



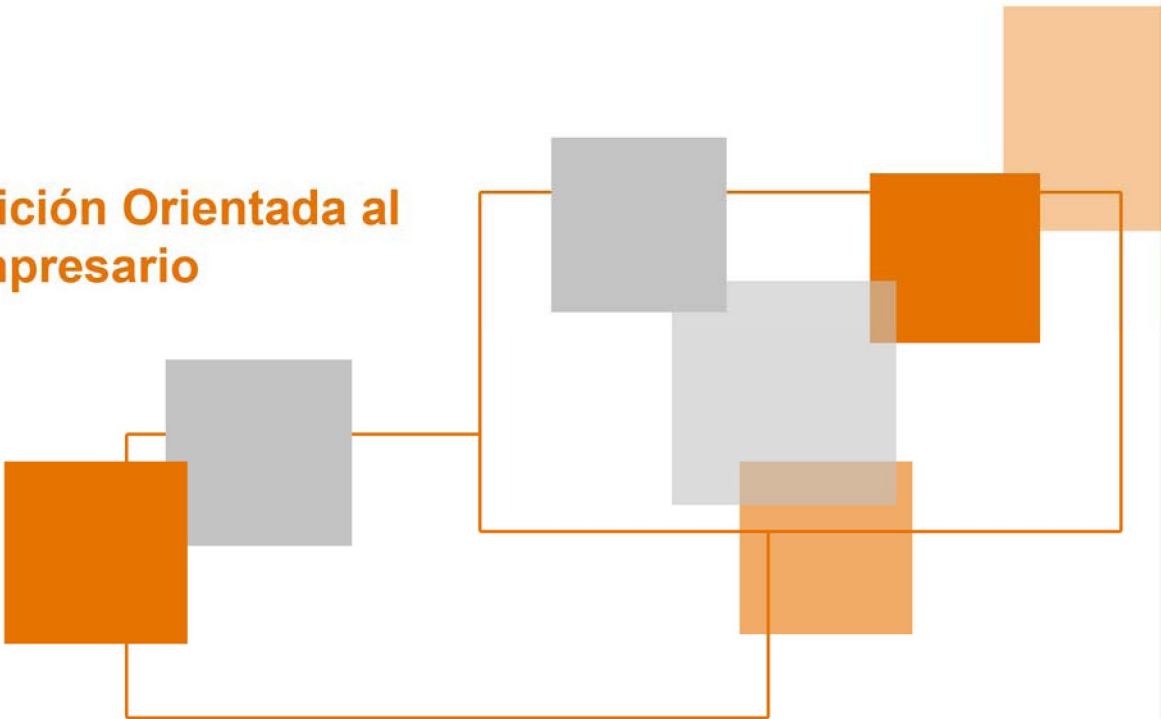
**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Empleo  
Dirección General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales



# Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresas de Castilla y León con Trabajadores con Discapacidad Visual

**Edición Orientada al  
Empresario**



## INDICE DE CONTENIDOS

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORES INVIDENTES</b> .....	<b>5</b>
2.1	Ventajas de la incorporación de trabajadores discapacitados en las empresas	5
2.2	Referencias Legislativas a aplicar sobre Seguridad y Salud .....	6
2.3	Los trabajadores: derechos y obligaciones.....	10
2.4	Obligaciones del empresario .....	11
<b>3</b>	<b>CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO PARA INVIDENTES</b> .....	<b>12</b>
3.1	Acceso peatonal.....	12
3.2	Puertas de acceso exteriores.....	13
3.3	Iluminación de estancias .....	14
3.4	Mobiliario .....	15
3.5	Pasillos y Zonas de emergencia .....	16
3.6	Aseos.....	18
3.7	Mobiliario personal de trabajo .....	19
<b>4</b>	<b>EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA CON TRABAJADORES INVIDENTES</b> .....	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>MEDIDAS ESPECÍFICAS Y COLECTIVAS</b> .....	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>LAS MUJERES: UN COLECTIVO A PROTEGER</b> .....	<b>25</b>
6.1	Factores de riesgo.....	25
6.2	Obligaciones del empresario con las trabajadoras embarazadas .....	27
6.3	Derechos y Obligaciones de las trabajadoras .....	29
6.4	Medidas preventivas .....	29
<b>7</b>	<b>MATERIALES Y SEÑALES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA INVIDENTES</b> .....	<b>30</b>
7.1	Señalización visual.....	30
7.2	Señalización táctil.....	34
7.3	Señalización sonora .....	36
7.4	Consideraciones a la hora de implantar los elementos interactivos .....	36
<b>8</b>	<b>MEDIDAS DE EMERGENCIA</b> .....	<b>38</b>





8.1	Situaciones de emergencia .....	38
8.2	El Plan de Emergencia .....	43
8.3	Indicaciones a seguir en caso de emergencia .....	44
<b>9</b>	<b>PRIMEROS AUXILIOS .....</b>	<b>47</b>
9.1	Medidas a tomar ante un accidente .....	47
<b>10</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>53</b>



## 1 INTRODUCCIÓN

Los trabajadores con discapacidad son un colectivo muy vulnerable dentro del ámbito de la seguridad laboral pues, al amplio abanico de riesgos y vicisitudes derivadas de su actividad en el trabajo, se añaden, además, las dificultades presentes en la accesibilidad al entorno y en la adaptación a su puesto de trabajo.

Esto nos lleva a la necesidad de conocer la realidad de estos trabajadores y dotarles de mecanismos y procedimientos de cara a su plena adaptación al entorno y puesto de trabajo, desplegando las medidas oportunas de salud y Prevención de Riesgos Laborales.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística en 2008, Castilla y León cuenta con un total de 225.900 discapacitados, de los cuales **69.100** son visuales. Estamos ante una de las Comunidades Autónomas con mayor proporción de población discapacitada, un 10,50%, cuando la media nacional se sitúa en el 8,5%.

Del total de **13.900 personas con discapacidad visual** que encontramos en Castilla y León con edades comprendidas entre 16 y 65 años de edad, el grado de integración en el mercado laboral es altamente considerable, pues el 41% está en disposición de trabajar, siendo el porcentaje de población invidente que trabaja el 35%.

Todos estos datos nos obligan a tener una mención específica con este colectivo dentro de las empresas, a tener muy en cuenta los principales riesgos derivados de sus puestos de trabajo y, en definitiva, a adoptar medidas especiales que cubran, no sólo los riesgos específicos de todos los trabajadores, sino las derivadas de esta condición de discapacidad.

Atendiendo a la normativa establecida en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, son objetivos de responsabilidad tanto empresarial como individual. Así mismo, los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación.

La OMS define la **discapacidad** como *“El efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional”*.

Si bien una persona discapacitada es menos capaz de realizar ciertas actividades, cuando se dispone de las condiciones físicas y sociales necesarias, se alcanza un alto grado de similitud con las personas sin discapacidad, para enfrentarse a las situaciones de la vida cotidiana.

En el ámbito laboral, se considera **trabajador discapacitado** a *“Aquella persona que debido a su situación de discapacidad reconocida, tiene dificultades para desempeñar determinadas tareas exigidas por su puesto de trabajo, o por la existencia de una serie de barreras que limitan su accesibilidad a las instalaciones de la empresa”*.

Todo lo anterior ha llevado a **Enclave Formación S.L.U**, en colaboración con la ONCE, a la elaboración de una guía cuyo principal objetivo será ofrecer una herramienta de base para



transferir a sus trabajadores los hábitos de trabajo que han de asumir y la responsabilidad que tienen en el mantenimiento de su salud laboral.

Ésta guía ha sido subvencionada por la **Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales** de la **Consejería de Economía y Empleo** de la **Junta de Castilla y León**, a través de las subvenciones públicas destinadas al desarrollo de medidas que tengan por objeto la seguridad y salud laboral. (Orden EYE/2365/2009, de 23 de diciembre).

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar con esta herramienta son los que se indican a continuación:

1. Reducir los índices de siniestralidad de los trabajadores invidentes de Castilla y León
2. Estudiar las necesidades específicas de los trabajadores invidentes y dárselas a conocer a ellos y a la empresa en la que trabajan
3. Mejorar la calidad laboral y de vida de los trabajadores invidentes y, por consiguiente, la competitividad de las empresas en las que trabajan
4. Dar a conocer a las trabajadoras invidentes los riesgos específicos a los que se enfrentan, los cuales pueden acentuarse por su condición de discapacitadas visuales
5. Concienciar a los trabajadores jóvenes de la importancia de tomar medidas preventivas y correctoras en el ámbito laboral, con el objeto de que las mantengan a lo largo de su vida profesional
6. Dotar a las empresas con empleados invidentes de instrumentos para la Prevención de Riesgos Laborales dentro de su estructura y entre sus trabajadores, al tiempo que se reduzcan las bajas y se mejore la productividad

Se facilita, de este modo, la labor de difusión y divulgación de la Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores invidentes, que encuentran muchas dificultades en la adquisición de hábitos preventivos al carecer de recursos que, de forma didáctica y clara, les acerquen a esta materia.

Es compromiso de todos configurar el centro de trabajo como un lugar seguro donde se minimicen al máximo los riesgos que se puedan correr.



## 2 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORES INVIDENTES

El término “*Discapacitados visuales*” cubre un amplio abanico de personas con una pérdida de visión que no se puede corregir. Aunque tradicionalmente la ceguera se asociaba a enfermedades ocasionadas durante la vejez, podemos encontrar múltiples causas por las que una persona será incluida en el grupo de “invidentes, discapacitados visuales o ciegos”:

- Problemas de nacimiento
- Problemas visuales heredado, como la retinosis pigmentaria
- Pérdidas de visión como resultado de un accidente
- Retinopatía diabética

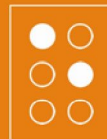
Los trabajadores discapacitados presentan una serie de características que les hacen especialmente sensible a determinados riesgos, por ello se deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos adoptando, en base a éstas, las medidas preventivas y de protección necesarias.

Mediante esta guía de referencia, se presentarán aquellos conceptos, técnicas, medidas preventivas, correctoras y actuaciones de evacuación, que deben ser conocidos por los empresarios para facilitar la integración de este colectivo en el mercado laboral, en las empresas en general y en sus puestos de trabajo de manera particular.

### 2.1 *Ventajas de la incorporación de trabajadores discapacitados en las empresas*

En la Guía publicada por la Fundación ONCE “**Seguridad y Salud en el Trabajo para personas con discapacidad**”, encontramos múltiples motivos por los que incorporar a un discapacitado a una empresa supone ventajas, no sólo económicas, sino también sociales y empresariales. Merecen especial mención las indicadas a continuación:

- Las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen resultado de su trabajo.
- La incorporación de personas con discapacidad como medida de acción social refuerza sin duda la dimensión social y ética de la empresa y mejora su imagen ante la sociedad y sus clientes.
- Los empresarios que deciden incorporar a personas con discapacidad en sus negocios disponen de una serie de ayudas públicas dirigidas a fomentar la contratación de estos trabajadores, que se traducen en subvenciones directas a la contratación y/o en bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y en ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras y arquitectónicas, entre otras.
- Las inversiones empresariales en materia de mejoras ergonómicas o de accesibilidad conllevan importantes beneficios empresariales asociados a la mejora de la satisfacción laboral, aumento de los niveles de productividad y la reducción de los índices de absentismo.



## 2.2 Referencias Legislativas a aplicar sobre Seguridad y Salud

La normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales en las empresas, está distribuida en Leyes Orgánicas, Reales Decretos Legislativos (R.D), Leyes Bases o Textos y Textos Refundidos.

Las principales diferencias que encontramos entre ellos son:

- **Ley Orgánica:** Se constituyen constitucionalmente para determinadas materias. Se debe dar la condición de mayoría absoluta por los miembros del Congreso de los Diputados (la mitad más uno) para que sean aprobadas.
- **Real Decreto Legislativo:** Normas creadas por el Gobierno con la autorización del Parlamento. Podemos distinguir dos clases:
  - Las leyes de Base o Textos Articulado, en los cuales el Parlamento define para el Gobierno unos parámetros a seguir.
  - Los Textos refundidos, donde el Parlamento insta al Gobierno que los lleve a cabo.

A continuación se detallan brevemente las referencias legislativas que serán de aplicación para la prevención de riesgos en materia de salud y seguridad laboral de las personas discapacitadas.

### 2.2.1 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

El objeto de ésta es la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Dos son las principales razones justificativas de la adopción de la iniciativa legislativa:

#### 1- El desarrollo constitucional

El cumplimiento del art. 40.2 de la Constitución, de acuerdo con el cual los poderes públicos “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”, impone la emanación de las disposiciones legislativas necesarias para alcanzar los fines perseguidos por el precepto constitucional.

#### 2- La armonización necesaria de nuestro ordenamiento interno con la legislación de la Unión Europea.

El cumplimiento del mandato constitucional obliga a la armonización de las nuevas soluciones normativas con la legislación comunitaria europea en la materia, es decir, a hacerlo “en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos” (exp. motivos).

En el artículo 25 se hace mención específica a la **Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:**

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



aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

### **2.2.2 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

En su artículo 4 el Reglamento indica que en la evaluación inicial de riesgos deben considerarse las características personales o el estado biológico de los trabajadores que sean sensibles a determinados riesgos del puesto, para adoptar, tras la evaluación inicial, algunas de las siguientes medidas:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

### **2.2.3 Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo**

Según el artículo 6 de la Ley 31/1995, serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.





Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que en los lugares de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud, siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, organización del trabajo.

En el mismo sentido hay que tener en cuenta que en el ámbito de la Unión Europea se han fijado mediante las correspondientes Directivas criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 92/58/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, establece las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 92/58/CEE.

Siguiendo las indicaciones del ANEXO 1, punto 2, La señalización de seguridad y salud en el trabajo no deberá utilizarse para transmitir informaciones o mensajes distintos o adicionales a los que constituyen su objetivo propio. Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias

#### **2.2.4 Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo**

El presente Real Decreto establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud aplicables a los lugares de trabajo.

A efectos del presente Real Decreto se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Incluyendo los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Tal y como se establece en el apartado 13 del Anexo I: Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios

### 2.2.5 Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Esta Ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, con garantías para vivir en plenitud y para participar en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores/as, teniendo en cuenta sus características personales.

En su artículo 10.2 establece que las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecerán, para cada ámbito o área, medidas concretas para prevenir o suprimir discriminaciones, y para compensar desventajas o dificultades. Se incluirán disposiciones sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos.
- Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.
- Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, tecnológicas de apoyo, servicios o tratamientos especializados y otros servicios personales. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos u otros dispositivos que permitan la comunicación.
- La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.
- Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.
- Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

### 2.2.6 Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad de los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias (Art.1).

En su título IX trata la cuestión de "Movilidad y barreras arquitectónicas", destacando la necesidad de construir sin barreras arquitectónica y eliminar las existentes, para facilitar la integración social y la completa realización personal de los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.



## 2.3 Los trabajadores: derechos y obligaciones

La Ley 31/1995, establece en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Ley también recoge los siguientes derechos:

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

Así mismo, se contemplan las siguientes obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos:

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

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.



## 2.4 Obligaciones del empresario

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Por tanto, deberán emprenderse cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo:

- Evaluar los riesgos laborales, adoptando un plan de prevención para la empresa.
- Proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo y medios de protección adecuados.
- Informar, consultar y facilitar la participación de los trabajadores.
- Formar a los trabajadores.
- Adoptar medidas de emergencia.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Elaboración y conservación de documentos.
- Coordinar las actividades empresariales.
- Proteger especialmente a determinados trabajadores (arts. 25, 26, 27 y 28): Se establece la obligación de proteger en mayor medida a aquellos trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, así lo requieran. En particular, obliga a la protección especial de :
  - Trabajadores hipersensibles y discapacitados
  - Trabajadores menores de edad (16-18 años)
  - Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia
  - Trabajadores con relaciones de trabajo temporal



### 3 CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO PARA INVIDENTES

Se entiende como condiciones de trabajo *“Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”*.

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores invidentes no tienen por qué ser diferentes a las del resto de empleados, si bien es cierto que es necesario un estudio detallado para el correcto acondicionamiento del entorno de trabajo.

El Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo establece límites y medidas concretas en muchos de los aspectos relacionados con los lugares de trabajo (itinerarios, aseos, lugares de descanso, etc.). Del mismo modo ocurre con toda la normativa sobre eliminación de barreras.

Es preciso conocer las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad del trabajador en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.

#### 3.1 Acceso peatonal

Se realizará enrasando el interior y el exterior. En caso de haber un desnivel, este se salvará mediante rampa de pendiente adecuada y/o escalones y rampa anexa sin invadir la banda de paso libre peatonal. En la entrada principal del edificio se colocará un cartel informador, a la derecha de la puerta de acceso.

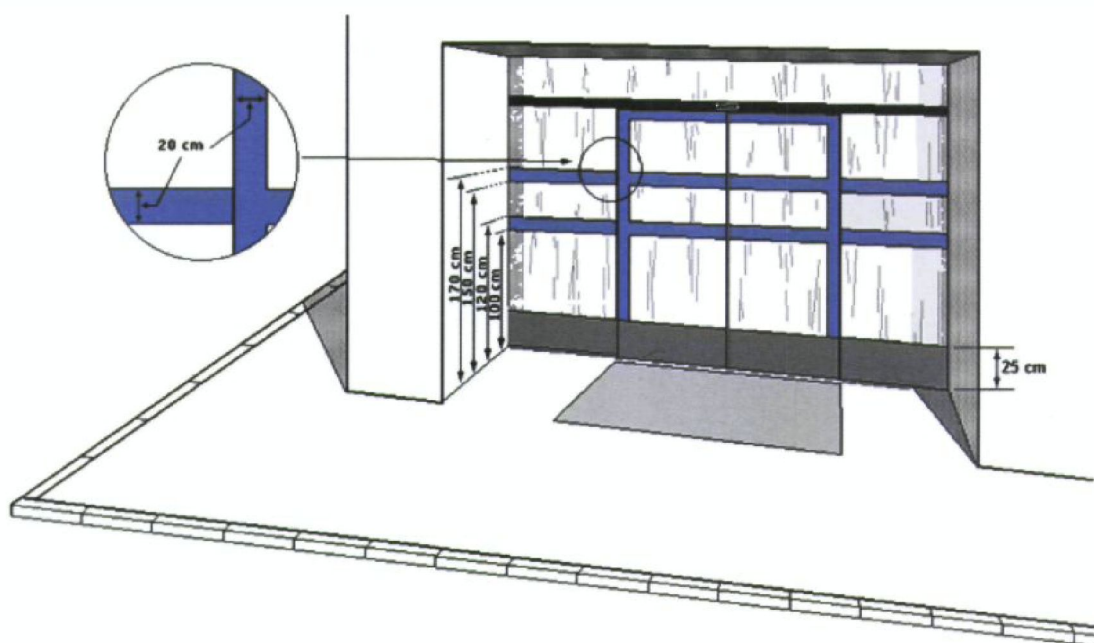
Todo cartel informador contará con macrocaracteres en tinta y altorrelieve, con una coloración de marcado contraste figura-fondo. Debe, además, incluir la información básica en braille. Se cuidará que dicho cartel informador no tenga obstáculos que oculten parte de la información o impidan la aproximación al mismo, evitando de manera especial la ubicación en áreas de barrido de puertas

### 3.2 Puertas de acceso exteriores

La localización de la puerta se facilitará mejorando su percepción visual. Para esto puede utilizarse:

- Marco y/o puerta que contrasten con el color de los paramentos circundantes.
- Buena iluminación que destaque respecto del resto de la fachada.
- Los tiradores deben contrastar claramente por su color con las superficies adyacentes, para su fácil y rápida detección.

La puerta tendrá como mínimo **120 cm.** de anchura libre, permitiendo así el paso de dos personas simultáneamente (guía) o de una persona y un perro guía. Así mismo, deberá disponer, en ambas caras, de un espacio libre auxiliar para maniobrar.



Los tiradores deben contrastar claramente, por su color, con las superficies adyacentes, para su mejor y más rápida identificación. Se situarán entre **90 y 110 cm.** El diseño de las manillas será ergonómico.

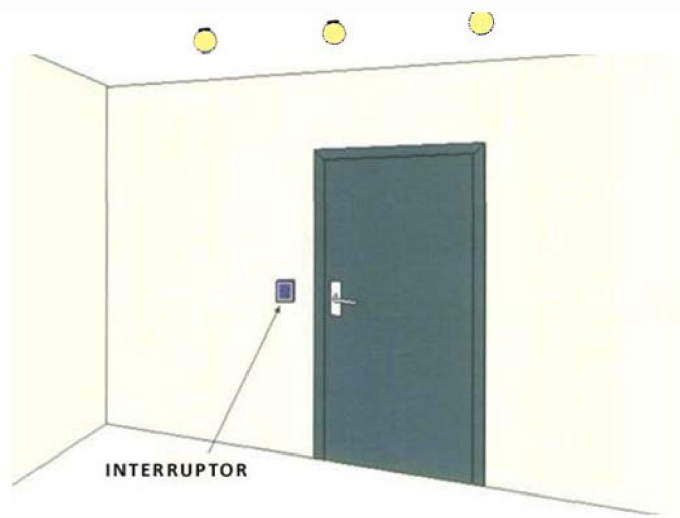
Si las puertas de acceso son acristaladas, deberán ser de vidrio de seguridad (laminado) con un zócalo inferior de protección mayor o igual a 25 cm. de altura, el cual se extenderá en toda la superficie acristalada. Además, deberá tener dos **bandas señalizadoras horizontales** de 20 cm. de ancho, de marcado contraste cromático con el resto de la superficie acristalada y el fondo del vestíbulo; la primera, a una altura entre 100 y 120 cm. y, la segunda, entre 150 y 170 cm. Los cristales tendrán un tratamiento antirreflectante para evitar el deslumbramiento desde el interior.



### 3.3 Iluminación de estancias

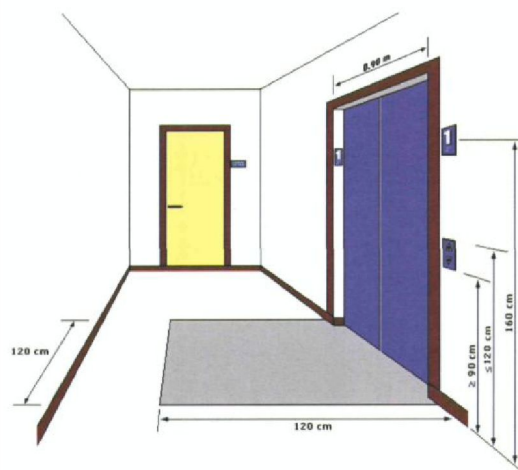
La iluminación será uniforme, evitando las luces de elevada intensidad y que produzcan destellos y sombras que puedan desorientar y confundir a las personas que necesitan más tiempo para adaptarse a los cambios de luz. El nivel de iluminación del vestíbulo de entrada atenuará los efectos de deslumbramiento producidos por el tránsito entre el exterior y el interior.

Todos los interruptores (sean de iluminación, del mecanismo que controla la apertura de puertas, etc.) serán fácilmente localizables por personas con dificultades en la visión gracias a su buen contraste con los paramentos circundantes, y dispondrán de un piloto luminoso que permita localizarlos en la oscuridad.

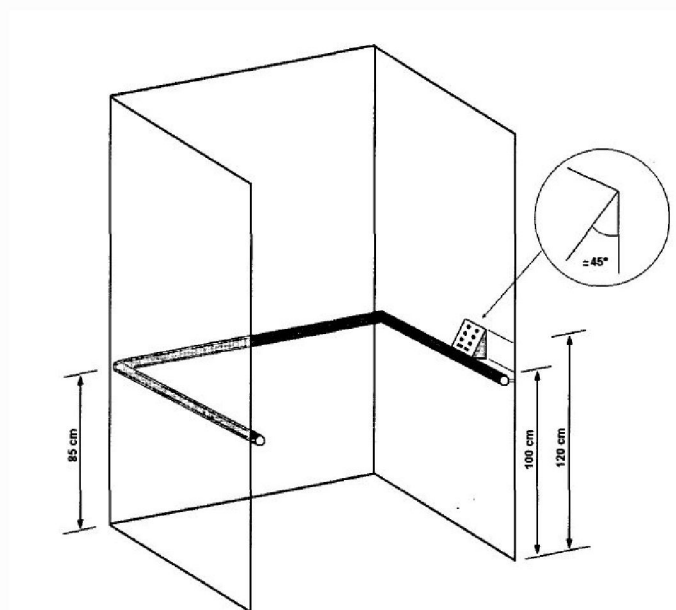


El mecanismo del interruptor, una vez accionado el mismo, debe permanecer en la posición elegida hasta ser accionado de nuevo (sin volver automáticamente a la postura inicial). De esta forma permitirá que se pueda identificar mediante el tacto si el interruptor está encendido o apagado.

Si la empresa en la que estamos trabajando dispone de varias plantas de acceso directo, tanto por escalera como por ascensor, éste debe cumplir una serie de requisitos que faciliten el acceso del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo:



- Cabina y zona de embarque deberán estar completamente niveladas en las paradas.
- La botonera exterior estará adaptada en altorrelieve contrastado y sistema braille.
- El color de los botones contrastará con el de la superficie sobre la que se sitúen. Los botones deben sobresalir claramente para ser detectables. Tendrá indicador luminoso que se activará al pulsarlo y se apagará al llegar el ascensor.
- En cada planta se deberá poner el número de la misma, tanto en sistema braille como en altorrelieve.
- Deberá disponer de indicación sonora de parada tanto hacia el interior como hacia el exterior de la cabina. De igual forma, debe contar con un sistema de información verbal de la planta.



Detalle interior ascensor

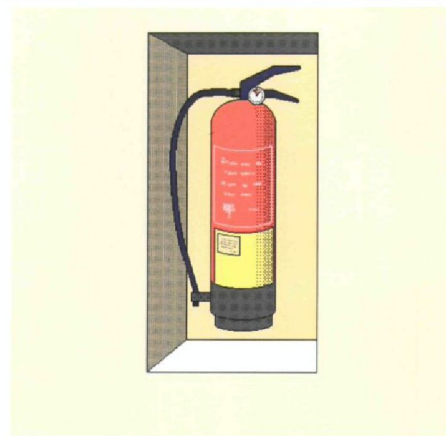
### 3.4 Mobiliario

Cualquier objeto sobresaliente adosado a la pared (apliques de luz, teléfonos, extintores, etc.) debe estar:

- Empotrado en ella



Mobiliario adosado a pared de forma incorrecta



Mobiliario empotrado correctamente

- Colocado de forma que su punto saliente más bajo se encuentre a una altura no inferior a 220 cm. En caso de estar situado a menor altura, su parte más saliente se prolongará hasta el suelo.



