

**Análisis de las condiciones de  
Seguridad y Salud Laboral de  
los trabajadores de Centros  
Especiales de Empleo (CEE).**

2013

**M<sup>a</sup> Pilar Cañón Blanco**

*Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León  
Junta de Castilla y León*

# ÍNDICE

<b>0. Justificación del estudio</b> .....	Pág. 5
<b>1. Introducción</b> .....	Pág. 6
<b>2. Objetivos</b> .....	Pág. 7
<b>3. Marco Político</b> .....	Pág. 9
<b>4. Trabajadores con discapacidad</b> .....	Pág. 13
<b>5. Tipos de discapacidades</b> .....	Pág. 18
5.1. Discapacidades Físicas.....	Pág. 19
5.2. Discapacidades Sensoriales.....	Pág. 23
5.3. Discapacidades Cognitivas.....	Pág. 24
<b>6. Dificultades de inserción laboral</b> .....	Pág. 26
<b>7. Estrategias de inserción laboral</b> .....	Pág. 28
<b>8. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad</b> .....	Pág. 30
8.1. Tasas de actividad.....	Pág. 32
8.2. Tasas de ocupación.....	Pág. 35
8.3. Tasas de desempleo.....	Pág. 39
8.4. Tasas de inactividad.....	Pág. 41
<b>9. Centro Especial de Empleo</b> .....	Pág. 43
<b>10. Enclave Laboral</b> .....	Pág. 47

<b>11. Centros Especiales de Empleo en Castilla y León</b> .....	Pág. 49
11.1. Ávila.....	Pág. 50
11.2. Burgos.....	Pág. 51
11.3. León.....	Pág. 52
11.4. Palencia.....	Pág. 56
11.5. Salamanca.....	Pág. 57
11.6. Segovia.....	Pág. 58
11.7. Soria.....	Pág. 60
11.8. Valladolid.....	Pág. 61
11.9. Zamora.....	Pág. 63
11.10. Asociaciones.....	Pág. 64
<b>12. Siniestralidad Laboral en los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León entre enero del 2004 hasta marzo del 2007</b> .....	Pág. 66
<b>13. Prevención de Riesgos Laborales</b> .....	Pág. 71
<b>14. Adaptación del puesto de trabajo</b> .....	Pág. 82
14.1. Fases de la adaptación.....	Pág. 83
14.2. Protocolo de valoración.....	Pág. 85
14.3. Consideraciones a tener en cuenta según la discapacidad.....	Pág. 87
14.3.1. Discapacidad física.....	Pág. 87
14.3.2. Discapacidad auditiva.....	Pág. 88
14.3.3. Discapacidad visual.....	Pág. 89
14.3.4. Discapacidad psíquica o intelectual.....	Pág. 90
14.3.5. Vigilancia de la salud.....	Pág. 90
14.4. Entorno de trabajo.....	Pág. 91
14.4.1. Puesto de trabajo.....	Pág. 92
14.4.2. Herramientas.....	Pág. 94
14.4.3. Suelos.....	Pág. 95
14.4.4. Pasillos.....	Pág. 95
14.4.5. Escaleras.....	Pág. 96
14.4.6. Rampas y plataformas elevadoras.....	Pág. 97

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de  
Centros Especiales de Empleo (CEE).*

14.4.7. Elevadores.....	Pág. 98
14.4.8. Puertas.....	Pág. 99
14.4.9. Servicios higiénicos.....	Pág. 100
14.4.10. Zona de estacionamiento reservada.....	Pág. 101
14.4.11. Señalización.....	Pág. 102
14.4.12. Factores organizativos.....	Pág. 102
14.4.13. Medidas de emergencia.....	Pág. 103
14.5. Condiciones ambientales.....	Pág. 104
14.5.1. Iluminación.....	Pág. 104
14.5.2. Temperatura y humedad.....	Pág. 105
14.5.3. Ruido.....	Pág. 106
14.6. Nuevos avances en adaptación.....	Pág. 107
<b>15. Formación e información.....</b>	<b>Pág. 108</b>
<b>16. Conclusiones.....</b>	<b>Pág. 111</b>
<b>17. Bibliografía.....</b>	<b>Pág. 112</b>

## **0. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Mediante la ORDEN EYE/1105/2012, de 18 de diciembre, se convocan para el año 2013, becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral. Con estos estudios se pretende reducir al máximo la siniestralidad laboral.

Uno de los principales compromisos de la Junta de Castilla y León es mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores de la Comunidad y, para lograrlo, ha ido desarrollando numerosas acciones a lo largo de los años, siendo la realización de estos estudios becados una de ellas.

Uno de los estudios becados es “Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE)”. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son la forma más habitual de emplear a personas con todo tipo de discapacidad, y su objetivo principal es su integración laboral y social.

Este estudio pretende realizar un análisis de las condiciones de Seguridad y Salud que debe tener un Centro Especial de Empleo según sean las discapacidades de los trabajadores que albergue, así como intentar que tanto trabajadores como empresarios pongan de su parte para conseguir que se cumplan todas y cada una de las condiciones establecidas.

En resumen, con este estudio se pretende ayudar a todas las personas trabajadoras y empleadoras de estos centros, a cumplir lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

# 1. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores con discapacidad son un colectivo que históricamente viene sufriendo muchas dificultades a la hora de conseguir y mantener un empleo. Este colectivo incluye a personas con discapacidades físicas, intelectuales y sensoriales, por lo que las medidas preventivas que habría que aplicar en las empresas u organizaciones que emplean a estos trabajadores serían diferentes a las de una empresa u organización que únicamente emplea a trabajadores sin discapacidad y diferentes según el tipo de discapacidad de cada trabajador. Además hay que evaluar si el tipo de discapacidad del trabajador contratado le permite desarrollar las medidas de seguridad e higiene establecidas en la empresa que les contrate.

El mayor problema con el que se encuentran estos trabajadores a la hora de acceder a un puesto de trabajo es la falta de adaptación de dicho puesto a las discapacidades del trabajador. En muchas empresas existen barreras arquitectónicas, de comunicación, institucionales, etc. que dificultan su integración laboral.

Dicha integración es necesaria porque es la forma de satisfacer las necesidades físicas, psicológicas y sociales de las personas; así como la única manera de conseguir una independencia familiar. Es por ello que es necesario diseñar un entorno de trabajo sin barreras, con rampas de acceso o señales acústicas si fuera necesario. Además, las ayudas económicas para realizar las adaptaciones y los incentivos para la contratación de personas con discapacidad, favorecen enormemente su integración.

La tasa de paro de la población activa con discapacidad es muy elevada. En España hay más de 4 millones de personas discapacitadas y, aunque todas ellas tengan capacidad para tener un empleo estable, sólo un 28% de ellas lo tienen. Pero poco a poco se va viendo que la sensibilidad de la sociedad hacia las personas con discapacidades es mayor ya que aumentan los estudios científicos en este ámbito, aparecen nuevos mecanismos y recursos, se redactan derechos y obligaciones para facilitar la integración laboral, se mejoran las condiciones de trabajo para hacerlas más seguras y saludables, etc.

## **2. OBJETIVOS**

- Definir qué es un trabajador con discapacidad, los diferentes tipos de discapacidades existentes y cuales son los posibles riesgos laborales asociados a cada discapacidad.
- Conocer el nivel de protección que reciben las personas con discapacidad.
- Conocer las características demográficas de la población de personas con discapacidad y su integración en el mercado laboral.
- Conocer qué son los Centros Especiales de Empleo y los existentes en Castilla y León.
- Conocer cuáles son las causas predominantes de los accidentes que han tenido lugar en estos Centros Especiales.
- Promover el cumplimiento de las obligaciones y derechos establecidos en la normativa preventiva.
- Informar a los trabajadores y empresarios de la normativa legal que les afecta en relación a la seguridad y salud en el trabajo.
- Aumentar la implicación de los empresarios y los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo que realicen las personas con discapacidad.
- Concienciar acerca de la importancia de la información, consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo su discriminación.
- Dar pautas para que las empresas puedan mejorar la accesibilidad en los centros laborales, prestando especial atención a la eliminación de barreras.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

- Concienciar a los empresarios de la necesidad de eliminar las barreras socioculturales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación, que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Potenciar la formación de las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad.

### **3. MARCO POLÍTICO**

Durante los últimos años, el Gobierno ha desarrollado políticas sociales centradas en que el colectivo de personas discapacitadas pueda disfrutar de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluido el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

#### **1997**

En el mes de octubre, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), realizaron un Acuerdo de gran importancia en las relaciones entre el Gobierno y las personas con discapacidad. Su objetivo principal fue favorecer el crecimiento de la tasa de empleo de estas personas mejorando las medidas de política de empleo.

Desde ese año, este Acuerdo se ha ido cumpliendo y desarrollando totalmente, consiguiendo que la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo mejore considerablemente.

#### **2002**

El 3 de diciembre de 2002, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) buscan la integración de las personas con discapacidad firmando un segundo Acuerdo sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de este colectivo. Este Acuerdo constituye el II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004 y con el se pretende incorporar al mercado de trabajo, ya sea ordinario o protegido, al mayor número posible de personas con discapacidad.

Además, este Plan tiene otros objetivos como son:

- Mejorar la calidad y la estabilidad de las personas con discapacidad en su empleo.
- Disminuir el grado de dependencia de las personas con discapacidad de las familias y de las instituciones.
- Aumentar los ingresos de las personas con discapacidad a través de un trabajo digno.

## **2003**

En el año 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales elabora un Convenio de colaboración del INEM con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) para apoyar a la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad en el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo con actividades como:

- Diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.
- Desarrollo de técnicas de ayuda a la búsqueda de empleo.
- Formación para el empleo

En julio de ese año, el Consejo de Ministros aprueba el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del Imserso para promover la accesibilidad en España. Su lema es “Por un nuevo paradigma, el diseño para todos, hacia la plena igualdad de oportunidades” y con él se pretende alcanzar la accesibilidad universal de todos los entornos para superar las barreras que discriminan a las personas con discapacidad.

