cognitiva intelectual, 2 físicos, 2 encargados y una persona de apoyo sin discapacidad.
2. Hislabor dedicada al Manipulado de marroquinería y productos de mercería. La constituyen 3 trabajadores/as con discapacidad cognitiva uno con discapacidad física un encargado con discapacidad física y un personal de apoyo.
3. Productos Casado se dedica a la elaboración de productos de pastelería, envasado, empaquetado y manipulado. La constituyen 5 trabajadores/as discapacitados cognitivos, uno sin discapacidad y un personal de apoyo.
4. Cadbury España (Medina del Campo) se dedica a la bollería industrial. Está constituido por 4 trabajadores/as con discapacidad cognitiva intelectual, uno discapacitado físico que realiza funciones de encargado y un personal de apoyo.

El número de trabajadores/as oscila debido al cambio de trabajo y el personal de apoyo está siempre con ellos.

El CEE El Cid de Valladolid tiene un enclave laboral Magnesio y Metal SL. con 4 trabajadores/as discapacitados.

En Navarra Tasubinsa tiene 3 enclaves, en los que trabajan 56 trabajadores/as. El número de discapacitados/as trabajando en los enclaves es de 53, de los cuales 22 son discapacitados/as físicos y 31 intelectuales y 3 trabajadores/as de apoyo.

En Madrid el MRM (manipulados y retractilados madrileños) tienen 4 enclaves laborales con 30 trabajadores/as y 5 personas de apoyo en total.

En el País Vasco Katealegaia tiene en marcha 2 enclaves laborales inscritos en el INEM y cumpliendo con el RD. de 20 personas cada uno (Donosti y Beasain).

Katealegaia tiene 3 centros propios denominados así para aquellas prestaciones de servicios en las instalaciones del cliente. Para estos casos por distintas razones no se pueden considerar enclaves.

Gureak tiene 5 enclaves, uno dedicado a distribución de bebidas embotelladas con 5 trabajadores/as.

Otro enclave de piezas metálicas también con 5 trabajadores. Uno de repostería industrial con un trabajador, otro en investigación y ciencias de la salud de operaciones de limpieza con un trabajador y operaciones de limpieza en un hotel.

En Aragón el CEE Ceserpi SL tiene 2 enclaves diferenciados en empresas diferentes uno dedicado al montaje de muebles con 5 personas discapacitadas y un encargado. La discapacidad corresponde a un coeficiente intelectual límite.

Otro enclave tiene como actividad rebarbados y troquelados de piezas de caucho, tiene 4 trabajadores discapacitados y un encargado también con coeficiente intelectual límite.

Otros enclaves constituidos como subcontratas en el interior de otras empresas al amparo del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores son:

- Kepar Electrónica SL con 34 trabajadores/as con discapacidad física y sensorial, su actividad es el montaje de componentes electrónicos.
- Joyería Gallego su actividad es la joyería, con 2 trabajadores/as con discapacidad física.
- Logística Bolskan-Correas está constituido por 16 trabajadores/as con discapacidad física, sensorial y cognitiva intelectual.

### ENCLAVES ASTURIAS (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
APTA S.L.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Equipamiento Laboral</li> <li>■ Cableado eléctrico</li> <li>■ Fabricación equipos cotra incendios</li> <li>■ Protección Laboral</li> </ul>	330	Intelectual	1	4	0

### ENCLAVES NAVARRA (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
TASUBINSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Subcontratación Industrial</li> </ul>	1.300	Intelectual	3	56 (22 físicos) (31 Itelec.) (3 de apoyo)	

### ENCLAVES MADRID (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
M.R.M.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Manipulados</li> <li>■ Retractilado</li> <li>■ Embolsado</li> <li>■ Marketing directo</li> </ul>	150 (10 físic./sens.) (122 Itelec.)	Intelectual	4	150 122 30	5

### ENCLAVES CASTILLA Y LEÓN (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
ASPIANIAS (Burgos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Servicios y productos subcontratados</li> <li>■ Montaje, mantenim.</li> <li>■ Limpieza instalaciones</li> </ul>	150	Intelectual	3	6 3 2/8 h. 2/4 h.	1 1 1
ASPRONA (Valladolid)			Intelectual	4	21 5 5 5	1 1 2 1
EL CID (Valladolid)					4	