*Mobiliario prolongado hasta el suelo*

El mobiliario debe estar alineado en lateral y fuera del itinerario peatonal, evitando en todo momento elementos móviles, muy bajos o difícilmente detectables.

### 3.5 Pasillos y Zonas de emergencia

No existirán desniveles que se salven con peldaños; estos deben ser sustituidos por rampas. Éstos deben de ser amplios y disponer de pasamanos.

Los pasillos, al igual que todos los espacios de comunicación horizontal, deben tener un ancho libre mínimo de **180 cm.** para permitir el paso simultáneo de varios usuarios.

En pasillos utilizados con menor frecuencia es recomendable una anchura mínima de **150 cm.**

El color del pavimento debe contrastar con el de las paredes para facilitar la toma de direcciones.

Los pasillos son lugares de tránsito, por lo que en ellos no deberá situarse ningún obstáculo. Cuando sea necesario colocar elementos del mobiliario en el pasillo, estarán situados todos en el mismo lado para dejar el otro libre.

La **salida de emergencia** tiene que tener un color vivo y bien contrastado con el resto de la pared y estar compuesta por un material diferente al del resto de las puertas. Así mismo, estarán libres de objetos que sean un impedimento para una persona con discapacidad visual.





Las puertas deberán abrirse hacia el exterior (y no ser de vaivén ni giratorias) y nunca deberán estar cerradas con llave o candados.



Las vías de evacuación dispondrán de pasamanos para facilitar la salida al exterior, así como de señalización óptica complementando a la sonora. La iluminación artificial utilizada en todas estas vías de comunicación se realizará mediante una línea de luminarias en el techo, o bien luces en las paredes que se situarán todas a la misma altura. Ambas disposiciones de los puntos de luz ayudarán a mantener una línea de desplazamiento a las personas con deficiencia visual.

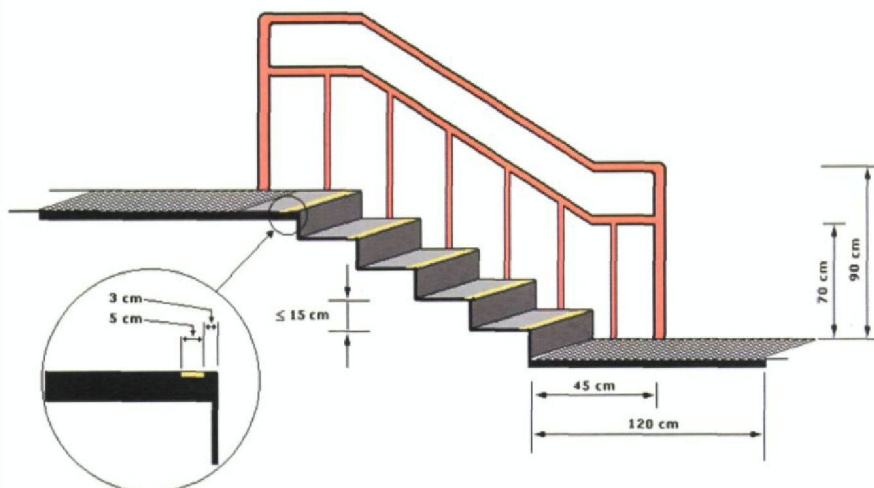
Junto con las señales de alarma se deberá garantizar el funcionamiento de las señales de iluminación de emergencia, por si falla la corriente eléctrica

### 3.5.1 Escaleras y Rampas

Las escaleras serán de directriz recta. La dimensión mínima de la huella será de 30 cm. y su anchura libre mínima de 120 cm. Así también se deberá evitar que los arranques y finales invadan la circulación transversal, de cara a que supongan un obstáculo para las personas que circulan por los pasillos.

Para facilitar la localización y acceso a las escaleras, se debe colocar antes del primer escalón y después del último una franja señalizadora de textura y color contrastados. Tendrán la misma longitud que el escalón, y se prolongarán 120 cm. en ambos extremos. Su pavimento será antideslizante en seco y en mojado.

Las escaleras deberán tener pasamanos continuos, a ambos lados, en todas las plantas y descansillos. Se prolongarán un mínimo de 45 cm. Tienen que estar prolongados hacia abajo (hasta el suelo, para evitar enganches) o hasta la pared. Si así se establece, es posible incluir información en sistema braille en el pasamanos (por ejemplo, el número de la planta a la que se accede). Dicha información se situará de forma que al asirse al pasamanos e ir deslizando la mano por él, la base de los dedos entre en contacto con el indicador.



Todos los escalones deben incluir, en la huella, una banda antideslizante de 5 cm. de anchura y ubicada a 3 cm. del borde del peldaño, quedando encastrada en el escalón y abarcando toda la longitud del mismo.

En las rampas, al igual que en las escaleras, hay que poner pavimento táctil señalizador (antideslizante tanto en seco como en mojado) de cambio de cota al inicio y final de la rampa.

### 3.6 Aseos

Para facilitar el acceso y localización de los mismos se situarán cerca de los principales elementos de comunicación horizontal y vertical del edificio (ascensores, escaleras, etc.). Deben ser fácilmente distinguibles, para lo cual:

- El dibujo o símbolo que se utilice como referencia visual debe ser normalizado, grande, en altorrelieve y de gran contraste con el color de la puerta



- Justo debajo del dibujo se instalará el texto en altorrelieve contrastado para indicar si está destinado a hombres o mujeres. La rotulación en sistema braille se ubicará debajo.
- Las puertas tendrán una coloración viva y contrastada con el resto de la pared. Así como deben contar con un mecanismo que evite el que puedan quedar abiertas o entreabiertas.
- El suelo debe ser antideslizante en seco y en mojado y tendrá un acabado mate para evitar reflejos.
- La iluminación será difusa, evitando colocarla alrededor del espejo para que no provoque deslumbramiento reflejado. Tenderá a iluminar la cara del usuario.
- Debe existir una distribución normalizada de los elementos sanitarios y la grifería, así como de los dispositivos para el secado de manos, jabón, papelería (situarla justo debajo del recipiente dispensador de papel para el secado de manos), etc.
- Los elementos y accesorios del cuarto de baño (lavabo, bañera, ducha e inodoro) estarán adosados a la pared, de manera que dejen un espacio central suficiente para manejarse sin obstáculos. Se identificarán fácilmente por el contraste de color con la superficie circundante. Si fuese necesario, el espacio de suelo o pared inmediatamente

debajo y detrás de estos elementos tendrá una franja de color que lo haga destacar visualmente.

- El lavabo debe situarse en una zona poco transitada, lejos de la zona de movimiento más habitual dentro del aseo, ya que es uno de los elementos que más frecuentemente ocasiona golpes. Si está empotrado en una encimera, esta debe tener los cantos romos.

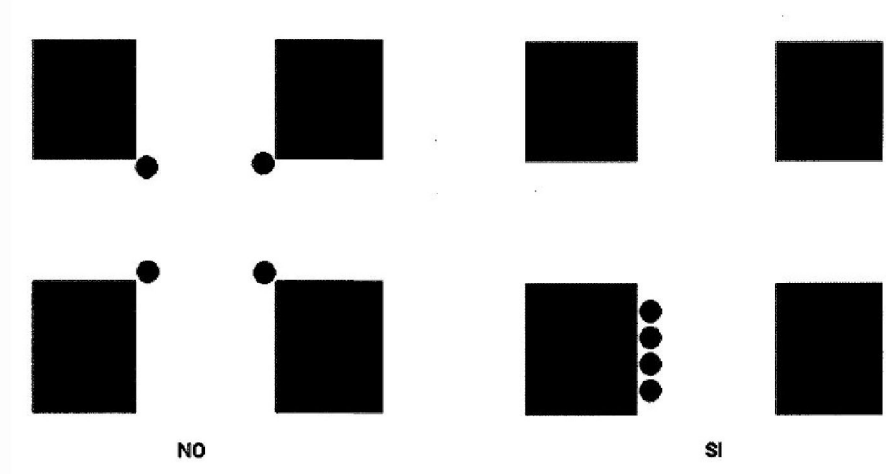
### 3.7 *Mobiliario personal de trabajo*

Será compromiso principal del empresario, facilitar la disponibilidad inmediata de cualquier herramienta de trabajo necesaria, evitando así las ausencias reiteradas en el puesto de trabajo.

A modo de recordatorio indicar que se evitará situar muebles y otros objetos en las líneas de desplazamiento. En caso de tener que situarlos en zonas de paso, se colocarán empotrados en la pared y, si no es posible (mesas, sillas, etc.), se situarán evitando los recorridos principales del edificio y todos alineados en la misma pared, para dejar así un lado del pasillo libre de obstáculos.

En el caso de los asientos, por ejemplo, se debe optar por muebles que permitan adoptar diferentes posturas. Así también las mesas deben disponer de espacio suficiente para poder adecuar las adaptaciones que se realicen: teclados especiales, pantallas de visualización de documentos, etc.

Se debe garantizar una buena visibilidad desde el puesto de trabajo. Aconsejando espacios diáfanos con inexistencia de obstáculos visuales que fomenten la comunicación visual con el resto de personas, acristalando tabiques o mamparas y evitando reflejos o deslumbramientos.





## 4 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA CON TRABAJADORES INVIDENTES

Tras su revisión, el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que *"la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales"*. Este Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

**La evaluación de riesgos** es uno de los instrumentos que la Ley establece que debe llevarse a cabo para la gestión y aplicación del plan de prevención. Es la actividad fundamental que debe aplicarse tanto inicialmente, como cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Esta evaluación es responsabilidad de la Dirección de la empresa, debiendo ser consultada a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla, con la finalidad de recoger su opinión y poder contrastar con lo observado. Para empezar, es recomendable examinar los accidentes, enfermedades y demás daños derivados del trabajo que hayan acontecido en los últimos años y de los que se tenga constancia.

El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran.

La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado y su procedimiento de actuación debe ser consultado con los representantes de los trabajadores. La reglamentación establece que la evaluación inicial deberá ser revisada ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc.
- Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- Si legalmente hay establecida una periodicidad de evaluación para determinados riesgos, o se ha llegado a ese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso es aconsejable que periódicamente (cada 2 o 3 años) se proceda a su actualización.

La evaluación de riesgos laborales engloba los siguientes pasos:

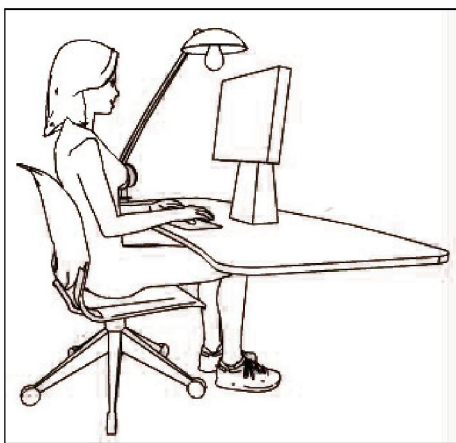
- Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo.
- Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Evaluar los riesgos e identificar medidas que se deben adoptar.

- Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

Cabe destacar, la Ley indica que se tendrán en cuenta siempre, en la evaluación de riesgos, aquellos que puedan afectar a trabajadores especialmente sensibles como son los menores, las mujeres embarazadas y los minusválidos.

En este sentido, y tras haber realizado un estudio previo, se ha detectado que la mayoría de los discapacitados visuales empleados en Castilla y León ocupan puestos principalmente de oficinas, desarrollando trabajos eminentemente administrativos, por lo que a la hora de realizar esta evaluación se debe tener en cuenta:

- La generalización de los ordenadores en las oficinas ha dado lugar a un nuevo patrón de problemas de salud, relacionados con las posturas estáticas y los movimientos repetidos. Las zonas del cuerpo afectadas con más frecuencia son los miembros superiores y el cuello.



- También la calidad del aire interior suele ser un problema, especialmente en los llamados "edificios inteligentes", y será un factor de riesgo a tener en cuenta a la hora de realizar el proceso de evaluación.
- El ruido generado por la combinación de fotocopiadoras, impresoras, teléfonos y sistema de ventilación es con frecuencia superior al nivel recomendado para permitir una conversación personal o telefónica (45 a 55 decibelios) y puede interferir con la concentración y elevar así los niveles de irritación y estrés.
- El estrés suele ser un problema muy frecuente entre los trabajadores de las oficinas, lo que indica una deficiente organización del trabajo.

## 5 MEDIDAS ESPECÍFICAS Y COLECTIVAS

Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta en la fase de diseño y planificación, en lugar de esperar a la contratación de un trabajador discapacitado y tener que hacer cambios posteriormente.

Este aspecto es fundamental a la hora de establecer una adecuada prevención de riesgos laborales, pues la empresa debe contar con un compendio de medidas que ha de desplegar en la empresa para la adecuada protección de los trabajadores discapacitados.