En septiembre de ese mismo año el Gobierno aprueba el Plan de Acción Para el Empleo del Reino de España, que tiene como uno de sus principales objetivos, la integración laboral de las personas con discapacidad. Y en diciembre, el Consejo de Ministros aprueba el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007).

Además, el año 2003 fue declarado Año Europeo para las Personas con Discapacidad y a lo largo de él se aprobaron importantes normas como:

- Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria.
- Ley 51/2003, de 3 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).
- Transposición de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

## **2005**

En el año 2005 entra en vigor la Ley 8/2005, de 6 de junio, que permite compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, que tiene el objetivo de impulsar la salida de las personas con discapacidad de la situación de inactividad y poder encontrar un empleo.

## **2006**

EL 13 de diciembre de 2006, Naciones Unidas aprueba la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de los derechos humanos —entre ellos, el derecho al trabajo— y las libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad.

En el artículo 27-Trabajo y empleo de esta Convención se destaca la necesidad, en el ámbito laboral, de «prohibir la discriminación por motivos de discapacidad»; «proteger los derechos de las personas con discapacidad, en pie de igualdad», el «acceso efectivo a programas» y «asegurar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo».

También en este año entra en vigor el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo; y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que ha supuesto el establecimiento de ayudas al empleo con importantes bonificaciones para la contratación indefinida de las personas con discapacidad. Esta norma ordena al Gobierno la elaboración de una Estrategia Global de Acción para el Empleo.

## **2007**

En el año 2007 entra en vigor el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

**2008**

El 26 de septiembre del 2008, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad (EGAEPD) 2008-2012, cuyos objetivos son aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad y mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

**2009**

En el año 2009 se aprueba el III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009 – 2012, que se desarrollará a través de programas anuales de actuación. Su objetivo es la promoción de la autonomía, para que las personas con discapacidad se beneficien de todas las políticas en igualdad de oportunidades.

## **4. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

Los **trabajadores especialmente sensibles** son aquellos 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.

Los trabajadores especialmente sensibles engloban a los grupos siguientes:

1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos como, por ejemplo, riesgos químicos o biológicos.
2. Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
3. Trabajadores menores.
4. Trabajadores con discapacidad.

En este estudio hablaremos únicamente de los **trabajadores con discapacidad**, empezando por hacer una selección de las definiciones existentes de la palabra **discapacidad**:

- No estar capacitado para el desempeño de ciertas funciones.
- Incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita.
- “Resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos.”. Schalock
- “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.” Organización Mundial de la Salud.
- “Toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.” Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)
- “Toda limitación o dificultad grave o importante que, debido a una deficiencia, tiene una persona para realizar actividades de la vida cotidiana, tales como desplazarse, cuidar de si mismo, ver, oír, relacionarse con otros, etc.” Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES-99).

- “Las personas discapacitadas son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”. Convención de Naciones Unidas

En el ámbito laboral, se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar. Éstos pueden ser:

- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien.
- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 8 de Marzo de 1984 establece el Baremo para determinar el Grado de Minusvalía. Esta determinación se realiza estudiando si los individuos discapacitados son capaces de realizar las actividades de la vida diaria, es decir, las actividades que son comunes a todos los ciudadanos:

1. Actividades de autocuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal...)
2. Otras actividades de la vida diaria:
  - 2.1.- Comunicación
  - 2.2.- Actividad física:
    - 2.2.1. Intrínseca: (levantarse, vestirse, reclinarse...)
    - 2.2.2. Funcional: (llevar, elevar, empujar...)
  - 2.3.- Función sensorial (oír, ver...)
  - 2.4.- Funciones manuales: (agarrar, sujetar, apretar...)

2.5.-Transporte: (capacidad para utilizar los medios de transporte)

2.6.- Función sexual

2.7- Sueño

2.8- Actividades sociales y de ocio.

Conociendo las actividades de la vida diaria, se definen 5 grados de minusvalía:

Grado 1: Discapacidad nula. La persona no presenta una disminución de la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria.

Grado 2: Discapacidad leve. Dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica totalidad de las mismas.

Grado 3: Discapacidad moderada. Disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.

Grado 4: Discapacidad grave. Causa una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado.

Grado 5: Discapacidad muy grave. Imposibilita la realización de las actividades de la vida diaria.

Conociendo la deficiencia de la persona y el grado de discapacidad que ésta origina a la hora de poder realizar las actividades de la vida diaria, se establecen cinco clases para determinar el porcentaje de la discapacidad evaluada:

- **CLASE I:** Incluye todas las deficiencias permanentes\* que han sido diagnosticadas, tratadas adecuadamente, demostradas mediante parámetros objetivos, pero que no producen discapacidad (Grado 1). Calificación = 0 %
- **CLASE II:** Incluye las deficiencias permanentes\* que originan una discapacidad leve (Grado 2). Calificación = entre el 1 % y el 24 %

- **CLASE III:** Incluye las deficiencias permanentes\* que originan una discapacidad moderada (Grado 3). Calificación = entre el 25% y 49 %.
- **CLASE IV:** Incluye las deficiencias permanentes\* que producen una discapacidad grave (Grado 4). Calificación = entre el 50% y 70 %.
- **CLASE V:** Incluye las deficiencias permanentes\* severas que originan una discapacidad muy grave (Grado 5). Esta clase, supone la dependencia de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria. Calificación = 75 %.

\* Deficiencias permanentes: alteraciones orgánicas o funcionales no recuperables, es decir, sin posibilidad razonable de restitución o mejoría de la estructura o de la función del órgano afectado.

La discapacidad debida a Retraso Mental constituye una excepción a esta regla general, debido a que las deficiencias intelectuales, por leves que sean, ocasionan siempre un cierto grado de interferencia con la realización de las actividades de la vida diaria.

En el año 2011 había en España 1.262.000 discapacitados, repartidos en porcentajes en los grados de discapacidad que muestra el siguiente gráfico.



Casi la mitad de los discapacitados existentes en España presentaban un grado de discapacidad de entre el 33 y el 64 %. Cabe decir que si separamos la población discapacitada femenina de la masculina, los gráficos realizados para cada uno de los sexos serían similares.

## **5. TIPOS DE DISCAPACIDADES**

Las discapacidades según su origen podemos clasificarlas en tres grandes grupos:

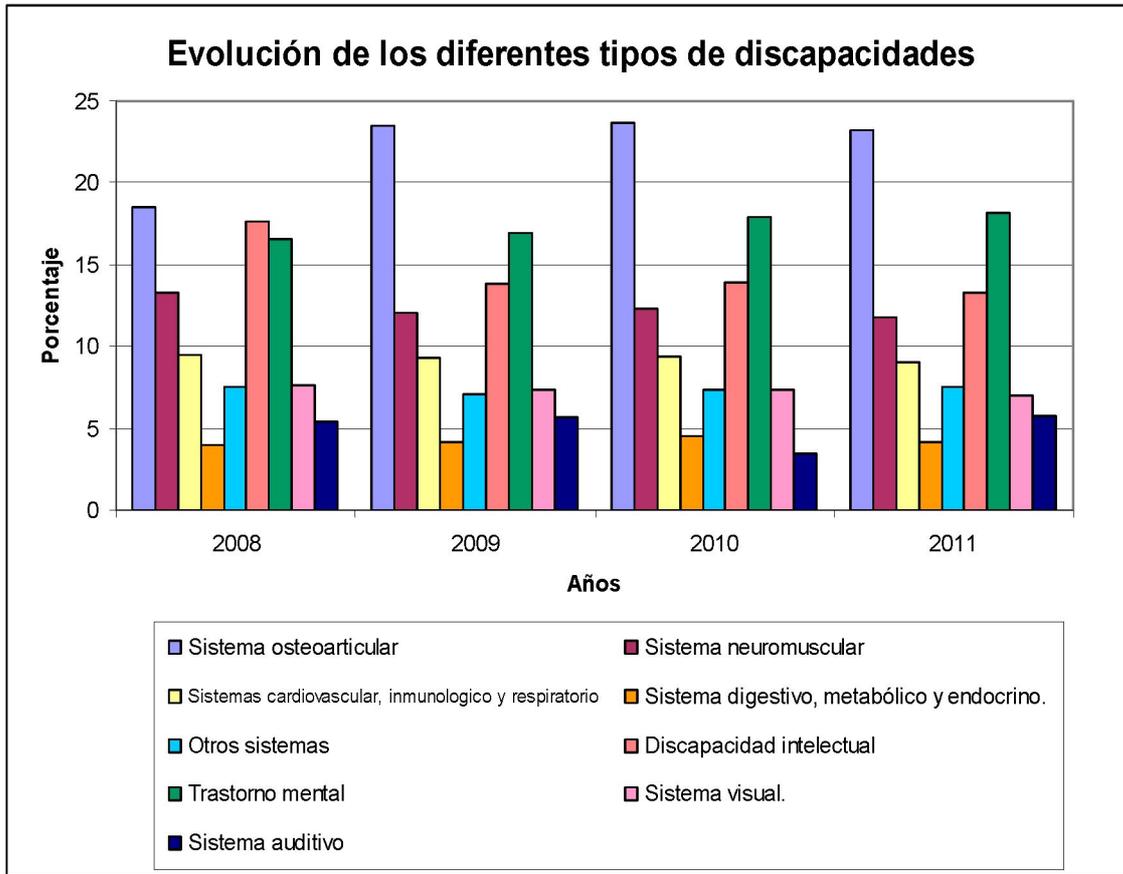
**1. Discapacidades físicas:** producen un menoscabo en, por lo menos, un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada. Se originan en los sistemas:

- Osteoarticular.
- Neuromuscular.
- Cardiovascular, inmunológico y respiratorio.
- Digestivo, metabólico y endocrino.
- Otros.

**2. Discapacidades sensoriales:** son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación y lenguaje, que disminuyen en por lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad.

**3. Discapacidades cognitivas:** son aquellas que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la Organización Mundial de la Salud. Incluyen Trastornos mentales orgánicos, Esquizofrenias y trastornos psicóticos, Trastornos del estado de ánimo, Trastornos de ansiedad, Trastornos adaptativos y somatomorfos, transtornos disociativos y de personalidad.