**ENCLAVES PAÍS VASCO** (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
KATEA LEGAIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Catering</li> <li>■ Limpieza y gestión de polig. industriales</li> <li>■ Cableados</li> <li>■ Montajes</li> </ul>	1000	60% física 20% senso. 20% intelec. mental (esquiz. bipolaridad)	3	50 50 50	0
LANTEGUI BATUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Electricidad</li> <li>■ Electrónica industrial</li> <li>■ Jardinería</li> <li>■ Publicidad</li> </ul>	2000	Intelectual	8	65 14 6 16 14 6 35 35	0
GUREAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Subcontr. industrial</li> <li>■ Servicios</li> </ul>	2600	Intelectual	5	5 5 1 1 1	0

**ENCLAVES PAÍS VALENCIA** (Fuente. FEACEM - elaboración propia)

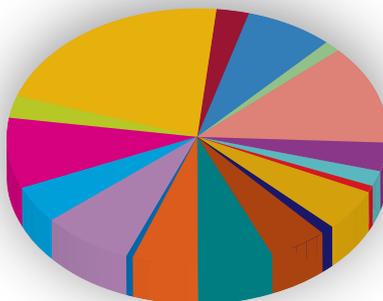
CEE	Actividad económica	Trabaj.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
F. ESPURNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Montaje aparatos electrónicos</li> <li>■ Envasado líquidos</li> <li>■ Montaje cafeteras automáticas</li> <li>■ Etiquetado</li> </ul>	30	Psíquica	1	15	5

## TOTAL DE CENTROS EN ESPAÑA

(Fuente: INEM 31/12/2006) elaboración propia

1.573 Centros

102	Galicia
82	Asturias
16	Cantabria
85	P. Vasco
14	Navarra
29	La Rioja
59	Aragón
198	Cataluña
23	Baleares
116	C. Valenciana
45	Murcia
338	Andalucía
45	Canarias
141	Castilla y León
77	Castilla-La Mancha
123	Madrid
8	Ceuta y Melilla
86	Extremadura

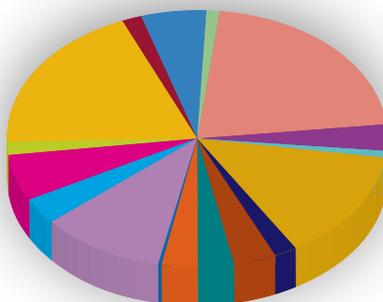


## PLANTILLA DISCAPACITADOS EN ESPAÑA

(Fuente: INEM 31/12/2006) elaboración propia

47.370

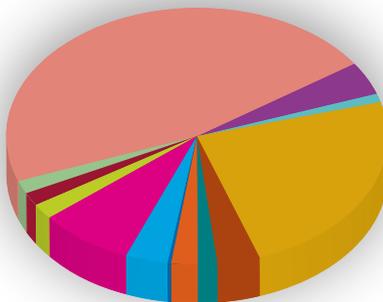
1.490	Galicia
1.682	Asturias
982	Cantabria
6.529	P. Vasco
-	Navarra
482	La Rioja
1.545	Aragón
10.112	Cataluña
577	Baleares
2.560	C. Valenciana
819	Murcia
8.989	Andalucía
754	Canarias
2.819	Castilla y León
1.529	Castilla-La Mancha
5.023	Madrid
82	Ceuta y Melilla
1.396	Extremadura



## DESGLOSE POR TIPO DE DISCAPACIDAD: PSÍQUICA

15.264

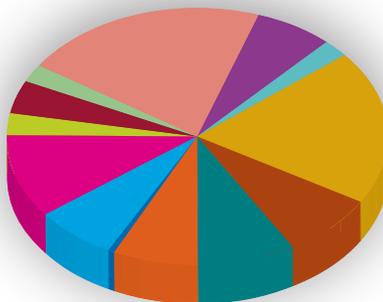
276	Galicia
547	Asturias
-	Cantabria
3.667	P. Vasco
-	Navarra
153	La Rioja
622	Aragón
7.042	Cataluña
269	Baleares
-	C. Valenciana
249	Murcia
-	Andalucía
318	Canarias
1.229	Castilla y León
533	Castilla-La Mancha
-	Madrid
26	Ceuta y Melilla
333	Extremadura