Por ello, se destacan a continuación las principales grandes áreas donde el empresario debe adoptar medidas específicas que faciliten la integración, adaptación y control de riesgos de este colectivo:

### Entorno de trabajo

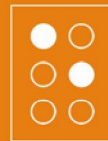
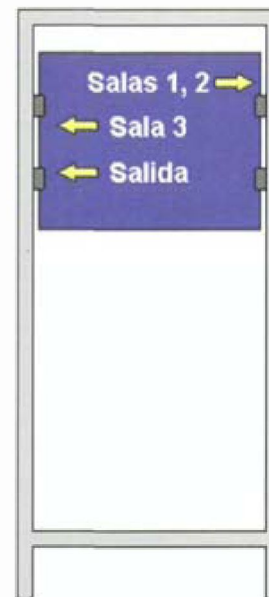
- Adaptar los locales o los puestos de trabajo, por ejemplo rampas, ascensores, interruptores de la luz, escalones con los bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos.
- Asignar a la persona a una zona de trabajo diferente, por ejemplo en la planta baja o en una sala de trabajo de más fácil acceso.
- Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres; teléfonos con instrucciones sonoras, telelupas, etc.
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales de mayor tamaño o incorporando braille.
- Instalar software de reconocimiento de voz en el ordenador designado para su trabajo o proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco, correo electrónico o casetes de audio.
- Garantizar una buena iluminación de los locales y espacios de trabajo.





### Señalización

- Analizar la forma de ayudar a las personas a desplazarse por el edificio y llegar a un lugar concreto.
- Analizar qué se puede hacer para ayudar a una persona con discapacidad visual a encontrar su camino (contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo).
- Colocar advertencias en letras claras y grandes, para que las personas con discapacidad visual puedan verlas claramente.
- Colocar señales en letras grandes, táctiles y en braille junto a los mangos de las puertas; colocar gráficos e imágenes, dado que las señales pueden resultar más fáciles de comprender para las personas con dificultades de aprendizaje.
- Dar a las señales un acabado mate para evitar reflejos. Las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil.



### Comunicación

- Facilitar información sobre seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación, garantizando la accesibilidad para los trabajadores con discapacidades visuales.

### Organización del trabajo y las tareas

- Asignar algunas de las tareas de la persona discapacitada a otra persona, en aras de conseguir un óptimo desempeño de su trabajo.
- Trasladar al trabajador a un puesto más apropiado, facilitando el acceso al mismo y proporcionando un entorno adecuado que aminore las posibles dificultades.

### Horario de trabajo

- Modificar el horario de trabajo, llegado el caso, autorizando el trabajo a tiempo parcial, para permitir a la persona discapacitada desplazarse fuera de las horas punta.
- Permitir las ausencias por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- Organizar una reinserción escalonada al puesto de trabajo.

### Formación y supervisión

- Tomar medidas que garanticen que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud, por ejemplo:
  - Modificando el horario o el lugar de la formación
  - Suministrando información y material para el curso en un soporte diferente
  - Poniendo un lector a disposición del discapacitado
  - Ofreciendo una formación individual y personalizada



- Garantizando que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten más accesibles para todos, acompañados por braille
- Garantizar que los programas de empleo asistido en las empresas abordan las necesidades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando se está planificando la colocación de estos trabajadores.
- Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.
- Facilitar a los superiores jerárquicos y al personal cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad. Los encargados de la evacuación de los trabajadores con discapacidad deberán recibir formación en el uso de cualquier equipo de evacuación especial en caso de emergencias. Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### **Promoción y traslado**

- Garantizar la posibilidad de promoción o traslado a todos los trabajadores en términos de capacidad laboral y experiencia.
- A la hora de la promoción, permitir que la persona con discapacidad visite el nuevo lugar de trabajo, para analizar de manera conjunta si el cambio podría dar lugar a alguna necesidad especial.

**(Fuente, DISCAPNET)**

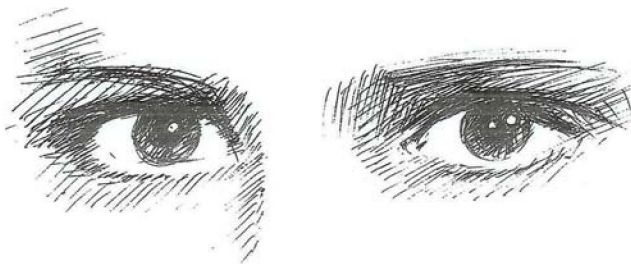
## 6 LAS MUJERES: UN COLECTIVO A PROTEGER

La población femenina tiene una importante representación del colectivo de invidentes en Castilla y León, pues se sitúa en las **7.000 mujeres**, frente a los 6.800 hombres. No obstante, el número de **mujeres con discapacidad visual incorporadas al mercado laboral es de tan sólo 2.000**, lo que representa el 35% del total del colectivo. Esto nos lleva a incidir en la importancia de considerar la variable de género, por contar este grupo con ciertas particularidades que las hace, aún, más sensibles y vulnerables a los riesgos laborales, principalmente debido a las circunstancias de maternidad, embarazo y lactancia.

Los factores de riesgo de origen laboral pueden tener efectos perjudiciales sobre la fertilidad, pudiendo provocar abortos espontáneos, defectos congénitos, retraso en el crecimiento intrauterino o parto pretérmino, por lo que valorar el efecto nocivo de los riesgos sobre la salud reproductiva es vital a la hora de tener en cuenta la situación de la trabajadora en la empresa.

Los riesgos para la reproducción y la maternidad deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, según indica el art.16 de la Ley. Como resultado de ésta, se elaborará el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo, y se informará a las trabajadoras sobre aquellos donde los riesgos existentes no hayan podido eliminarse completamente.

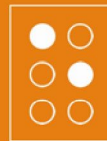
Debido a que el embarazo es un proceso de constante cambio, una única evaluación nunca será suficiente, sino que durante todo el proceso es obligación de la empresa realizar una vigilancia de salud continua, de ahí que la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, 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 sobre su salud o la del feto y medidas correctoras a aplicar en cada una de las fases.



### 6.1 Factores de riesgo

La creciente incorporación de la mujer al empleo conlleva cambios importantes en nuestra sociedad, e introduce una nueva dimensión en la prevención de riesgos y salud laboral de las empresas, debido a la aparición de riesgos potenciales para la reproducción, embarazo, parto, posparto y lactancia.

Esto hace relevante la necesidad de evaluar los riesgos que ciertas actividades laborales puedan implicar para el ciclo reproductivo de la mujer, su capacidad para quedarse embarazada, o a la salud del feto.





Dichos riesgos se deben principalmente a la exposición de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia a agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para las trabajadoras mencionadas.

Se destacan a continuación los principales factores de riesgos que pueden incidir en la salud de las trabajadoras:

**Agentes físicos:** Agentes físicos que pueden ser riesgo para la salud reproductiva antes y durante el embarazo como por ejemplo: Choques, vibraciones o movimientos, ruido, radiaciones ionizantes, frío o calor extremos, trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada, etc. A continuación destacamos:

- Estrés. La inestabilidad emocional antes y durante el embarazo puede dificultar la tarea de luchar contra el estrés y complicar el curso del embarazo. Las consecuencias más estudiadas en relación con los estresores debidos al trabajo son el aborto espontáneo, la edad gestacional y escaso peso al nacer.
- Las radiaciones ionizantes: Dependiendo de la dosis de radiación acumulada, puede ser causa de: infertilidad, aborto espontáneo, defectos al nacimiento, bajo peso al nacer, afecciones en el desarrollo, cánceres durante la niñez.
- Trabajo físico extenuante, puede ser causa de aborto espontáneo o parto prematuro, por lo que se debe evitar durante el embarazo. Esta medida sería recomendable respetarla hasta tres meses después del parto.
- Postura de trabajo. Hay que tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual. Una mala postura implica, además, la posibilidad de derivar en un parto prematuro.
- Ruido: Un nivel elevado de ruido en el ambiente de trabajo puede provocar efectos adversos tanto en la madre (parto prematuro, recién nacido con bajo peso) como en el feto (hipoacusia).
- Temperaturas extremas: El frío intenso provoca una vasoconstricción periférica reactiva que conlleva mayor riesgo de sufrimiento fetal

**Agentes biológicos:** Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, constituyen un grupo de riesgo especial frente a la acción de los agentes biológicos por el efecto directo que dichos agentes pueden ejercer sobre ellas o sobre el feto. Podemos encontrar:

- Virus de la hepatitis B: El contagio durante el embarazo puede ser causa de abortos o peso bajo al nacer. Para prevenir, es conveniente que te vacunes. Debes evitar el contacto con adultos o niños infectados.
- Parvovirus humano B19: El contagio con este virus puede ser causa de aborto espontáneo. Para prevenir es importante lavar las manos después de estar en contacto con alguna persona y evitar el contacto con adultos o niños infectados.
- Varicela: El contagio durante el embarazo puede ser causa de defectos al nacimiento y bajo peso al nacer. Es conveniente que te vacunes si no has tenido esta enfermedad. debes evitar el contacto con adultos o niños infectados.

Si la actividad laboral implica el contacto directo con materiales infecciosos (hospitales, laboratorios de microbiología...) se debe tener un gran cuidado a la hora de alimentar al bebé, para evitar la contaminación de la piel y la ropa, tanto para prevenir la mastitis como las infecciones del recién nacido.

Es recomendable que en el trabajo tengamos buenas prácticas de higiene, lavándonos frecuentemente las manos para evitar que las enfermedades infecciosas se propaguen.

**Agentes químicos:** sustancias cancerígenas y mutágenas; sustancias tóxicas para la reproducción; agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido (algunos pesticidas y disolventes); monóxido de carbono; plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes puedan ser absorbidos por el organismo humano.

**Psicosociales:** Horarios de trabajo inadecuados, trabajo aislado... Se destacan:

- Trabajo a turnos, horario nocturno y jornada de trabajo prolongada: pueden aumentar los riesgos de estrés en la mujer embarazada
- Trabajo en solitario: Están más expuestas al riesgo que los demás o en caso que necesiten atención médica urgente.
- Las demandas de trabajo (sobrecarga de trabajo, ritmo impuesto...): produce fatiga mental y física.
- Manipulación manual de cargas: Riesgo de lesión fetal y parto prematuro y cierto malestar en el periodo de lactancia.
- Posturas forzadas, estáticas y desplazamientos: los problemas pueden surgir en diferentes fases del embarazo. Pueden contribuir a alteraciones vasculares y afecciones de ligamentos.

**Ergonómicos:** Actividades realizadas de pie; actividades realizadas en posición sentada; posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente; manipulación manual de cargas; movimientos y posturas; desplazamientos dentro o fuera del establecimiento.

## 6.2 Obligaciones del empresario con las trabajadoras embarazadas

Las principales obligaciones de los empresarios, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26 son:

- Identificar peligros: tanto los relativos a agentes físicos, químicos y biológicos como a las condiciones de trabajo en general.
- Identificar a las trabajadoras expuestas: esto puede presentar dificultades de difícil solución, tanto porque la propia mujer puede no saber que está embarazada en las primeras semanas, como por reticencias a la hora de informar al empresario.
- Evaluación cuantitativa y cualitativa de los riesgos: debe ser realizada por personal competente y tener en cuenta la información facilitada por la propia trabajadora o sus consejeros, así como que los riesgos pueden variar en función de si la trabajadora está embarazada, ha dado a luz recientemente o está en período de lactancia.



Los riesgos detectados deben ser objeto de una minuciosa información tanto para las trabajadoras afectadas como para el conjunto de los trabajadores y sus representantes, se deben adoptar las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos.



Ante la existencia de riesgos que supongan un peligro para el embarazo o lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá optar por una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la mujer afectada, mientras duren estas circunstancias. Estas medidas son:

1. Adaptación de las condiciones de trabajo a la situación de la mujer trabajadora: con especial incidencia en la prohibición de trabajo nocturno o a turnos.
2. Cambio de puesto de trabajo: Si cambiar de horario no es posible o si aún haciéndolo el peligro se mantuviera, habría que recurrir al cambio de puesto de trabajo diferente y compatible con su estado.  
El cambio de puesto o 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 salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.  
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo 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. Suspensión de contrato por riesgo: Si no se puede llevar a cabo nada de lo anterior, se procederá a declarar la suspensión del contrato de la trabajadora, teniendo derecho a recibir el correspondiente subsidio.  
Es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación, siendo nulo el despido durante el periodo de suspensión, salvo que se deba a motivos no relacionados con el embarazo o la lactancia natural. El empresario está obligado a continuar la cotización a la Seguridad Social

### **Recomendaciones**

- Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc.
- Reducir en lo posible la carga de trabajo.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.
- Hay que informar a las trabajadoras de los posibles factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo.
- Se debe informar de las medidas legales que existen a las que se puede acoger la mujer embarazada.
- Las trabajadoras deberán recibir la formación e información correspondiente acerca de los riesgos específicos que afecten a su actividad y de las medidas de prevención y protección adecuadas.
- Fomentar la aplicación de la legislación en aras a conciliar la vida laboral y familiar. Así, permitir a la trabajadora embarazada acudir a las pruebas y cursos de preparación al parto.



- Habilitar zonas de reposo con mobiliario adecuado que permita a la mujer embarazada tumbarse y levantar los pies.
- Facilitar tablas con ejercicios de relajación para descargar la espalda y las extremidades

### 6.3 *Derechos y Obligaciones de las trabajadoras*

La embarazada deberá comunicar a su empresa su nuevo estado y, si piensa que su trabajo puede ocasionar riesgos a su salud o la de su bebé, poner en conocimiento del médico que la atiende esos peligros y solicitar un informe. Con este informe médico debe solicitar a la empresa la eliminación de los riesgos, el cambio de puesto o la suspensión del mismo.