Como muestra el gráfico siguiente, es el sistema osteoarticular el más afectado por discapacidades, seguido del trastorno mental (es cada vez mayor el número de afectados), y de las discapacidades intelectuales (se reducen poco a poco con el paso de los años). Las alteraciones en los sistemas digestivo, metabólico y endocrino son las menos frecuentes.



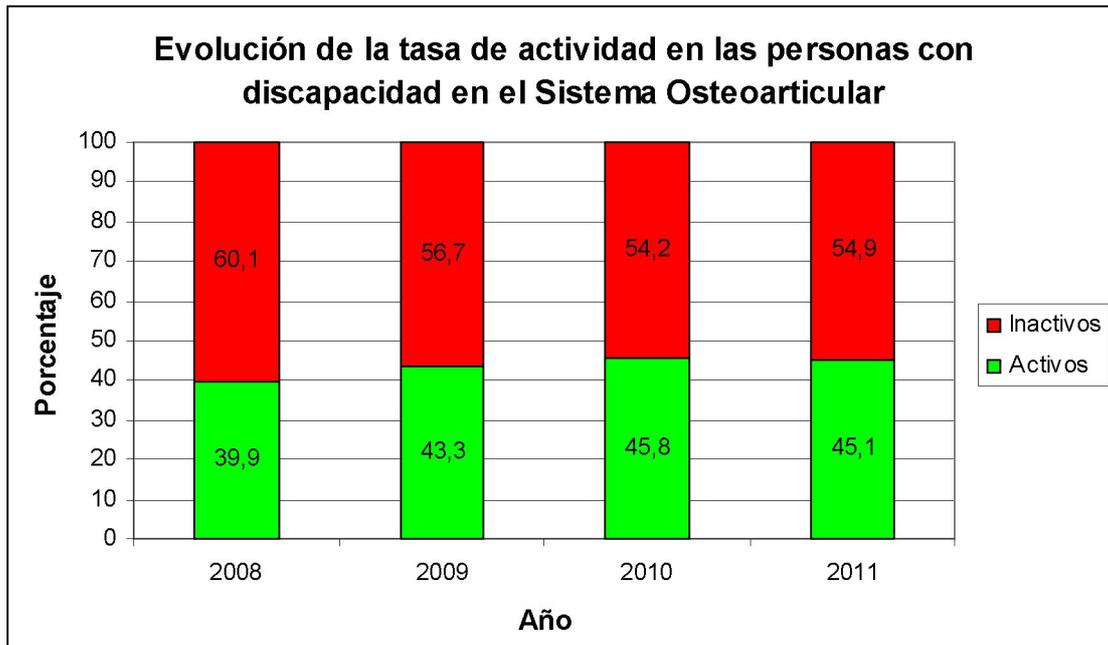
## 5.1. DISCAPACIDADES FÍSICAS

### a) Sistema Osteoarticular.

Deficiencias debidas a artrosis, amputación, limitación del movimiento, anquilosis, pérdidas sensoriales, desigualdad de longitud en las extremidades inferiores, y neuropatías y vasculopatías periféricas en:

- **Extremidades superiores:** deficiencias del pulgar, los otros dedos de la mano, la muñeca, el codo y el hombro.
- **Extremidades inferiores:** deficiencias del pie, el retropie, el tobillo, la pierna, la rodilla y la cadera.
- **Columna vertebral:** deficiencias que afectan a la columna cervical, dorsal, lumbar o sacra.

Las discapacidades en el Sistema Osteoarticular hace que más de la mitad de las personas que las posean se encuentren inactivas, aunque su tasa de actividad va subiendo poco a poco a lo largo de los años.

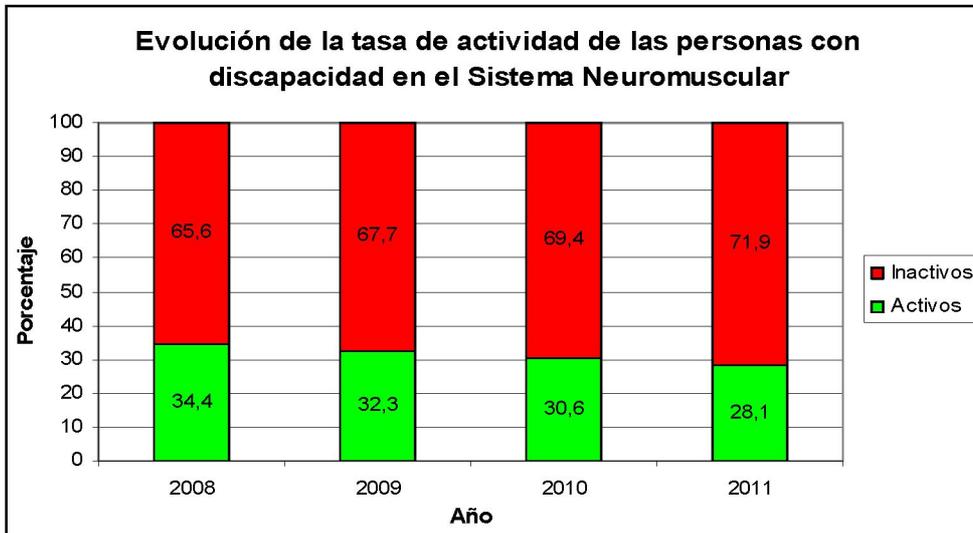


## **b) Sistema Neuromuscular.**

La deficiencia neurológica está íntimamente relacionada con los procesos mentales y emocionales.

- **Encéfalo:** las deficiencias que derivan con mayor frecuencia de anomalías encefálicas son:
  - Alteraciones de capacidad cerebral. Ej. Esclerosis.
  - Alteraciones emocionales o conductuales. Ej. Autismo.
  - Alteraciones de la comunicación. Ej. Afasia.
  - Alteraciones del nivel de consciencia y vigilia. Ej. Apoplejía.
  - Trastornos del sueño y del despertar. Ej. Narcolepsia.
  - Trastornos neurológicos episódicos. Ej. Epilepsia
  - Anomalías motoras o sensoriales y trastornos del movimiento. Ej. Parálisis, Parkinson.
- **Médula espinal:** entre las deficiencias debidas a lesiones medulares figuran las relacionadas con mantener la bipedestación y la marcha (caminar de forma segura), con la utilización de las extremidades superiores, las alteraciones de la respiración, de la función de la vejiga urinaria y función anorrectal. Ej. Paraplejía o Tetraplejía.

La tasa de actividad de las personas con discapacidades en el Sistema Neuromuscular no es muy elevada y, según muestra el siguiente gráfico, va disminuyendo cada año.



### **c) Sistema Cardiovascular, Inmunológico y Respiratorio.**

Las cardiopatías (enfermedades cardíacas) y las deficiencias en el sistema inmunológico y respiratorio como asma o fibrosis quística, son también importantes discapacidades que pueden presentar las personas.

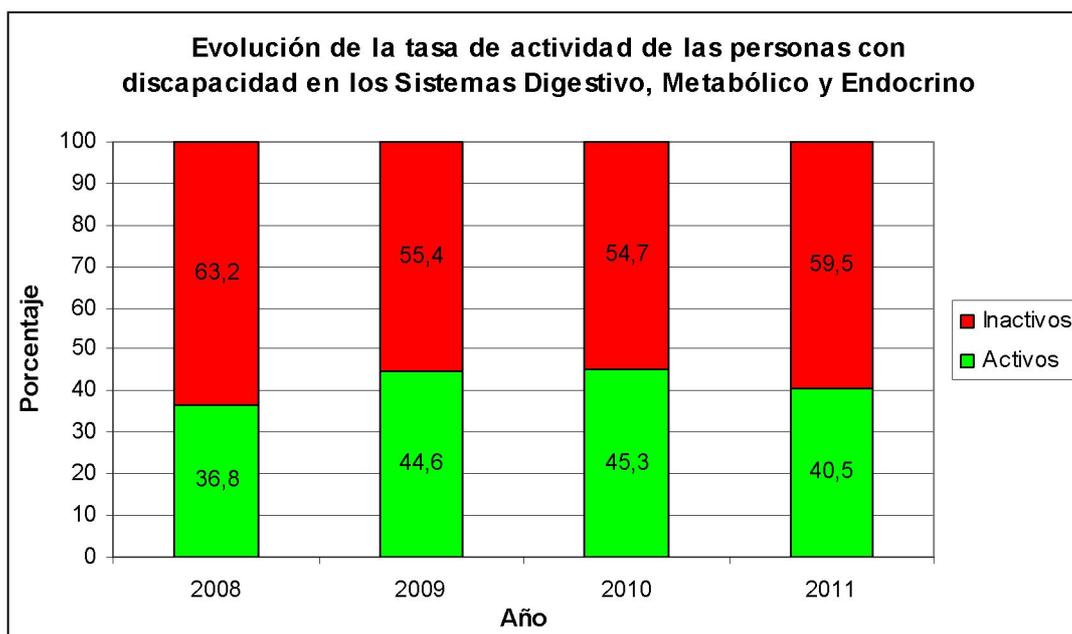
Al igual que ocurría con las deficiencias en el Sistema Neuromuscular, hay más personas inactivas que activas dentro de las que padecen deficiencias cardíacas, inmunológicas o respiratorias.



#### **d) Sistema Digestivo, Metabólico y Endocrino.**

El Sistema Digestivo puede presentar algunas deficiencias como son la Celiaquía o la Disfagia. Lo mismo ocurre con los sistemas Metabólico y Endocrino, en el que se pueden desarrollar discapacidades como la Diabetes Mellitus, la Acondroplasia o el Gigantismo.