## DESGLOSE POR TIPO DE DISCAPACIDAD: FÍSICA

12.191

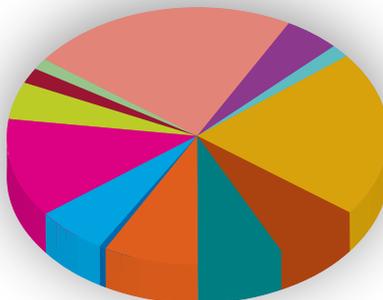
1.039	Galicia
962	Asturias
-	Cantabria
2.368	P. Vasco
-	Navarra
288	La Rioja
814	Aragón
2.532	Cataluña
272	Baleares
-	C. Valenciana
523	Murcia
-	Andalucía
326	Canarias
1.295	Castilla y León
852	Castilla-La Mancha
-	Madrid
46	Ceuta y Melilla
874	Extremadura



## DESGLOSE POR TIPO DE DISCAPACIDAD: SENSORIAL

2.361

175	Galicia
173	Asturias
-	Cantabria
494	P. Vasco
-	Navarra
41	La Rioja
109	Aragón
538	Cataluña
36	Baleares
-	C. Valenciana
47	Murcia
-	Andalucía
110	Canarias
295	Castilla y León
144	Castilla-La Mancha
-	Madrid
10	Ceuta y Melilla
189	Extremadura



**CUADRO RESUMEN de CEE's por COMUNIDAD y ACTIVIDAD**

<b>TOTAL ACTIVIDAD</b>	59	97	7	1	47	557	114	81	7	63	38	87	88	2	8	1	90	4	32	35	18	13	7	224	
Extremadura	5	7	1	3	35	3	114	7	10	38	11	87	5	2	1	1	90	4	32	35	18	13	7	224	
Ceuta y Melilla					5	3	114	1																	
C. de Madrid	4	9	3	3	74	17	17	17	6	7	14	16	2	5	12	1							28	215	
Castilla - La Mancha	3	1	3	5	5	5	2	2	1	2	6	3	3		6								34	73	
Castilla y León	4	5	34	5	7	7	6	2	2	5	3	3		2	2							1	72	150	
Canarias	1	6	14	157	2	2	2	9	2	14	10			3	1							1	29	333	
Andalucía	16	22	10	4	1	2	1	15	2	9	10											5	11	44	
Murcia	1	2	4	4	1	2	1	2	2	2	2											3	27	44	
C.Valenciana	5	9	8	44	5	2	4	7	14	7	14			13								2	1	114	
Baleares		4	9	3	1	2	1	1	1	2	1												17	24	
Cataluña	2	5	62	26	5	5	3	3	4	11	4			36								3	17	195	
Aragón	3	2	17	10	2	2	5	4	3	1	3			5										62	
La Rioja	4	14				1	1	2	7	3				5										35	
Navarra			2		6	1	1	1	1	4	1			1										14	
País Vasco	2	9	1	24	1	6	1	3	3	4	7			3										86	
Cantabria		1	5	1	1	1	2	2	1	4	7													14	
Asturias	7	7	33	4	7	1	1	1	1	1	7			2										76	
Galicia	9	3	19	8	3	4	4	4	4	9	4													100	
Carpintería																									
Comercio Textil																									
Servicios																									
Jardinería																									
Infor./Tele.																									
Alimentac.																									
Reciclaje																									
Art.Gráficas																									
Fabricación Electrónica																									
Publicidad																									
Manipulados																									
Investigación																									
Montaje																									
Artesanía																									
Subcontra.																									
Hostelería																									
Formación																									
Otras																									
<b>TOTAL CENTROS</b>	<b>100</b>	<b>76</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>195</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>44</b>	<b>333</b>	<b>29</b>	<b>150</b>	<b>73</b>	<b>215</b>	<b>94*</b>	<b>1.664</b>							

\* En la Comunidad Extremadura 17 centros están censados pero según el listado facilitado por FEACEM no tienen actividad. Todos los datos de las actividades han sido facilitados por FEACEM.

## ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS CEE´s

- 1. Carpintería:** fabricación, elaboración de productos en madera, mobiliario, envases, tableros, chapados y contrachapados, etc.
- 2. Comercio:** venta de productos al por mayor/menor, alimentos, revistas, venta de cerámica, ropa, repuestos, accesorios de vehículos, etc.
- 3. Textil:** fabricación de prendas de vestir, ropa interior, trajes ignífugos, ropa de trabajo, accesorios, bordados en oro, etc.
- 4. Servicios:** se agrupa en esta categoría; lavandería, limpieza, asistencia a discapacitados, residencias, asesoría de empresas, seguros, transporte de personas y mercancías, aparcamientos, saneamiento público, gestión de instalaciones, estaciones de servicio, mensajería, granja cinegética, etc.
- 5. Jardinería:** conservación de zonas ajardinadas, cultivo de plantas, flores, viveros, etc.
- 6. Informática/Telecomunicaciones:** apoyo informático, control de datos, páginas Web, Internet, multimedia, teletrabajo, telefonía, teleservicios, teleasistencia, radiotaxi, teletaxi, telemarketing.
- 7. Alimentación:** elaboración de productos alimenticios y cría para posterior comercialización, granjas, elaboración pasteles, masas, comidas, preparados dietéticos, precocinados, congelados, quesos, tomate ecológico, conservas, etc.
- 8. Reciclaje:** actividades relacionadas con reciclaje de papel, cartón, automóviles, cartuchos de tinta para impresora, reciclaje energía eléctrica.
- 9. Artes Gráficas:** realizan diferentes procesos, copistería, serigrafía, encuadernación, imprenta, etc.
- 10. Fabricación:** realizan todo el proceso de fabricación como artículos de plástico, bobinado, transformadores eléctricos, cableado, aluminio, cristal, etc.
- 11. Electrónica:** elaboración de circuitos impresos.
- 12. Publicidad:** actividad dirigida principalmente a la publicidad.
- 13. Manipulados:** envasado, etiquetado, empaquetado, etc.
- 14. Investigación:** su actividad se centra en la investigación y desarrollo, células fotovoltaicas, farmacéutica, etc.
- 15. Montaje:** montaje de subconjuntos electrodomésticos, ensamblaje de piezas, montajes electrónicos, arandelas, tornillos, máquinas de jardinería, soldaduras, temporizadores, cerrajería, aparatos de iluminación, etc.

- 16. Artesanía:** actividades de fabricación de cerámica, marroquinería, piezas de joyería, pasamanería, velas, alfarería, artesanía en plata.
- 17. Subcontratación:** subcontratados por otras empresas para la realización de actividades de montaje eléctrico.
- 18. Hostelería:** dedicados a la restauración, servicio de catering, bar, cafetería.
- 19. Formación:** imparten cursos, informática, granjas escuela, etc.
- 20. Otras:** dentro de este apartado se agrupan todos aquellos centros que están censados y que especifican que realizan actividades varias o que simplemente no está indicada la actividad que desempeñan.

\*Muchos de los Centros realizan diferentes actividades, aquí, se han agrupado por la principal o la primera que tienen asignada, con lo que si un centro realiza: limpieza, jardinería, comercio, etc., esta se agrupará en el sector nº **4 Servicios**, principal o primera (limpieza).