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.

### 6.4 *Medidas preventivas*

- Evitar estar de pie más de una hora seguida en una posición fija sin desplazarse o estar de pie más de 4h en posición combinada con pequeños desplazamientos, pues desencadena fatiga, dolor de espalda y problemas circulatorios. Es recomendable alternar el trabajo de pie con sentada, periodos cortos andando y/o pausas de descanso adecuado. En estos tipos de trabajo de pie, hay que proporcionar taburetes altos para sentarse, reposapiés para los pies u otro sistema de apoyos para los pies.
- Utilizar equipos de trabajo con extensiones o prolongaciones para evitar la necesidad de agacharse demasiado Ej.: los utensilios de limpieza con mangos largos, o los extensores de herramientas para operarlas a distancia...
- Limitar la carga a un peso máximo de 10 kg. estando de pie, en condiciones ideales.- manejo de la carga cerca del cuerpo, con la espalda recta ( sin giros ni inclinaciones), con un agarre bueno, una posición neutra de las muñecas, levantando suavemente y en un entorno ambiental agradable
- No ponerse en contacto con sustancias tóxicas, radiaciones o gérmenes.
- No subir a escaleras, así como evitar alcanzar objetos situados en estanterías altas.



## 7 MATERIALES Y SEÑALES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA INVIDENTES

La señalización es un aspecto fundamental para garantizar una correcta comunicación e intercambio de información. Ésta es vital, no sólo para que los discapacitados visuales puedan desenvolverse en todos los ámbitos (laboral, diario, familiar...), sino también para facilitar al resto de personas un mayor conocimiento de las herramientas y símbolos que deben de ser utilizados.

Las herramientas básicas de comunicación suelen presentarse de manera visual, por lo que en muchos casos, las personas invidentes necesitan recurrir a otros mecanismos para acceder a ella e interactuar con el entorno. El empresario deberá garantizar la adecuada puesta en práctica de estas medidas, con el objetivo de garantizar la integración laboral de todos sus trabajadores.

La señalización debe ser accesible para cualquier usuario independientemente de sus capacidades, no debiendo exigir esfuerzos de localización, atención ni comprensión. Las necesidades de las personas que tienen algún tipo de discapacidad visual varían en función de las características de la patología, por lo que siempre que sea posible se realizará simultáneamente de forma visual, táctil y sonora.

A continuación se presenta la información contenida en la “**Guía de Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual**” publicada por la ONCE- 2003, a la cual nos remitimos para ampliar cualquier información.

### 7.1 Señalización visual

Cada patología afecta a la visión en alguno de los siguientes aspectos: reducción del campo visual, disminución de la sensibilización al contraste, visión borrosa... Por lo que es de vital importancia conocer y aplicar las medidas idóneas para cada tipo de patologías.

Para optimizar al máximo la funcionalidad visual, los aspectos fundamentales serán: contraste, tamaño, iluminación adecuada, tipografía y posibilidad de acercarse.

#### 7.1.1 Rotulación

Se entiende por rotulación todos los elementos impresos con caracteres de todo tipo, líneas, letras, símbolos, iconos, etc., que dan información (indicadores, rótulos, pictogramas, planos, carteles...)

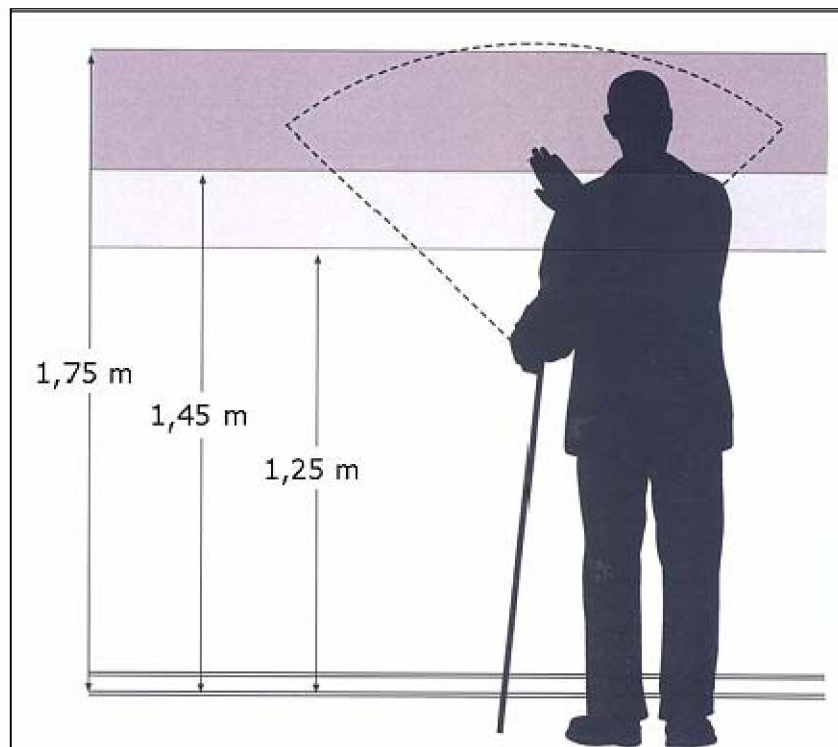
Si bien es cierto que un texto con caracteres de mayor tamaño favorece en general la legibilidad, esta no depende solamente del tamaño, sino también de la distancia de lectura. Las letras o símbolos de tamaño excesivo pueden ser tan difíciles de leer como las de tamaño pequeño.

Características de la rotulación:

- Un espaciado muy grande entre las letras genera que la palabra no se aprecie como una unidad sino como caracteres aislados, lo que perjudica la legibilidad. De igual manera, el estrechamiento excesivo nos lleva a ver la palabra como un borrón.
- El interlineado debe ser el 25 ó 30% del tamaño de la fuente.
- Se recomienda la composición en minúsculas y mayúsculas en los textos, así como en los folletos y carteles.
- Debe estar iluminada a cualquier hora del día o de la noche, sin crear sombras.
- Debe contrastar cromáticamente con el soporte en el que se ubique.
- Debe ser estable en todo el edificio.
- La información contenida puede tener que ser leída a distancias muy cortas, conteniendo información básica, concisa y con símbolos sencillos.

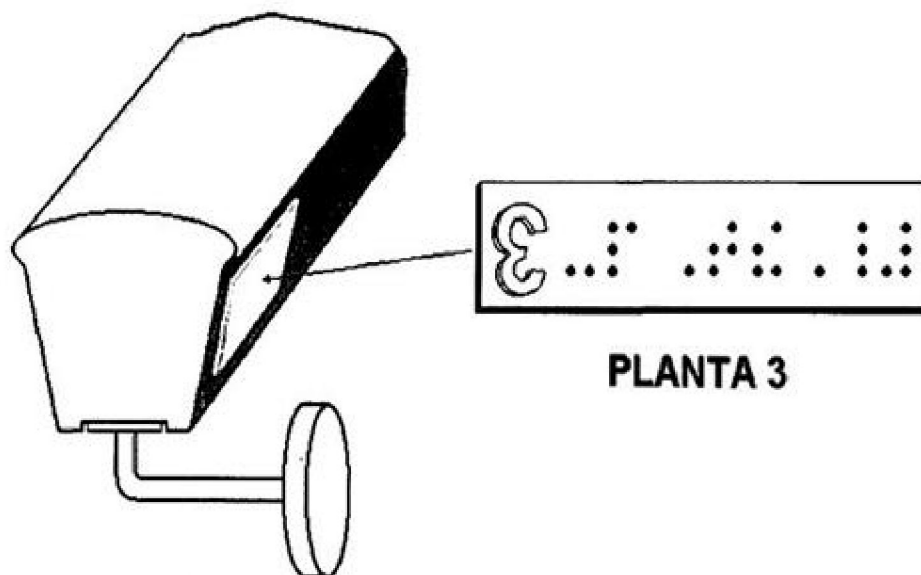
### 7.1.2 Indicadores

- Se ubicarán de modo que sean fácilmente accesibles, evitando colocar algún objeto delante que impide su alcance.





- En el caso de información táctil específica, direccional o identificativa (señales, símbolos o números en altorrelieve, sistema braille, etc.), puede ubicarse, en el caso de escaleras o rampas, en el borde lateral interno de los pasamanos, en el arranque de las mismas



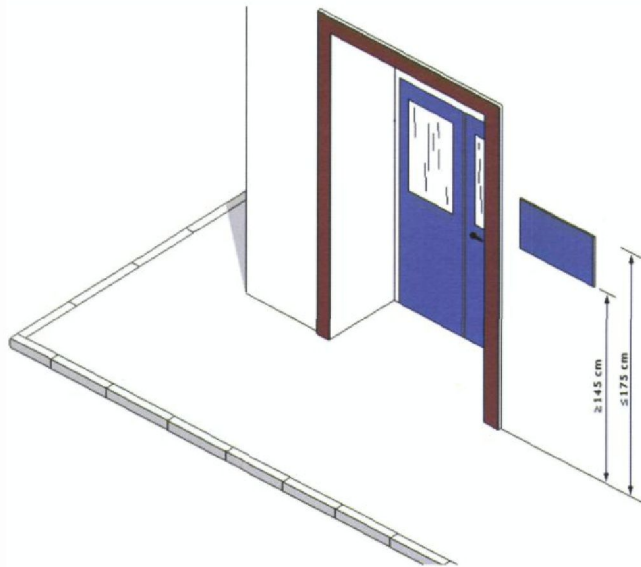
### 7.1.3 Pictogramas

- Deberán tener un diseño estándar, simple y conciso.

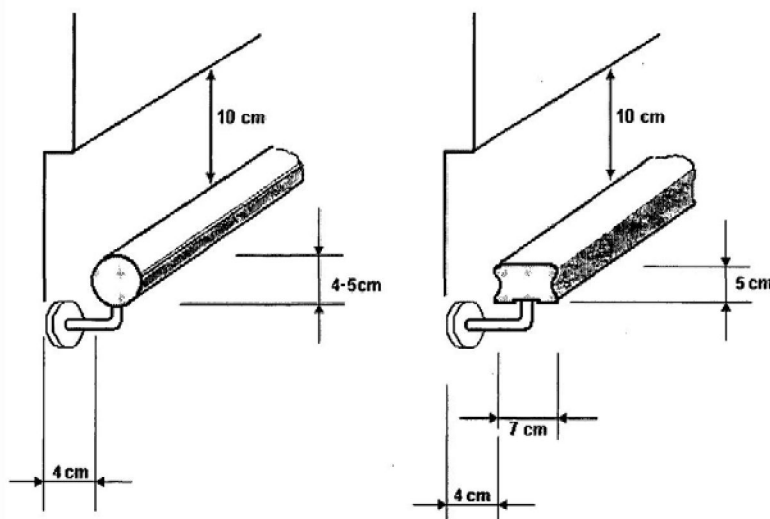


### 7.1.4 Accesos

- Las puertas deben de ser de color vivo. Si son acristaladas, deberán estar señalizadas con dos bandas horizontales de 20 cm. de anchura.



- Los pomos han de tener un color que contraste con la puerta, aplicando las normas de seguridad necesarias que permitan evitar los enganches con las mismas.
- Para facilitar el acceso y localización de las escaleras, deben colocarse, antes del primer escalón y después del último, una franja señalizada de pavimento táctil de color contrastado con el pavimento.
- Debe haber un buen contraste entre los escalones, incluyendo en todos ellos una banda antideslizante contrastada con el pavimento del escalón, de **5 cm. de anchura, ubicada a 3 cm. del borde del peldaño**, quedando encastrada en el pavimento y abarcando toda la longitud del mismo. Cuando se trate de **un escalón claro**, esta banda se pondrá en **color oscuro y viceversa**.
- Los pasamanos, continuos a ambos lados, deben contrastar con el resto de los elementos. Se utilizarán pinturas o materiales de **tonos mates y antideslizantes**.



## 7.2 Señalización táctil

Podemos encontrar 3 grandes formas de señalización táctil, que nos ayudarán a mejorar y fomentar la comunicación en el entorno laboral.

### 7.2.1 Señales táctiles

Las señales táctiles son esenciales para personas que carecen de visión, o para aquellas cuyo bajo resto visual les permite localizar la señal pero no distinguir los caracteres individuales.

Es, por tanto, necesario combinar las dos modalidades táctiles a las que puede acceder una persona con ceguera o deficiencia visual: por una parte, el sistema **braille** (para aquellas que tienen un resto visual muy bajo o nulo); por otra, el **macrocarácter en altorrelieve** (para aquellas cuyo resto visual es bajo y/o desconocen el sistema braille).