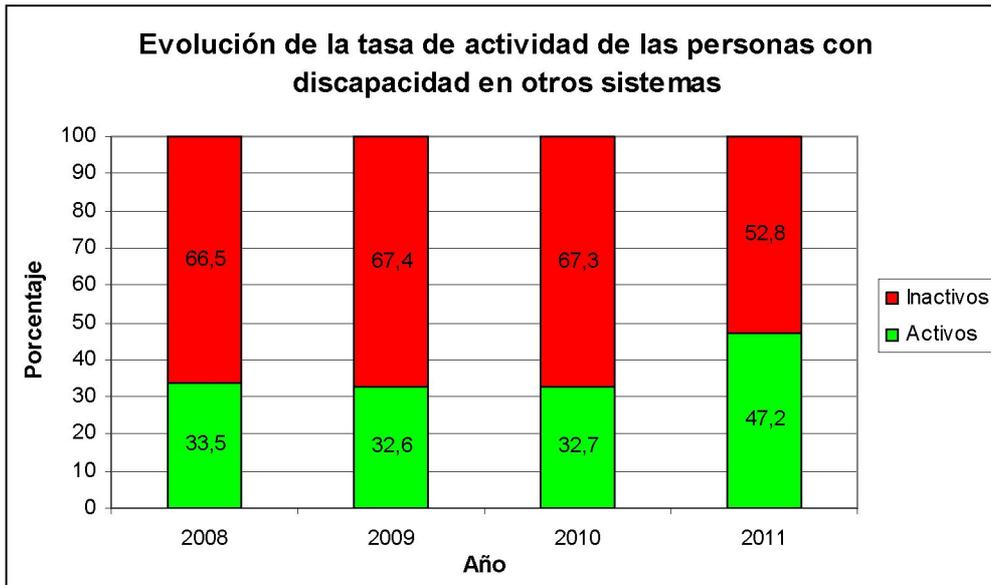
Las personas afectadas con discapacidades en estos sistemas presentan tasas de actividad algo más elevadas que con el resto, aunque la tasa de inactividad sigue siendo mayor que la de actividad.



#### **e) Otros sistemas**

Los Sistemas Hematopoyético o el Genitourinario, también son susceptibles de padecer algunas discapacidades como pueden ser Anemia, Inmunodeficiencia, Insuficiencia Renal, Incontinencia, etc.

La tasa de actividad de las personas que padecen discapacidades en estos sistemas es también menor que la de inactividad, pero parece que va aumentando con el paso de los años.

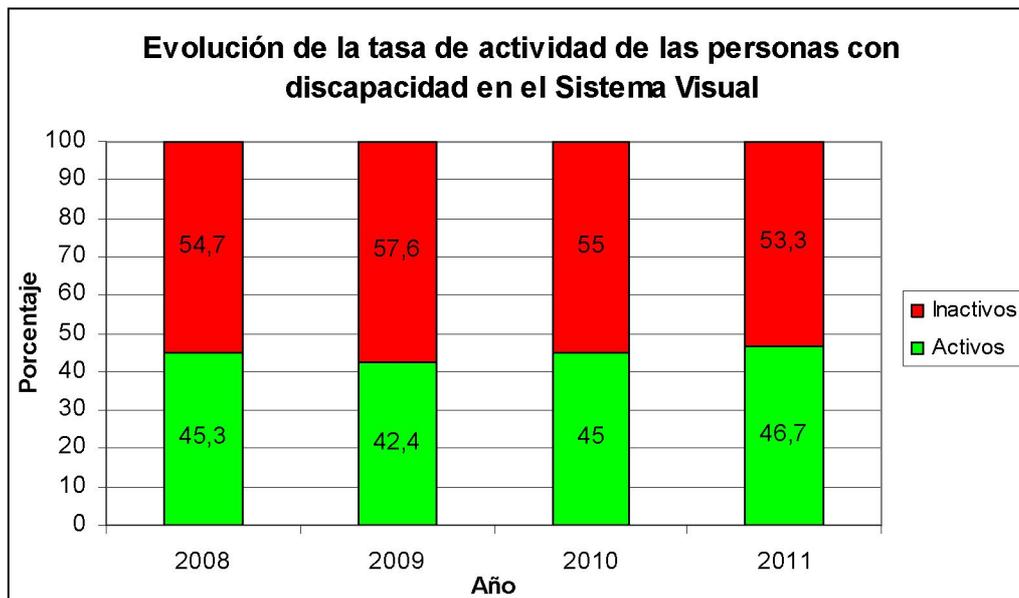


## **5.2. DISCAPACIDADES SENSORIALES**

### **a) Sistema Visual.**

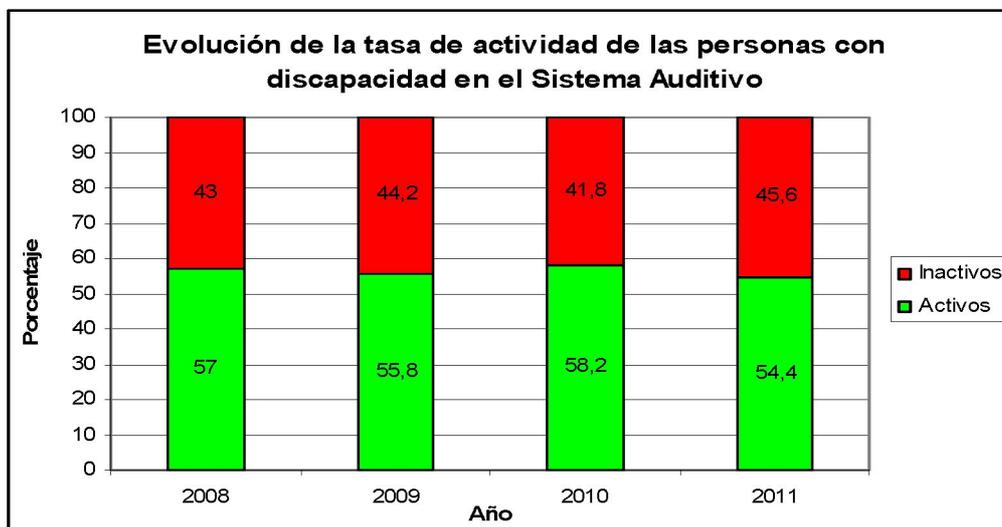
En este sistema, sólo se considerará deficiencia el déficit de la agudeza visual después de la corrección óptica correspondiente.

La tasa de actividad de las personas con deficiencias en su Sistema Visual es bastante elevada (aunque la de inactividad es superior), pero puede ir aumentando realizando adaptaciones correspondientes del puesto de trabajo para que este pueda ser ocupado por personas ciegas.



## b) Sistema Auditivo

Serán discapacidades del Sistema Auditivo los trastornos permanentes de la audición y las alteraciones del equilibrio. Las personas con alteraciones en este sistema son las únicas que presentan una mayor tasa de actividad que de inactividad.



## 5.3. DISCAPACIDADES COGNITIVAS

### a) Discapacidad Intelectual.

Esta discapacidad se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas de las personas. Un ejemplo es el Síndrome de Down.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad Intelectual es más baja que la de las personas que presentan deficiencias en el resto de los sistemas.



## **b) Trastorno Mental.**

Un Trastorno Mental es un conjunto de síntomas psicopatológicos que interfieren el desarrollo personal, laboral y social de la persona, lo que dificulta su adaptación, su capacidad laboral y su capacidad de llevar a cabo una vida autónoma. Algunos de estos trastornos mentales son la Demencia, la Esquizofrenia, el Trastorno Bipolar, las fobias, etc.

Las personas que padecen algún tipo de trastorno mental son las que presentan menores índices de actividad debido a su dificultad de adaptación y a su incapacidad laboral.



## **6. DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL**

El empleo es el instrumento que utilizan la mayoría de las personas para, además de obtener recursos económicos, lograr un desarrollo personal y una integración social. Pero las posibilidades de encontrar un empleo se ven reducidas para las personas con discapacidad debido a que su limitación física, intelectual, sensorial les impide ejercer ciertos trabajos, y a los bajos niveles educativos que normalmente poseen.

Es por ello que, a pesar de los esfuerzos realizados a partir de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y de la creciente sensibilización sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad de insertarse laboralmente, las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad sean aún muy bajas con respecto a los mismos índices referidos a la población en general.

Algunas de las causas que podrían explicar la escasez de acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo son las siguientes:

- La falta de formación en las personas discapacitadas hace que éstas tenga unos niveles de ocupación muy bajos. En cambio, las personas discapacitadas que han superado todos los ciclos formativos reglados tienen unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general.
- El exceso de proteccionismo familiar crea barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social de la persona con discapacidad. Este proteccionismo impide la adquisición de ciertos hábitos de convivencia social y de comportamiento responsable, que son condiciones necesarias para lograr la inserción.
- La ausencia de servicios públicos que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente y la ausencia de apoyos tutelados, tanto en los procesos de inserción laboral como en la etapa posterior en la que el individuo ya se halla insertado en el mercado laboral.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

- Los prejuicios y barreras sociales, así como la discriminación de la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad.
- Las dificultades para acceder a fuentes de financiación para la creación de propias alternativas de trabajo.
- La poca estabilidad en el empleo al que puede acceder la persona con discapacidad.
- La falta de accesibilidad al puesto de trabajo y la inexistencia de adaptaciones en éste, principalmente por motivos económicos.
- El desempeño de tareas manuales y rutinarias, con muy bajo nivel de cualificación y, por tanto, con una baja remuneración.
- El desfase en el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) por parte de este colectivo.

Hay que destacar que, al ser el colectivo de discapacitados un colectivo heterogéneo, también lo son los problemas que se presentan. Así, las personas con discapacidad sensorial, y por este orden las personas ciegas y las sordas, son las que tienen más oportunidades de inserción, seguidas de las personas con discapacidad física, para terminar con las personas con discapacidad intelectual y las que padecen enfermedad mental.

## **7. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL**

El objetivo de las siguientes estrategias es mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

1. **Estrategia 1: Medidas contra la discriminación.** Establecer en el trabajo medidas contra la discriminación que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a las personas con discapacidad.
  - a) Promover actividades de información, campañas de concienciación, acciones formativas, etc., para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
  - b) Impulsar la elaboración de normativas y recomendaciones que pongan de manifiesto el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.
  - c) Impulsar medidas de adecuación del ambiente físico, de la comunicación, de los procesos y prácticas y de los puestos de trabajo a las especiales dificultades de las personas con discapacidad.
  