**CENTROS ESPECIALES de EMPLEO**  
(Fuente: INEM - 31/12/2006)

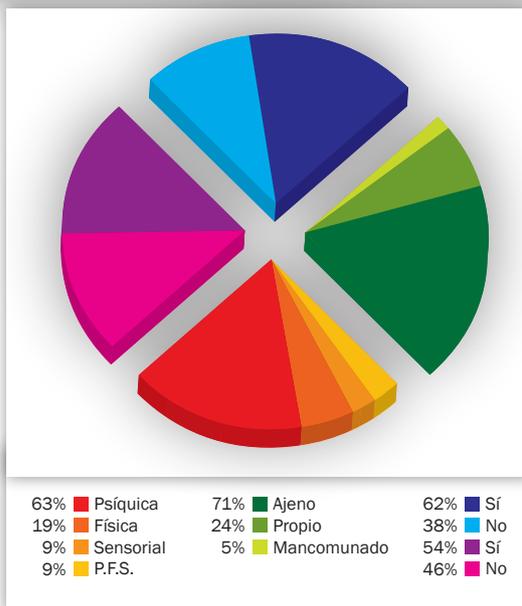
Comunidades Autónomas	Nº Centros	Plantilla discapacitados	Desglose por tipo de discapacidad			Plantilla no discapacitados
			Psíquica	Física	Sensorial	
ANDALUCÍA	338	8.989	622	814	109	186
ARAGÓN	59	1.545	547	962	173	206
ASTURIAS	82	1.682	269	272	36	152
BALEARES	23	577	318	326	110	
CANARIAS	45	754				
CANTABRIA	16	982				
CASTILLA LA MANCHA	77	1.529	533	852	144	134
CASTILLA Y LEÓN	141	2.819	1.229	1.295	295	378
CATALUÑA	198	10.112	7.042	2.532	538	1.143
COMUNIDAD VALENCIANA	116	2.560				
EXTREMADURA	86	1.396	333	874	189	47
GALICIA	102	1.490	276	1.039	175	104
MADRID	123	5.023				
MURCIA	45	819	249	523	47	73
LA RIOJA	29	482	153	288	41	78
CEUTA	3	43	20	20	3	4
MELILLA	5	39	6	26	7	4
PAIS VASCO	85	6.529	3.667	2.368	494	639
<b>TOTAL CENTROS</b>	<b>1.573</b>	<b>47.370</b>	<b>15264</b>	<b>12.191</b>	<b>2.361</b>	<b>3.148</b>

\* Elaborados los Gráficos a partir de los datos facilitados por el INEM excepto aquellas Comunidades que carecen de dichos datos.

## ENCUESTA TELEFÓNICA CATALUÑA (Elaboración propia)

Desglose por tipo de discapacidad		Servicio de prevención		Técnico preven.		Delegado preven.	
Nº Centros	79	Psíquica	63%	Propio	24%	Sí	54%
		Física	19%	Ajeno	71%	No	46%
		Sensorial	9%	Mancomun.	5%	Sí	54%
		*P.F.S.	9%			No	46%

\*P.F.S Centros que poseen los tres tipos de discapacidad.



### Cataluña tiene censados 198 Centros Especiales de Empleo.

Se realizaron 175 llamadas telefónicas con las siguientes preguntas:

- Tipo de discapacidad mayoritaria de los trabajadores en el centro.
- Si tienen Servicio de Prevención Propio, Ajeno o Mancomunado.
- Si cuentan con un Técnico de Prevención.
- Si existe Comité de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención.

Responden 79 Centros que emiten los datos referidos en el cuadro.

## APÉNDICE

---

Aplicación de los Reales Decretos que Regulan Específicamente la Prevención de Riesgos Laborales y Primeros Auxilios

Son buenas prácticas las de aquellos centros especiales de empleo que en función de su actividad productiva y de los riesgos específicos tienen en cuenta los RD. y regulan:

- La Señalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (RD. 485/97 del 14 de Abril, BOE del 23 de Abril).
- La Manipulación de Cargas (RD. 487/97 del 14 de Abril, BOE del 23 de Abril).
- El Trabajo con Pantallas de Visualización (RD. 488/97 del 14 de Abril, BOE del 23 de Abril).
- La Exposición a Agentes Biológicos (RD. 664/97 del 12 de Mayo, BOE del 24 de Mayo).
- La Exposición a Agentes Cancerígenos (RD. 665/97 del 12 de Mayo, BOE del 24 de Mayo).
- La Exposición a Agentes Químicos (RD. 374/01 del 6 de Abril, BOE del 1 de Mayo).
- La Exposición al Ruido (RD. 1316/89 del 27 de Octubre, BOE del 2 de Noviembre).
- La Protección frente al Riesgo Eléctrico (RD. 614/01 del 8 de Junio, BOE del 21 de Junio).
- La Protección contra Radiaciones Ionizantes (RD. 783/01 del 6 de Julio, BOE del 26 de Julio).
- La Utilización de Equipos de Protección Individual (RD. 773/97 del 30 de Mayo, BOE del 12 de Junio).
- La Utilización de los Equipos de Trabajo (RD. 1215/97 del 18 de Julio, BOE del 7 de Agosto).





FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



Confederación Intersindical Galega