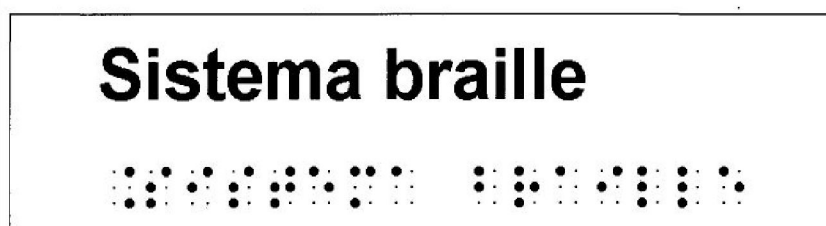


Para ser efectiva, una señal táctil debe ser realizada en altorrelieve, y no grabada. La altura del relieve debe medir entre 1 mm. y 1,5 mm.; el ancho del trazo debe ser de 1,5-2 mm.; los bordes deben estar suavemente redondeados (una sección medio redondeada no es aceptable). La altura mínima del carácter debe ser de 15 mm. y máxima de 50 mm.

Los caracteres impresos y en altorrelieve se ubicarán en la parte superior de la señal, centrados o justificados a la izquierda; los caracteres en braille se ubicarán en la parte inferior izquierda.

### 7.2.2 Sistema Braille

El sistema braille, es el resultado de la combinación de puntos en relieve desde una matriz generadora o celdilla de 6 puntos. Es importante destacar que no es un idioma, sino un código. Por lo tanto, las particularidades y la sintaxis serán las mismas que para los caracteres visuales.





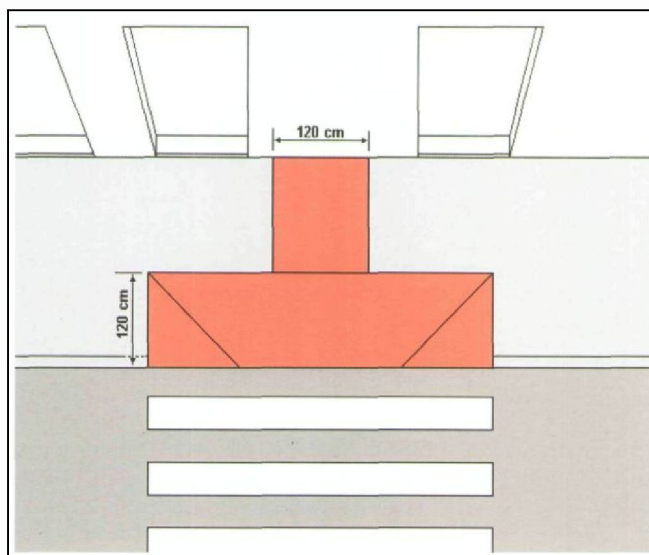
Las terminaciones nerviosas de la yema del dedo están capacitadas para captar este tamaño en particular.

Pero este signo sólo permite 64 combinaciones de puntos, siendo insuficientes para toda la variedad de letras, símbolos y números de cada idioma. Esta limitación obligará a la invención de los llamados "símbolos dobles".

Inicialmente, se intentó utilizar un símbolo braille de 8 puntos (lo que aumentaría considerablemente el número de combinaciones posibles), pero resultaba incómodo para la lectura y obligaba a recorrer con el dedo cada uno de ellos para entender qué símbolo representaban.

### 7.2.3 Franjas señalizadoras

Las franjas señalizadoras táctiles se utilizan para indicar depresiones y cambios de cota (escaleras, rampas, pasos de peatones, bocas de metro, etc.); itinerarios, zonas específicas, etc., cumpliendo en muchos casos una doble función de información y/o aviso.



Consisten en unas franjas o zonas de pavimento, que se utilizarán:

- Para indicar cambios de cota, ocupando la totalidad del ancho del itinerario peatonal, perpendicularmente a la dirección de la marcha, cruzándola transversalmente en su totalidad.
- Para indicar itinerarios orientativos, paralelamente a la dirección de la marcha, ininterrumpidas desde su inicio hasta el punto o zona de interés.
- Para delimitar o señalar áreas específicas.

Dichas franjas tendrán un pavimento diferente y bien contrastado con el pavimento circundante, tanto en textura como en color. Con ello se consigue que una persona con deficiencia visual las detecte tanto con los pies (podotáctiles) como con el bastón blanco de movilidad.

Serán antideslizantes tanto en seco como en mojado.

### 7.3 Señalización sonora

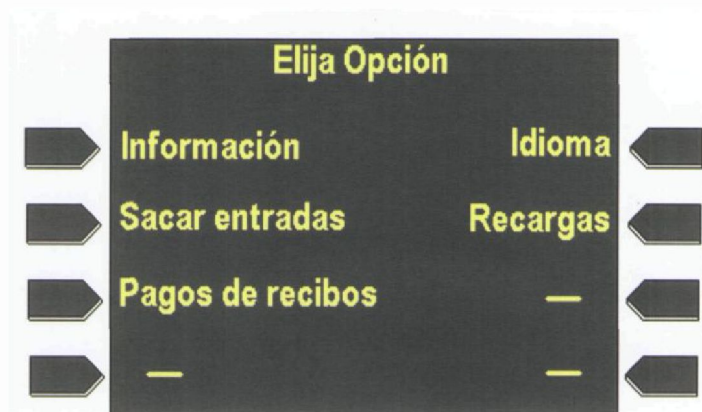
Las fuentes de emisión sonora se dispondrán alineadas a lo largo del recorrido de forma que su emisión facilite la orientación y la movilidad autónoma a las personas con problemas visuales.

Las principales señales sonoras que podemos encontrar en las empresas son las que indicamos a continuación:

- Mapas sonoros/Directorios: Gracias a un sistema basado en datos de posicionamiento, el mapa sonoro está disponible para los invidentes donde la exactitud y la fiabilidad son la tónica predominante, por ello es importante guiar a la persona con esa exactitud, ya que una distancia errónea aunque sea de sólo un metro puede determinar la diferencia entre estar en la calzada o en la acera.
- Puntos de información interactivos.
- Mapas de áreas: Presentan información ambiental, en términos que la persona con deficiencia visual ya conoce. Así el usuario no necesita aprender ninguna destreza conceptual nueva. Estas ayudas son muy poco limitadas, al permitir transmitir con detalle una gran cantidad de información.

### 7.4 Consideraciones a la hora de implantar los elementos interactivos

- Se han de tener en cuenta las diferencias existentes entre la población (personas con discapacidades de movilidad, invidentes...) para el diseño de los elementos interactivos
- Se debe permitir el acceso a las nuevas tecnologías a todos los usuarios, independientemente de su condición.
- Los botones, interruptores y mandos usados no deben reducirse exclusivamente a su manejo visual. Medida que dificulta, en gran medida, su utilización por parte de los deficientes visuales.
- La interfaz del usuario debe de ser consistente, fácil de aprender y de operar.



- Las etiquetas e iconos deben ser colocados siempre en la misma posición, para facilitar su detección por parte de los deficientes visuales.
- El tamaño y forma del mando puede resultar una diferencia muy significativa por el personal deficiente visual, posibilitando mediante el tacto, un adecuado reconocimiento.
- El sistema braille puede tener un valor limitado al aire libre, ya que ante temperaturas extremas la sensibilidad táctil se ve reducida.
- Los colores utilizados para la identificación deben ser homogéneos, facilitando así su identificación.
- Si se utilizan los procedimientos de reconocimiento del habla, hay que tener en cuenta que se debe hacer uso de un vocabulario extenso, evitando el ruido ambiental.





## 8 MEDIDAS DE EMERGENCIA

En previsión de situaciones de emergencia se establecerán sistemas de apoyo técnicos, humanos o ambos, que faciliten la evacuación de las personas con discapacidad.

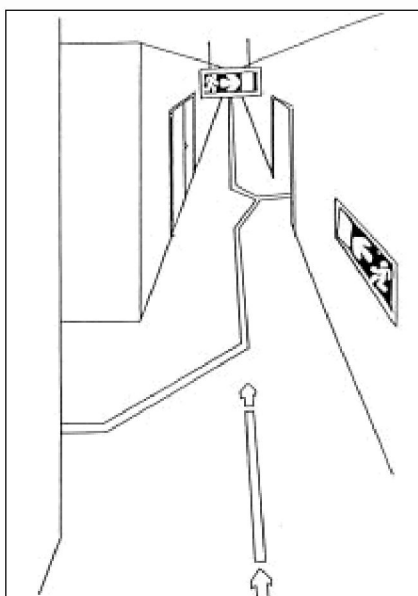
En la mayoría de los casos la cantidad de información a proporcionar se reduce exclusivamente al proceso de evacuación. Tradicionalmente, la notificación de una emergencia se ha llevado a cabo con aparatos audibles, que son eficaces para todos.

### 8.1 Situaciones de emergencia

Cuando nos referimos a situaciones de emergencia que pueden derivarse de los trabajos desempeñados por discapacitados visuales, nos estamos refiriendo principalmente a la existencia de **incendios** ocasionados en oficinas, despachos o recintos cerrados, causados principalmente por la utilización de aparatos eléctricos como el ordenador, la impresora, el fax, las instalaciones eléctricas o cables en el suelo que pueden ocasionar chispas.

El incendio es una de los principales riesgos presentes en cualquier centro de trabajo con las siguientes particularidades:

- No puede ser evitado completamente.
- Se debe combatir en su origen.
- Se debe de planificar su prevención, ataque y evacuación.



- Los trabajadores deben estar correctamente instruidos.: La formación contra incendios es una pieza fundamental dentro de la estrategia de prevención de riesgos laborales de una empresa, de cara a la existencia real de la necesidad de tener al personal de la empresa formado e informado para poder actuar de manera coordinada, saludable, rápida y eficaz, ante la aparición de situaciones de emergencia.

Por ello, para una buena gestión empresarial en la prevención de riesgos, es de vital importancia la participación de TODOS, con el principal objetivo de estar capacitados y conocer las medidas de prevención y control de incendios que debieran ser aplicadas.

El principal principio que debe regir a la hora de proporcionar seguridad contra incendios y humo en los edificios es el de la salida segura: el traslado eficiente de los ocupantes de un edificio a un área segura.

Esto depende de varios pasos.

- Asegurar la detección de incendios antes de que puedan interferir con el traslado de las personas.
- Avisar a las personas que existe un peligro posible y que debe comenzar la evacuación a un punto predeterminado de seguridad.
- Trasladar a las personas por los espacios del edificio a una salida protegida por la cual pueden salir del edificio. Para este traslado, es muy importante tener en cuenta a los trabajadores discapacitados que, en muchas ocasiones, no podrán valerse de señales visuales para actuar.

Se exponen a continuación, de manera detallada, cada uno de esos pasos:

### 8.1.1 Detección

Se entiende por detección de incendios el hecho de descubrir y avisar que hay un incendio en un determinado lugar.

Las características últimas que deben valorar cualquier sistema de detección en su conjunto son la **rapidez** y la **fiabilidad** en la detección. De la rapidez dependerá la demora en la puesta en marcha del plan de emergencia y por tanto sus posibilidades de éxito; la fiabilidad es imprescindible para evitar que las falsas alarmas quiten credibilidad y confianza al sistema, lo que desembocaría en una pérdida de rapidez en la puesta en marcha del plan de emergencia.

### 8.1.2 Notificación

Notificación se refiere al proceso de informar a los ocupantes que existe una emergencia y que hay que tomar alguna medida.

Tradicionalmente, la notificación de una emergencia se ha llevado a cabo con aparatos audibles, que son eficaces para todos. Recientemente, aparatos visibles (luces de alta intensidad) se usan junto con los aparatos auditivos para ampliar el campo de eficacia de notificación a todos los integrantes, facilitando así el conocimiento por parte de los trabajadores con problemas auditivos,

En edificios más grandes, la evacuación de emergencia puede necesitar el traslado a otra área segura, llevándose a cabo de manera secuencial por piso o área para no sobrecargar las escaleras. En tales casos, la cantidad de información que tiene que proporcionarse a los ocupantes debe ser mucho más precisa y exhaustiva.





### 8.1.3 Traslado a zonas seguras

Es incuestionable que el campo más grande de necesidades especiales existe en el área del traslado de personas a áreas seguras. Las personas discapacidades obvias de movilidad, u otras que dificulten su localización y capacidad de reacción, vienen de inmediato a la mente ante la existencia de una emergencia en un espacio común.

En todas las empresas encontraremos a alguien que necesitará ayuda especial en caso de un incendio u otra emergencia que requiere la evacuación. Por consiguiente, es esencial identificar a estos individuos. Así mismo, hay que tener en cuenta a los visitantes presentes en el edificio. Una vez identificados deben consultarse sobre sus limitaciones específicas y en cuál es la mejor forma de proporcionar ayuda.

Es obligación del empresario formar / informar a los trabajadores no sólo en los principales riesgos derivados de sus puestos de trabajo, sino en las medidas adoptar, ante la posible existencia de los mismos.

Así mismo, son los propios trabajadores los que deben mostrar interés por la adquisición y consolidación de la información transmitida, por lo que para asegurarnos de que seremos capaces de reaccionar ante posibles emergencias. Se presentan a continuación las principales actividades que deben de ser desempeñadas por todos los integrantes:

#### Los procedimientos de ensayo

Es importante para los trabajadores practicar individualmente y por separado las partes de un plan.

Con esta medida, se posibilita enfocar los esfuerzos en cada una de las partes e identificar a aquellos individuos particulares que necesitan de práctica más amplia.



### Simulacros anunciados

Ayudarán a identificar actividades cruciales de coordinación y enlaces de comunicación. El principal objetivo que se pretende conseguir es poner en práctica de manera global las medidas que se han adquirido individualmente, permitiendo afinar los procedimientos necesarios aplicables a los discapacitados (Señales en braille, localización de las señales acústicas, lenguaje a utilizar, señalización sonora, etc) para que, ante la existencia de una situación real, sepamos exactamente cómo hemos de proceder.