2. **Estrategia 2. Mejora de la empleabilidad.** Transformar la discapacidad en capacidad a través de cambios en los programas de formación profesional y mediante una mayor adaptabilidad de las condiciones de trabajo y de protección social.
  - a) Combatir las altas tasas de inactividad y el paro de las personas con discapacidad a través de una oferta especial de empleos.
  - b) Desarrollar programas de formación profesional para personas con discapacidad y de formación en el puesto de trabajo, tales como Empleo con Apoyo, Enclaves Laborales, Escuelas Taller y Casas de Oficios. Fomentar, además, programas de igualdad de oportunidades y no discriminación en las universidades.
  - c) Desarrollar un programa específico de acceso al primer empleo por parte de jóvenes con discapacidad que finalizan sus estudios en el sistema educativo.

- d) Incentivar el acceso y/o mantenimiento del empleo mediante el establecimiento de un sistema graduado de compatibilidades salario-prestaciones seguridad social-incentivos que resulte atractivo y rentable para el trabajador y para el empresario.

**3. Estrategia 3. Más y mejores empleos en diversos sectores de actividad.**

- a) Incrementare el empleo en la Administración Pública para las personas con discapacidad, elevando, por ejemplo, del 3 al 5 por ciento las vacantes reservadas a personas con discapacidad en las Ofertas Públicas de Empleo.
- b) Impulsar una mayor implicación de los agentes sociales en el fomento de empleo de las personas con discapacidad.
- c) Promover la accesibilidad a las nuevas tecnologías de la información con vista a generar oportunidades de empleo, como el teletrabajo.
- d) Crear programas de fomento del autoempleo, que combinen la formación en gestión de empresas, los incentivos para la promoción de empleo autónomo y las ayudas de fomento del desarrollo local.
- e) Regulación de los Enclaves Laborales como forma de tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado ordinario de trabajo.

**4. Estrategia 4. Medidas activas y preventivas a favor de colectivos específicos con mayor riesgo de exclusión social:**

- a) Mujeres con discapacidad.
- b) Personas con discapacidad intelectual.
- c) Personas con trastornos mentales.
- d) Personas con parálisis cerebral.
- e) Personas con graves discapacidades físicas y/o sensoriales.

## **8. TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, DESEMPLEO E INACTIVIDAD.**

En la sociedad actual, el trabajo es algo necesario para que todos podamos realizarnos como personas ya que nos permite definirnos e integrarnos en la sociedad. Es por ello que el derecho al trabajo es un derecho tan importante como cualquier otro, en especial para las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales sienten una necesidad especial de integrarse en el mercado de trabajo y ser activos.

En este apartado queremos conocer cuál es la situación de la población de personas con discapacidad respecto a su integración en el mercado laboral. Para ello combinaremos la información existente en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (a 31 de diciembre de 2011) con la obtenida en la Encuesta de Población Activa (los cuatro trimestres de 2011) y la proporcionada por el Observatorio Estatal de la Discapacidad.

La creación de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) se inicia en 1992 con los datos de las personas a las que les había sido reconocida la discapacidad desde principios de los años 70. Ésta contiene los datos de todas las personas residentes en España cuya valoración del grado de discapacidad es igual o superior al 33%.

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación trimestral continua realizada por el INE desde 1964, que está dirigida a las personas que residen en viviendas familiares. Gracias a ella se dispone de información de los cuatro trimestres para la elaboración de la encuesta anual “El Empleo de las personas con discapacidad”. Y el Observatorio Estatal de la Discapacidad es un instrumento técnico que la Administración General del Estado utiliza para la recopilación de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.

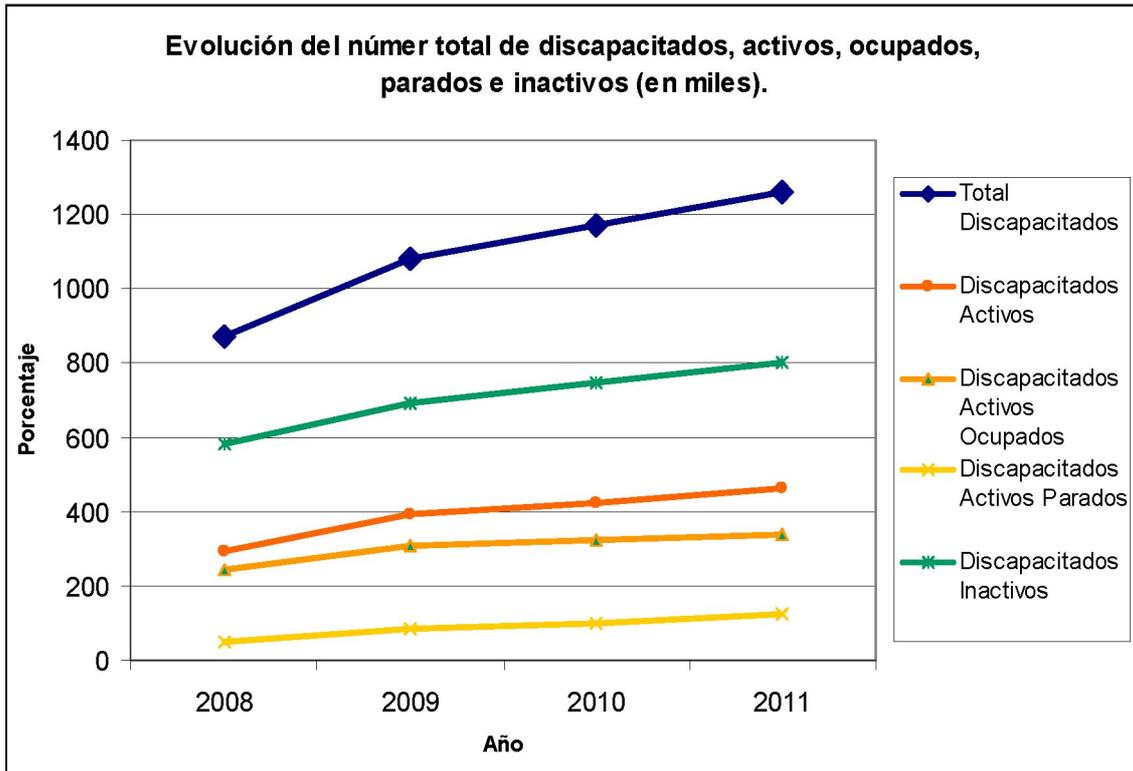
*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Es la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la encargada de adoptar medidas para fomentar el empleo de los trabajadores con discapacidad, como por ejemplo, fomentar el empleo ordinario a través de subvenciones, bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización.

Con todas estas fuentes de información sabemos que en 2011, había un total de 1.262.000 personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años) y, de ellas, 461.600 (el 36,6%) eran activos y 800.300 (el 63,4%) eran inactivos, proporción mucho más elevada que en el caso de la población sin discapacidad. De los activos, el 73% tenía trabajo y el 27% estaba en situación de paro, algunos más que en el colectivo de personas sin discapacidad durante el mismo periodo de tiempo. Por sexos, el porcentaje de hombres es mayor en todas las situaciones.

2011	Personas con discapacidad				
	Valores absolutos miles			Porcentajes	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	1262	687,8	574,2	54,5	45,5
<b>Activos</b>	461,6	272,2	189,5	59	41
<b>Ocupados</b>	337,3	200,2	137,1	59,4	40,6
<b>Parados</b>	124,4	72	52,4	57,9	42,1
<b>Inactivos</b>	800,3	415,5	384,8	51,9	48,1

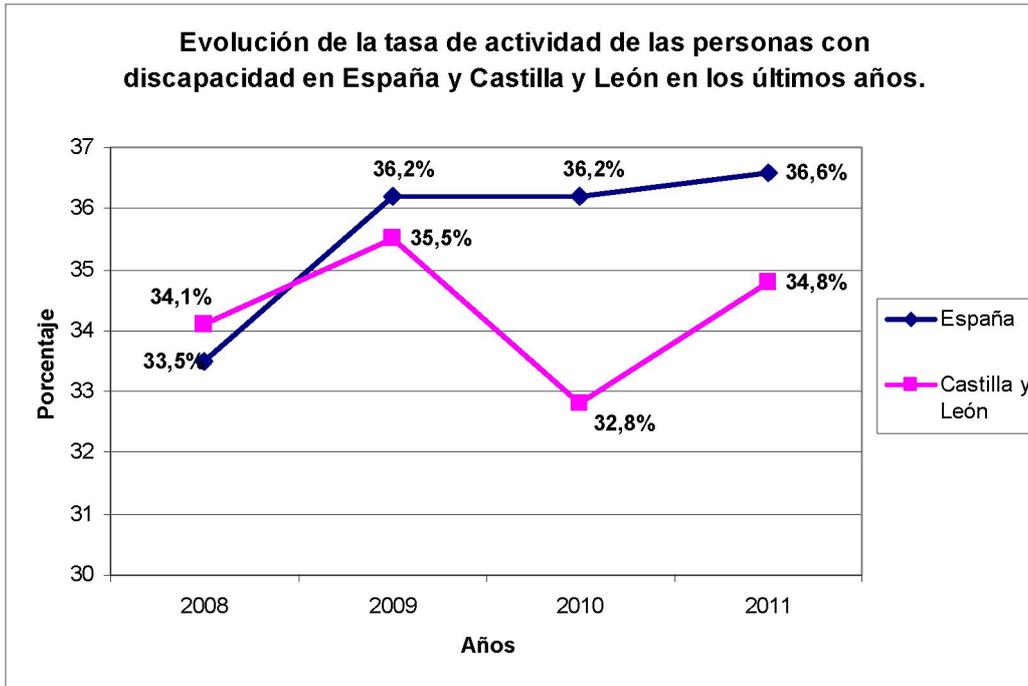
Desde el año 2008 al 2011, el número total de discapacitados en España ha ido aumentando, lo que implica que también lo haya hecho el número de discapacitados activos y el de inactivos. Durante todos estos años, el número de discapacitados inactivos es bastante más elevado que el de activos. Esto es debido a que la mayor parte de estas personas se encuentra estudiando, percibiendo alguna pensión, están incapacitados para trabajar (sin recibir pensión alguna) o jubilados. Dentro de los activos, existen más personas realizando algún trabajo que en paro.