### Simulacros espontáneos

Es importante que desde la empresa se planifique de manera sorpresa una situación de emergencia que permita a todos los participantes aplicar las medidas sobre las que se le ha formado. Dependiendo de la situación es recomendable que se planifiquen, al menos, dos veces al año. Los simulacros deben involucrar algunos elementos reales (por ejemplo, salidas bloqueadas), permitiendo así la actuación in situ de todos los involucrados.

#### 8.1.4 Principales riesgos de incendios

Desde el punto de vista preventivo deberemos prestar una atención especial a las siguientes situaciones de riesgo que pueden acontecer en las oficinas:

- **Instalaciones eléctricas:** Una instalación eléctrica defectuosa, o que no disponga de los dispositivos de protección adecuados (magnetotérmico e interruptor diferencial), puede convertirse en la causa de un incendio por calentamiento en los cables o enchufes, provocado por sobrecargas de instalación.
- **Aparatos de calefacción:** Las estufas eléctricas orientadas hacia elementos combustibles como papeles, mobiliario, plásticos es una causa muy frecuente de incendios, sobre todo en invierno que es cuando más se utilizan. Así mismo, se debe evitar colocar telas, papeles o plásticos sobre lámparas, flexos u otros equipos eléctricos calientes. Las bombillas alcanzan altas temperaturas y pueden iniciar la combustión de los materiales con los cuales están en contacto.
- **Exceso de basura o material combustible almacenado:** La acumulación de hojas, periódicos, revistas y material combustible acumulado en papeleras y armarios. Este hecho no iniciará por sí mismo ningún incendio, pero sí puede favorecer mucho su propagación. Se deben mantener unas condiciones mínimas de orden y limpieza y la papeleras debe vaciarse diariamente.



Manguera para incendios



Escalera de mano



Extintor



Teléfono para la lucha contra incendios



Dirección que debe seguirse  
(señal indicativa adicional a las anteriores)

### 8.1.5 Medidas a aplicar en caso de incendio

#### Antes del incendio

- Mantener el orden y aseo en el lugar de trabajo.
- No acumular innecesariamente materiales que aumentan la carga combustible (papeles, cartones, cajas, etc.)
- No obstruir con materiales almacenados delante de los extintores, salidas de emergencia, cuadros eléctricos. Deben estar siempre accesibles para su rápida utilización en caso de emergencia.
- No fumar en zonas no dispuestas para ello (Conociendo que en la actualidad la normativa antitabaco lo prohíbe en todos los lugares) y en aquellas que sí estén acondicionadas, cerciorarnos de que los cigarrillos quedan totalmente apagados.
- Revisar el óptimo estado de los enchufes, sin sobrecargarlos ni realizando reparaciones provisorias.
- Asegurarnos de que los artefactos electrodomésticos (hervidores, microondas, ventiladores, estufas, radios, etc.) estén en buen estado.
- No colocar estufas cerca de cortinas, muebles u otros materiales combustibles
- Ante un posible olor a gas, no se deben encender artefactos eléctricos, ni accionar interruptores. Es necesario ventilar con urgencia la sala y dar la voz de alarma.
- Desconectar artefactos y equipos que no esté utilizando en ese momento, especialmente al término de la jornada laboral.
- Mantener los pasillos y áreas de circulación que sean utilizadas como rutas de evacuación limpias y libres de cualquier obstáculo.
- Identificar las posibles fuentes de ignición y áreas propensas a sufrir algún incendio en su lugar de trabajo.
- Aparatos de calefacción: Cuando se ponga en funcionamiento se debe comprobar que no esté orientada hacia papeles, muebles, plásticos o cualquier otro material combustible.
- Recordar que las salidas de emergencia deben abrirse hacia el exterior y se recomienda que tengan barra antipático.

#### Durante el incendio

- Si se descubre el incendio debemos intentar sofocarlo con el extintor más cercano.
- No intentar apagar el fuego en forma violenta.
- Alejar en la medida de lo posible los objetos y materiales que puedan provocar un incendio mayor.
- Mantener la calma y dar la voz de alarma.

### En caso de evacuación

- Si la Unidad de Protección Civil ordena el desalojo del inmueble, se debe proceder de acuerdo con las indicaciones que se ha practicado en los simulacros de evacuación y atendiendo a la formación ofrecida por la empresa.
- Se deben desconectar todos los equipos que sea posible, sin poner en riesgo la propia vida.
- Cerrar puertas y ventanas para evitar que el fuego se extienda, excepto cuando se trate de las ubicadas en la ruta de evacuación.
- Antes de abrir cualquier puerta, se debe verificar que no se encuentre caliente (indicativo de la presencia de fuego del otro lado) de ser así es necesario buscar otra salida.
- Si se indica evacuación del edificio no utilizar los ascensores.
- Seguir las indicaciones de protección civil, manteniéndonos siempre en la fila de evacuados y bajo ninguna circunstancia regresar a la zona del incendio.
- Si se encuentra un visitante con usted o alguna persona que desconozca las instalaciones, debe guiarlo hasta la salida atendiendo a los procedimientos implantados en la empresa.
- Si hay humo, debemos mantenernos al ras del piso; salir gateando y si es posible, cubrir nuestra nariz y boca con una prenda húmeda.
- Si se incendia la ropa no debemos correr, sino tirarnos al piso y comience a rodar lentamente; si se encuentra a nuestro alcance una manta, cubrimos con ella para sofocar las llamas.

### Después del incendio

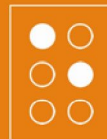
- Debemos retirarnos del área siniestrada, pues el fuego puede reavivarse.
- Una vez que los brigadistas y los integrantes de la Unidad de Protección Civil han llevado a cabo un recorrido de inspección en el inmueble y han determinado que no existe riesgo, se procederá de acuerdo con sus instrucciones a la ocupación y al reinicio de las actividades cotidianas.

## 8.2 El Plan de Emergencia

Siguiendo con la obligación de cumplir con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ésta establece en su artículo 20 la obligatoriedad por parte de las empresas, de analizar y adoptar las medidas necesarias frente situaciones de emergencia, principalmente en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.

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

Estas actuaciones se llevarán a cabo mediante la elaboración del **Plan de Emergencia** (Planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos





previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia), para lo que se ha de contar con la participación activa de los trabajadores de las empresas, que son los que mejor conocen los posibles riesgos derivados de sus puestos de trabajo.

En el caso de las personas con discapacidad este conocimiento es más importante, puesto que a menudo necesitarán la ayuda de otros para hacer frente a la emergencia y no siempre podrán contar con ella.

Es importante, a la hora de valorar las medidas a tomar seguir las siguientes indicaciones:

- Recordar que cada persona tiene habilidades y limitaciones únicas.
- Ajustar los sitios deben a la medida de sus necesidades.
- Incluir a la persona involucrada en las decisiones sobre cual equipo y procedimientos les servirán y proporcionarles la confianza de que estarán protegidas

### 8.2.1 Características del Plan de Emergencia

- **Básico:** Debe posibilitar de forma sencilla la respuesta a cualquier situación de emergencia.
- **Debe estar escrito, aprobado y divulgado** entre todos los integrantes de la empresa.
- **Flexible:** Debe ser adaptado de forma continua a las situaciones del centro.
- **Conocido:** En todo momento todo trabajador que realice sus tareas en el centro debe conocer el plan de emergencia y su contenido. El acceso al Plan de Emergencia debe ser rápido, constante y ágil.
- **Ejercitado:** Se deben realizar simulacros parciales o totales periódicamente.
- **Vivo:** Debe ser actualizado periódicamente, incorporando los cambios y modificaciones producidas en el transcurso del tiempo (cambios de personal, nuevas instalaciones, nuevos medios de extinción de incendios, etc.).

### 8.3 Indicaciones a seguir en caso de emergencia

Al ayudar a personas con problemas de visión hay algunas reglas básicas que seguir para ser eficaz. Estas reglas se detallan a continuación, debido a que es imprescindible que todos los trabajadores las conozcan, para disminuir así el tiempo de reacción:

- Anunciar nuestra presencia; Es importante que los discapacitados visuales (los ciegos totales) conozcan a todo el personal que se encuentra con ellos en la sala. Ante la existencia de una situación de emergencia, que implique la participación de personal especializado y externo, se debe informar claramente la intención de entrar en la sala y, posteriormente, llevar la acción a cabo.
- Hablar naturalmente, directamente y sin elevar el tono de voz al individuo. Ofrecer ayuda dejando siempre que la persona explique la ayuda que necesita.
- Describir por adelantado la acción que se va a realizar.
- No tener miedo a usar la palabra "ciego".

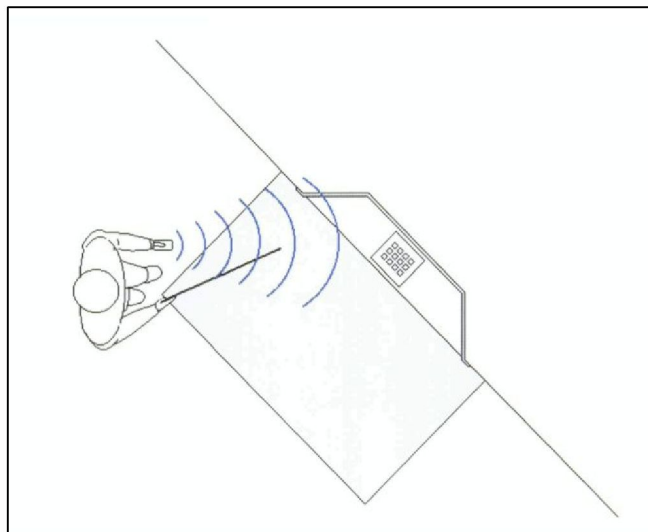
- Dejar que el individuo agarre ligeramente un brazo o un hombro para guiarse. Él/ella tal vez escoja caminar un poco atrás de uno para evaluar las reacciones de su cuerpo a obstáculos; asegurarnos de mencionar escaleras, puertas, pasillos estrechos, rampas, etc.
- Al guiar a varios individuos con problemas de vista al mismo tiempo, es aconsejable que se cojan de la mano.
- Debemos asegurarnos que después de salir del edificio los individuos con problemas de la vista se lleven a un lugar seguro, donde un especialista debe quedarse con ellos hasta terminar la emergencia.

Este apartado estará íntimamente relacionado con las señales de comunicación que se detallaron en apartados anteriores, ya que ante situaciones de emergencia, y tratándose de un colectivo tan destacado como deficientes visuales, toda señalización adicional a la comúnmente utilizada, es poca para garantizar que se haga frente a la situación con el menor número de daños posibles.

Así, las principales señales a las que se debe atender en caso de emergencia son:

- **Señales audible direccionales:** Las señales audibles direccionales constan una manera de informar a los individuos con problemas de vista de lo que necesitan saber de sus entornos.

Éstas se transmiten mediante ondas de radio de baja potencia o por rayos infrarrojos, que permiten a los discapacitados orientarse en el espacio.



- **Aparatos de Notificación:** Permiten la difusión sonora de las instrucciones a seguir, mediante la ayuda de audífonos u otros aparatos de amplificación de sonido, frecuentemente aumentado al leer labios.

El principal problema encontrado en estos casos es que los audífonos también pueden amplificar ruido de fondo, y los sonidos de las alarmas de emergencia pueden interferir hasta ahogar por completo los anuncios vocales de un sistema de comunicación vocal de emergencia.

- **Señales táctiles – texto en relieve y Braille:** Las señales en Braille deben ser instaladas en lugares específicos del edificio para ayudar a los individuos con problemas de vista.

El principal problema al usar tales rótulos para señalar puertas de salida es que la persona necesita estar junto a la puerta para sentir el rótulo. Por lo tanto, no proporcionan ninguna asistencia direccional de cómo encontrar la puerta para empezar la evacuación.





## 9 PRIMEROS AUXILIOS

La salud de los trabajadores puede verse alterada en su entorno laboral, bien sea como consecuencia de un suceso traumático, como un accidente laboral, bien debido a causas naturales. En algunos casos, estos accidentes pueden ser graves por sus consecuencias inmediatas. En otros casos, lesiones que parecen leves pueden tener luego serias complicaciones.

Desgraciadamente es habitual que, desde que se produce el accidente hasta que se presta la debida atención, pasen demasiados minutos, y muy pocas veces hay cerca de la persona accidentada el personal sanitario con medios e instrumental adecuados para atenderla.

De cómo se presten los primeros auxilios puede depender la salud, la integridad física o la vida de las víctimas. Es necesario que los compañeros de trabajo sepan qué hacer para salvar la vida que está en peligro, o para reducir los daños de los accidentados. De una correcta aplicación de los primeros auxilios, va a depender, en algunos casos, el mantener con vida al compañero y en otros casos, lesiones que habrían podido provocar incapacidades permanentes, quedan limitadas a lesiones que curarán sin mayores consecuencias.

### 9.1 Medidas a tomar ante un accidente

Ante un accidente, es aconsejable no manipular en exceso a las víctimas, y esperar la actuación de profesionales sanitarios. A continuación se ofrecen, de manera global, las principales indicaciones que todos debemos conocer para poder ofrecer la primera asistencia a los heridos.