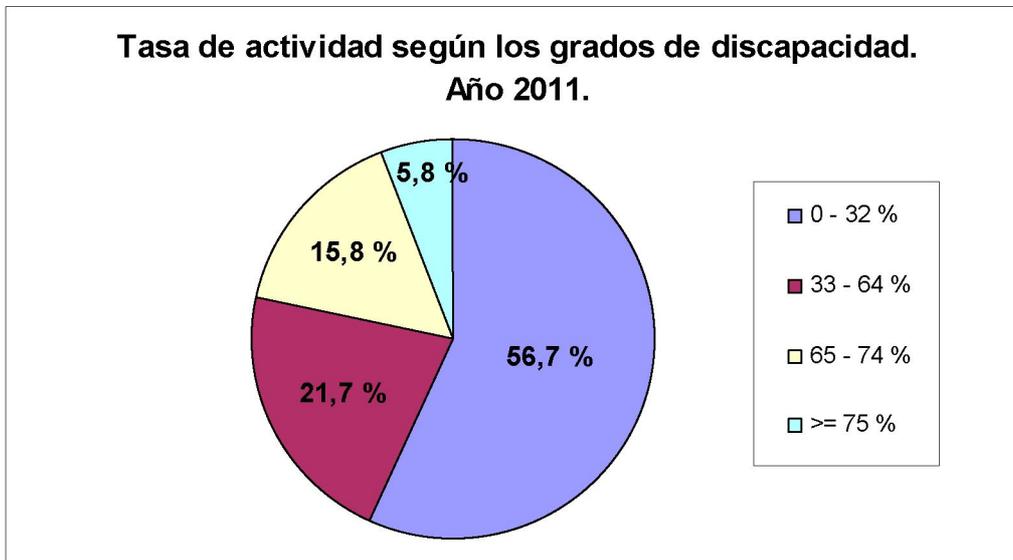
## **8.1. TASAS DE ACTIVIDAD**

En España el colectivo de personas con discapacidad reconocida tiene una baja participación en el mercado de trabajo en relación a la población sin discapacidad. Así, por ejemplo, su tasa de actividad fue del 36,2% en 2010, frente al 76% de la población sin discapacidad.

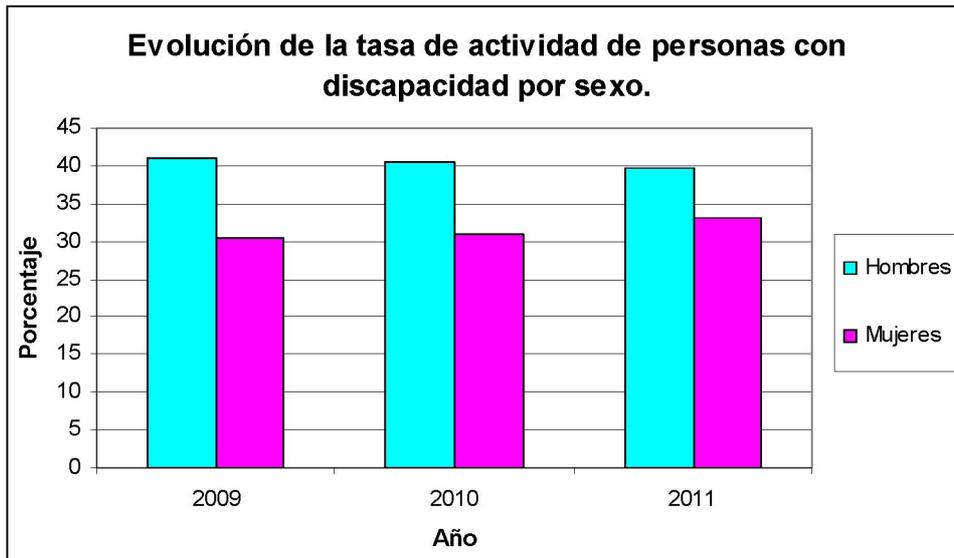
Esta tasa de actividad en Castilla y León es algo más baja que la existente a nivel nacional, aunque en el año 2011 mejoró bastante respecto al marcado descenso que tuvo en el 2010.



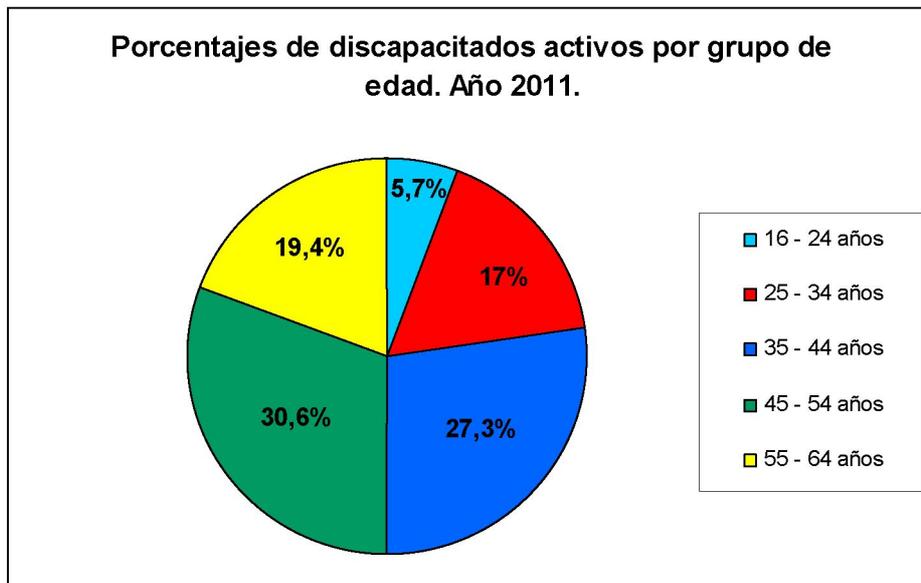
Esta tasa de actividad de las personas discapacitadas es menor cuando el grado de discapacidad es más elevado.



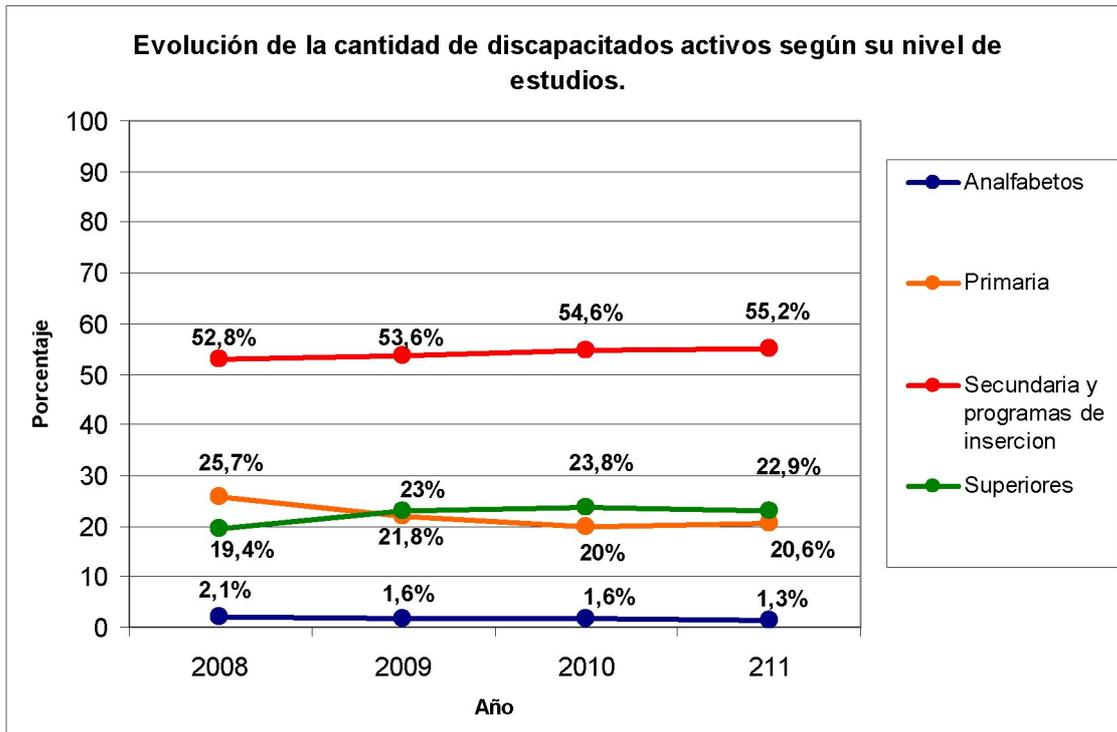
Por sexo se producen diferencias apreciables, similares a lo largo de los últimos años. La tasa de actividad de los hombres con discapacidad ronda el 40% frente al 30–35% de tasa en las mujeres.



Las personas discapacitadas de entre 35 y 54 son las que tienen mayor tasa de actividad. Esto puede ser debido a que las de menor edad aún estén formándose y a que con edades más elevadas la incapacidad se agrava.

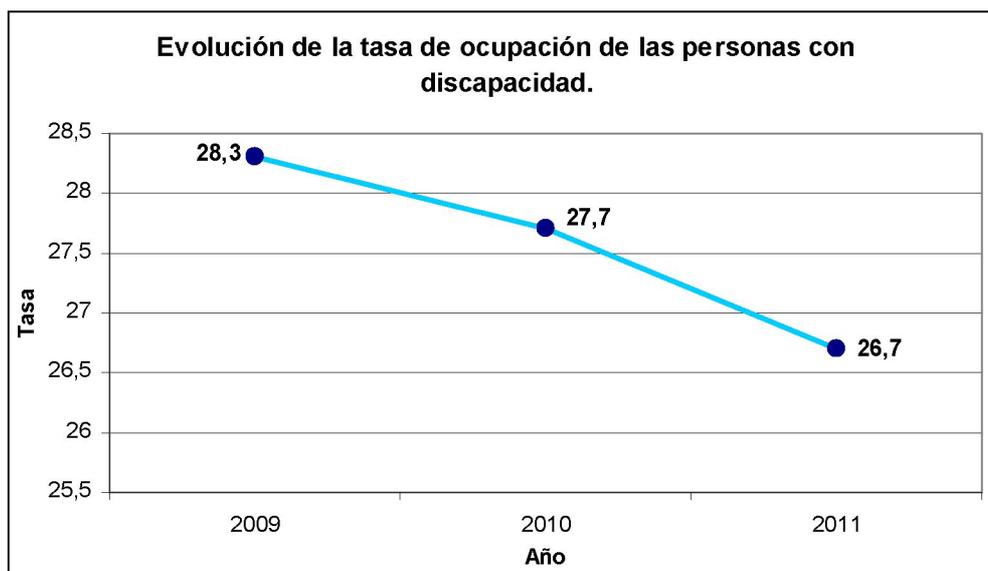


La tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta a medida que se incrementa el nivel de formación. Más de la mitad de los discapacitados activos tienen estudios secundarios o han participado en programas de inserción. La otra mitad se divide entre los que tienen estudios primarios o superiores. Apenas un 2% de los activos existentes a lo largo de los años han sido analfabetos. Estos niveles de estudios son muy similares para hombres y mujeres con discapacidad, salvo en el nivel de analfabetismo que es más alto en las mujeres.