Los accidentes más comunes que podemos encontrar en las empresas son:

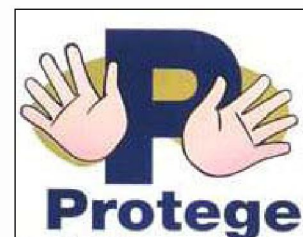
1. Caídas
2. Choques y colisiones
3. Cortes
4. Daño muscular por sobreesfuerzo
5. Quemaduras
6. Picaduras
7. Intoxicación

La atención a un trabajador lesionado se conoce como conducta **P.A.S.** y comprende tres secuencias:

#### 1º PROTEGER.

En caso de accidente se debe permanecer tranquilo pero actuar rápidamente. Manteniendo una actitud tranquila se da confianza a la víctima y a aquellos que se encuentran cerca.

Hay que acercarse al lugar del accidente para ver qué ha ocurrido, qué tipo de accidente ha sido, y si hay o no heridos. No se debe comenzar a actuar atendiendo al primer herido que se encuentre, sino que debemos realizar un examen rápido del lugar y conocer el alcance de todas las personas involucradas. El primer paso será, poner a salvo al herido y a nosotros mismos.



## 2º AVISAR.

Dar aviso a los servicios sanitarios (propios de la empresa o externos) de la existencia del accidente, activando así el sistema de emergencia. Es muy importante dar la alerta de forma correcta. Para ello se debe tener claro cómo se tiene que dar el mensaje y a quién se tiene que avisar, ya que se ganará un tiempo muy importante en la atención del accidentado por parte de los profesionales.



## 3º SOCORRER.

Una vez se ha protegido y avisado, se procederá a ver qué se puede hacer por el accidentado hasta que llegue un socorrista experimentado o un médico.

Para ello se reconocerán sus signos vitales siempre por este orden:

- CONSCIENCIA.
- RESPIRACIÓN.
- PULSO.

Es imprescindible mantener en todo momento la calma y no mover al herido.



### 9.1.1 Primeros auxilios ante heridas

La piel es un tejido continuo que cubre toda la superficie del cuerpo. Cuando se rompe por un traumatismo se producen las heridas, que pueden ser:

- Leves: Erosiones, brechas, cortes y punciones.
- Graves: Heridas en las que se rompe un vaso importante, produciendo hemorragias importantes.
- Amputaciones: Cuando se ha producido una gran destrucción de tejido por arrancamiento, aplastamiento o estallido.

Los primeros auxilios que deben aplicarse varían en función del tipo de herida.

- Leves: Lavar la piel con agua y jabón, desinfectar y aplicar una solución antiséptica.
- Graves: No deben ser lavadas ni desinfectadas, solamente cubiertas con una gasa y trasladar inmediatamente al herido a un centro sanitario.
- Amputaciones: Cuando la amputación se realice de una parte pequeña del cuerpo (Ej: dedo), deberemos poner un vendaje compresivo, levantar la parte dañada por encima del corazón y buscar (si es posible) la parte amputada. Ésta debe envolverse en una tela limpia, introducirla en una bolsa que ha de cerrarse e introducir la bolsa en un recipiente con agua y hielo.

### 9.1.2 Primeros auxilios ante hemorragias

La hemorragia se define como la **salida o derrame de sangre** fuera o dentro del organismo como consecuencia de la rotura accidental o espontánea de uno o varios vasos sanguíneos.

Ante cualquier tipo de hemorragia se debe actuar, en un primer momento, de la siguiente forma:

- Tumbarse al accidentado en posición horizontal con los miembros inferiores elevados.
- Buscar una hemorragia externa, a veces oculta por la ropa, deteniéndola mediante compresión o torniquete.
- Arropear al accidentado y evitar cualquier movimiento.

Al igual que con las heridas, las pautas de actuación dependerán del tipo de hemorragia que nos encontremos:

- Externas: Presionar directamente con gasas, levantando el miembro dañado hasta conseguir una altura mayor al corazón y hacer un vendaje compresivo que permita reducir la cantidad de sangre derramada. En caso de amputación o derrame excesivo deberemos hacer un torniquete bien presionado.



- Internas: Si solamente se trata de un hematoma, deberemos poner una bolsa de hielo sobre la piel, lo que producirá una contracción de los vasos sanguíneos.

Cuando la hemorragia se convierte en un shock (Estado clínico muy grave caracterizado por la disminución de la presión sanguínea y el aumento de la frecuencia cardíaca), se deberá mantener a la persona tumbada, con las ropas aflojadas y utilizar mantas que le permitan seguir manteniendo el calor corporal.

### 9.1.3 Primeros auxilios ante quemaduras

Son lesiones de la piel y otros tejidos provocadas por diferentes causas como el calor, la electricidad, productos químicos...

La gravedad de las quemaduras depende de:

- Su extensión.
- Localización.
- Suciedad o no de la misma.
- Fragilidad del quemado (niños, ancianos, etc.).



## CONDUCTA A SEGUIR ANTE UNA QUEMADURA GRAVE:

- Eliminar o suprimir la causa.
- Si la ropa está en llamas, impedir que el accidentado corra, enrollarlo en una manta o abrigo o hacerlo rodar por el suelo.
- Enfriar la quemadura.
- Rociar las regiones quemadas con abundante agua a una temperatura entre 10 y 20° C, durante 10 ó 15 minutos.
- Cubrir las quemaduras.
- Proteger las quemaduras con sábanas limpias y a ser posible con compresas estériles.
- Cubrir al herido con una manta o similar al fin de evitar el enfriamiento general.
- Mantener en posición horizontal del quemado: Generalmente de espaldas o en posición lateral si tiene quemada la espalda o boca abajo si tiene quemados los costados y la espalda.
- No dar de beber ni comer al quemado grave.
- Avisar a los servicios de urgencias para que sea evacuado de manera inmediata ante quemaduras graves.

Las quemaduras pueden estar provocadas por descargas eléctricas, que pueden ocasionar lesiones muy diversas que van desde quemaduras pequeñas hasta traumatismos múltiples y la muerte.

Ante una electrocución se debe actuar de la siguiente manera:

- Cortar la corriente eléctrica antes de tocar al accidentado; en caso de que esto no sea posible, aislarlo utilizando un objeto que no sea conductor de la electricidad (ejemplo: un palo, papel de periódico, etc.)
- No emplear objetos metálicos.
- En caso de parada cardiorrespiratoria, comenzar el masaje cardiopulmonar sin interrupción hasta la llegada del personal sanitario de urgencia.

Cuando la quemadura se debe a productos químicos, la forma correcta de actuación es:

- Tranquilizar al paciente.
- Lavar con abundante agua la zona afectada.
- Cubrir la zona quemada con paños limpios.
- Trasladar al herido de manera urgente

### 9.1.4 Primeros auxilios ante fracturas/ luxaciones provocadas por choques y golpes

Cuando la fractura con las que nos encontramos es simplemente un pequeño esguince o torcedura, debemos colocar una bolsa de hielo sobre la zona inflamada, y aplicar un vendaje suave sin apretar. Si la lesión goza de más importancia, como se deberá mantener inmóvil al accidentado, alinear la extremidad fracturada fin forzar, llamar a la asistencia sanitaria y preparar al herido para su traslado.

### 9.1.5 Primeros auxilios ante accidentes oculares

Los accidentes oculares más importantes que pueden presentarse en los trabajos desempeñados por discapacitados visuales pueden provenir de la aparición de cuerpos extraños, pequeñas quemaduras oculares o traumatismos derivados de golpes accidentales. En estos casos, las formas de proceder serían:

- Existencia de cuerpos extraños: Lavar el ojo con abundante agua estéril y tapar sin frotar.
- Quemaduras: Lavar con abundante agua y tapar con una gasa estéril
- Traumatismos: Colocar una bolsa de hielo manteniendo y acudir a un centro sanitario. Si el traumatismo provoca una herida abierta, se deben tapar los ojos con una gasa estéril para evitar movimientos.

### 9.1.6 Primeros auxilios ante intoxicaciones

Las intoxicaciones que podemos encontrar en el sector al que se dirige esta guía pueden estar causadas por:

- Ingestión de sustancias tóxicas: En este caso, si el paciente está consciente debemos provocarle el vómito. Si está inconsciente ponerle de lado, en posición segura y solicitar ayuda.
- Inhalación de gases tóxicos: Bien por fugas o por los riesgos de incendio anteriormente comentados. En este caso, debemos sacar al intoxicado a un lugar abierto, ventilado y seguro. Abrir puertas y ventanas para prevenir posibles casos.
- Por contacto con sustancias tóxicas: Quitar la ropa empapada del producto y lavar la piel con abundante agua sin frotar la zona dañada. Sería conveniente indicar a los profesionales sanitarios la sustancia exacta con la que se ha producido ese contacto, de cara a facilitar el tratamiento.



### 9.1.7 Primeros auxilios ante una parada cardiorrespiratoria

Situación, potencialmente reversible, de pérdida de las funciones ventilatoria y circulatoria de manera espontánea.

Esta situación provoca el cese del flujo sanguíneo y, por consiguiente, la falta de oxigenación de los órganos vitales, fundamentalmente a nivel cerebral, que puede provocar la muerte de la víctima. De ahí la importancia de la rapidez en nuestra actuación, hasta la llegada de los servicios sanitarios.

#### ¿Cómo actuar?

##### 1. Valorar el estado de consciencia.

- **Si el paciente responde (está consciente):**  
Preguntarle lo ocurrido.  
Buscar signos de hemorragias y shock.  
Exploración secundaria de la cabeza a los pies.

- **Si el paciente no responde (está inconsciente):**

Pedir ayuda.

No abandonar a la víctima si está solo.

**2. Apertura de la vía respiratoria.**

- Colocar a la víctima boca arriba con los brazos estirados a lo largo del cuerpo.
- El reanimador se colocará arrodillado a un lado de la víctima, a la altura de sus hombros.
- Abrir la boca y colocar la cabeza hacia atrás (si se sospecha lesión en el cuello no mover la cabeza).
- Verificar presencia de materias extrañas en la boca de la víctima y extraerlas en su caso con el dedo índice en forma de gancho.
- Comprobar si el herido respira sintiendo la respiración en el rostro y observar si existen movimientos de ascenso y descenso del tórax.

Si el paciente respira:

Colocarle en posición lateral de seguridad.

Llamar a Emergencias (112).

Vigilar las constantes vitales.

Si el paciente no respira:

Llamar a Emergencias (112).

Realizar 2 expiraciones profundas mediante la técnica del boca a boca o técnica de boca-nariz.

**3. Desarrollo de la Recuperación Cardio-Pulmonar (RCP).**

- Iniciar masaje cardíaco externo:
- Asegurar una superficie dura y lisa bajo la víctima.
- Localizar el punto de compresión (sobre la zona media del esternón).
- Con el talón de una mano sobre el punto de compresión, la otra encima entrelazando los dedos de ambas, los brazos en extensión y perpendiculares al tórax del herido, realizar compresiones torácicas (4-5 cm. de profundidad) cargando el peso del reanimador.
- Hacer 2 insuflaciones cada 30 compresiones durante 4 o 5 min.

Es importante conocer la técnica del masaje cardíaco para aplicarlo ante una situación de emergencia. En caso de no ser así, hay que priorizar la solicitud de ayuda, no mover al paciente y garantizar unas condiciones óptimas de temperatura.

**Recomendaciones a seguir:**

- Conservar la calma.
- Mover al herido con gran precaución.
- Tranquilizar al herido y mantenerle caliente.
- No dar de beber jamás a una persona inconsciente.
- No medicar.



## 10 BIBLIOGRAFÍA

- *Guía de Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual*. ONCE. Madrid, 2003
- *Seguridad y Salud para personas con discapacidad*. FUNDACION ONCE.
- *Guía para la prevención de riesgos laborales para las mujeres (Comunidad de Madrid)*. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo. 2007
- *Procedimientos de Emergencia para empleados discapacitados en oficinas*. Federal Emergency Management Agency. 2001.
- *GUIA TECNICA DEL INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo*. REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril BOE nº 97, de 23 de abril
- *Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*
- *Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo*
- *Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*
- *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.
- *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos*.
- *Guía sindical para trabajadores especialmente sensibles*. Fundación para la prevención de riesgos. CCOO.
- *Guía de Prevención de Riesgos Laborales de trabajadores de la ONCE*. UGT

Otras referencias:

Discapnet: [www.discapnet.es](http://www.discapnet.es)

Fundación ONCE: [www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)

ONCE: [www.once.es](http://www.once.es)

<http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/guia-trabajadores-sensibles.pdf>

[http://www.htmlpoint.com/accesibilita/accesibilita\\_21.htm](http://www.htmlpoint.com/accesibilita/accesibilita_21.htm)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.insht.es>



**Proyecto elaborado por:**

Enclave Formación S.L.U.  
CIF: B-47507603

**Proyecto Subvencionado por:**

Junta de Castilla y León  
Consejería de Economía y Empleo  
Dirección General de Trabajo Prevención de Riesgos Laborales

A través de las subvenciones públicas destinadas al desarrollo de medidas que tengan por objeto la seguridad y salud laboral. (Orden EYE/2365/2009, de 23 de diciembre).

Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresarios de Castilla y León  
con trabajadores con discapacidad visual



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Empleo  
Dirección General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales



**ENCLAVE**