## 8.2. TASAS DE OCUPACIÓN

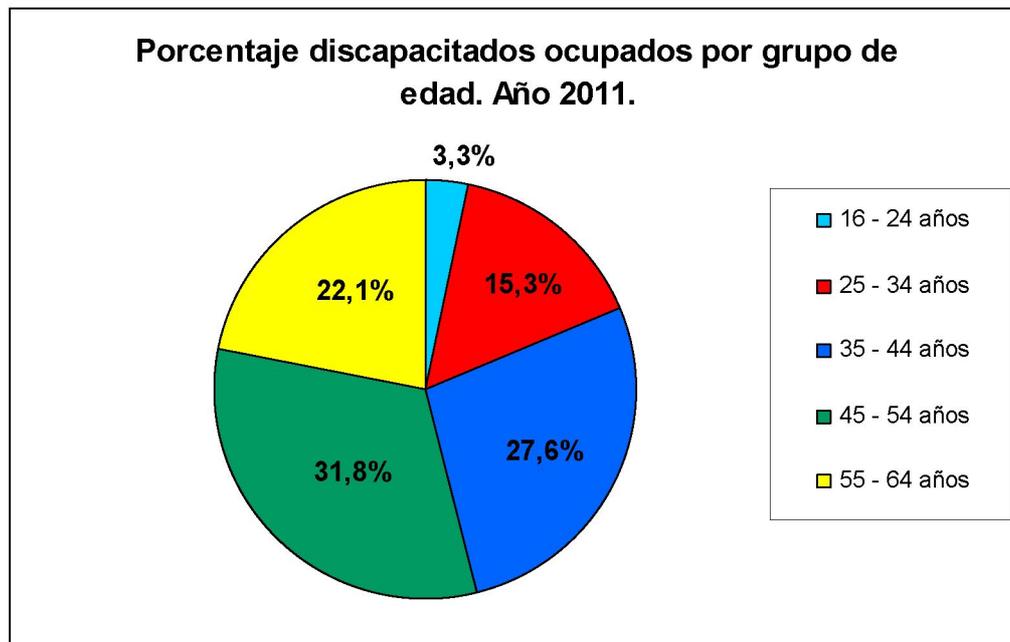
A pesar de que la cantidad de discapacitados activos ha ido aumentando, la cantidad de éstos que se encuentran trabajando ha ido disminuyendo poco a poco en España a lo largo de los últimos años. Esto puede ser debido a la crisis económica del país.

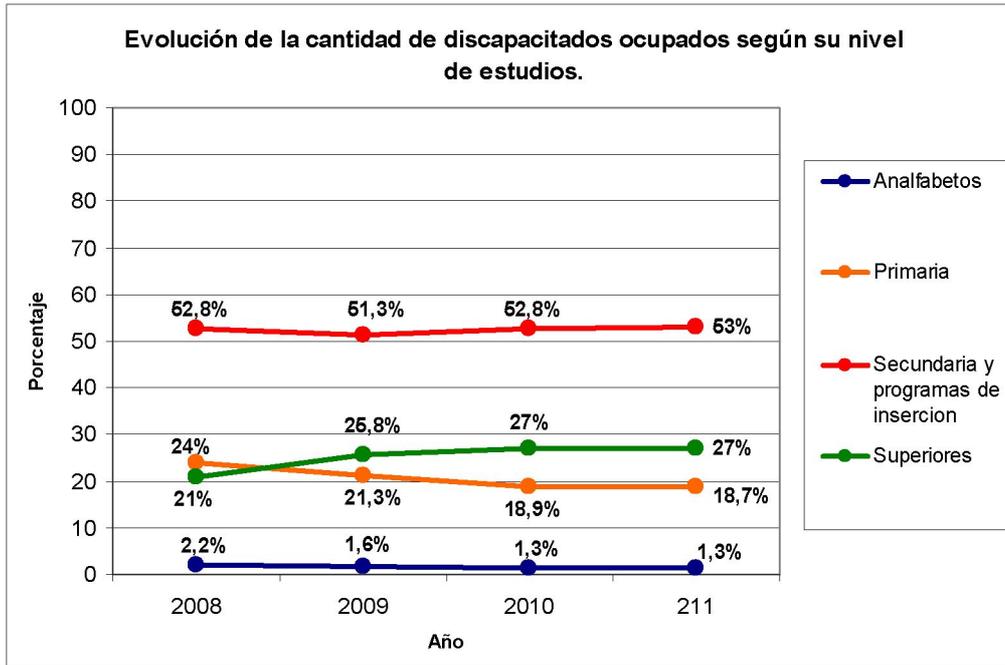


Por sexo, al haber más hombres activos hay también más hombres ocupados. La tasa de ocupación de los hombres con discapacidad ronda el 30%, aunque disminuye con el paso de los años, frente al 23% de tasa en las mujeres, que se mantiene más o menos constante.



Al ser las personas de entre 35 y 54 las de mayor tasa de actividad, son éstas también las que presentan una mayor tasa de empleo. Lo mismo ocurre al valorar el nivel de estudios.

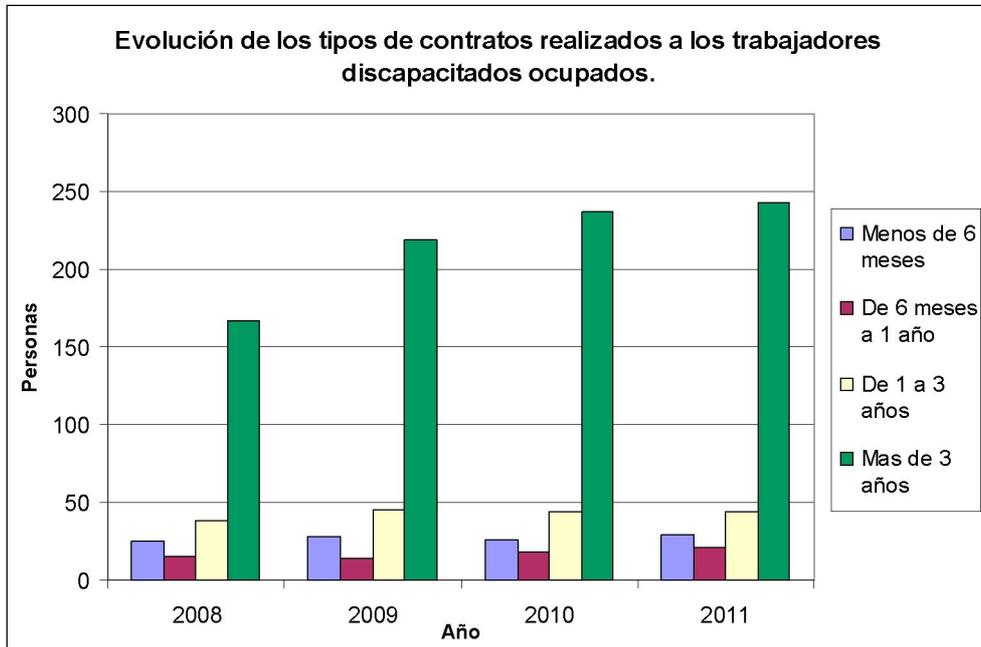




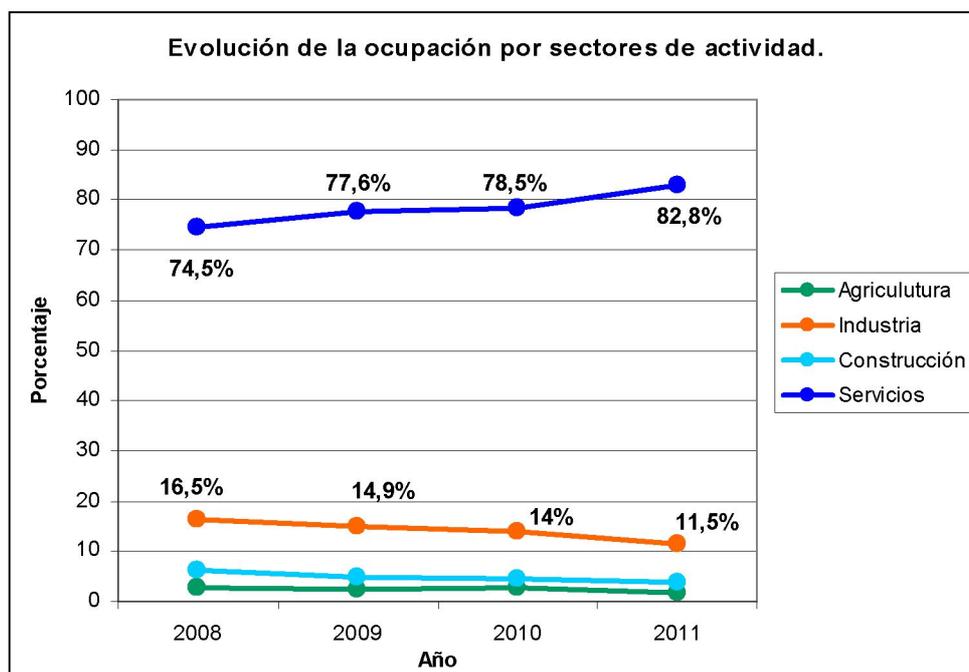
La situación profesional más frecuente en las personas con discapacidad es igual a la de las personas sin discapacidad: asalariado en el sector privado. Entre el 85 y el 90% de las personas con discapacidad que trabajaron desde el 2008 hasta el 2011 lo hicieron como asalariados. Además el número de trabajadores asalariados ha ido aumentando mientras que el de trabajadores por cuenta propia ha disminuido año tras año.



La mayoría de los contratos realizados a discapacitados tienen una duración de más 3 años, y cada año aumenta el número de estos contratos.

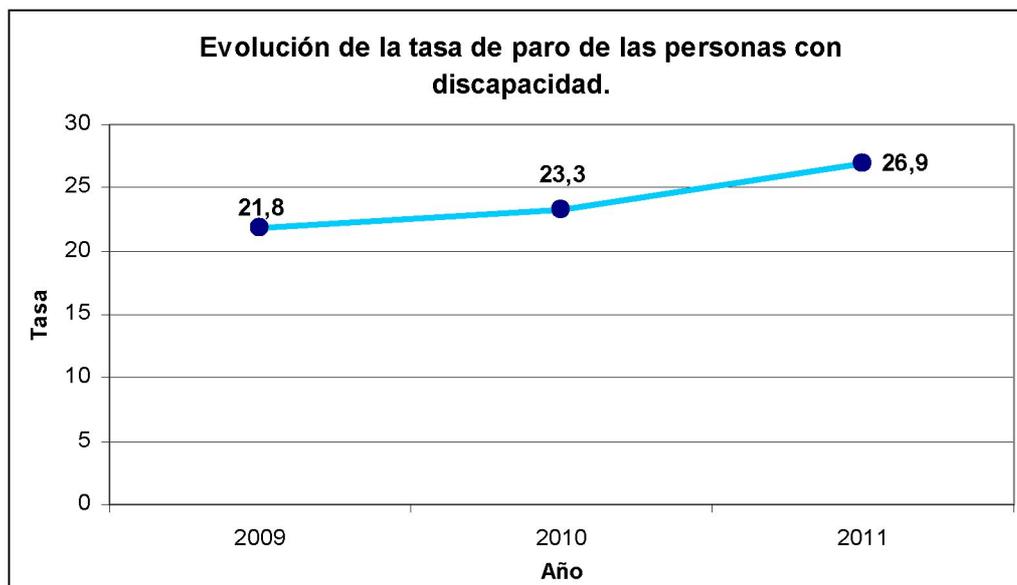


La ocupación más frecuente de las personas con discapacidad es, en un 75-85%, trabajos en el sector servicios, siendo cada vez mayor. Otros muchos también realizan trabajos manufactureros en la industria pero su porcentaje ha disminuido en 5 puntos en los últimos años.

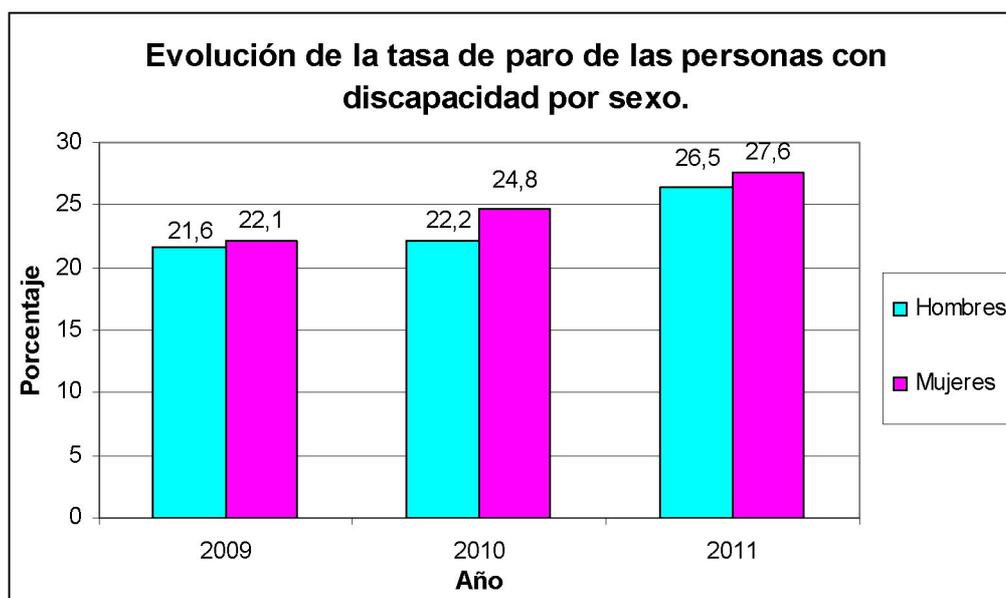


### 8.3. TASAS DE DESEMPLEO

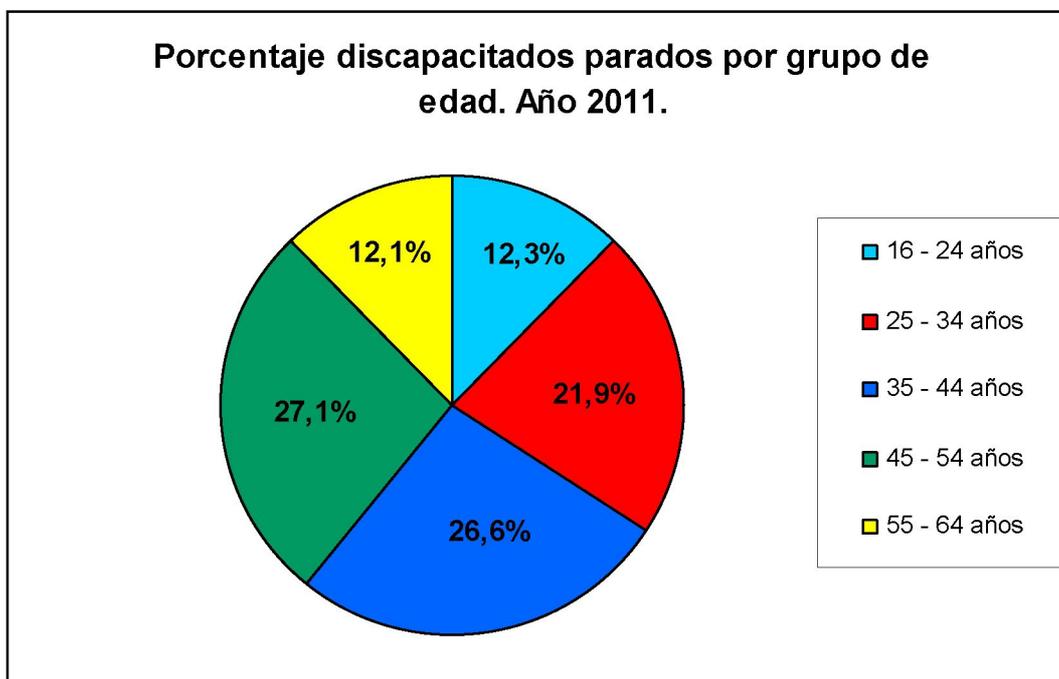
En los últimos años, la tasa de desempleo se ha incrementado en algo más de 5 puntos porcentuales, pero este aumento ha sido menor en el caso de las personas con discapacidad que en el de las no discapacitadas.



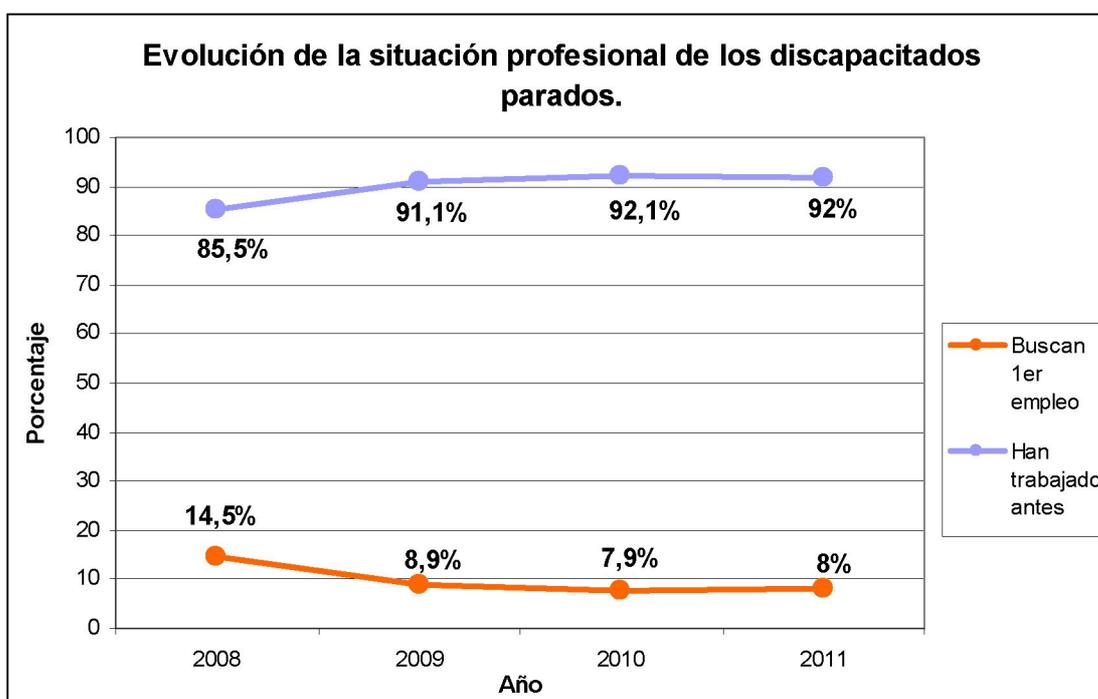
Por sexo, la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad ha sido ligeramente superior a la de los varones a lo largo de los años. En el caso de las personas sin discapacidad, esta diferencia es mucho más significativa.



En cuanto a la edad, las personas discapacitadas de entre 25 y 54 años presentan más desempleo al ser el rango de edad en el que se encuentran más personas activas.

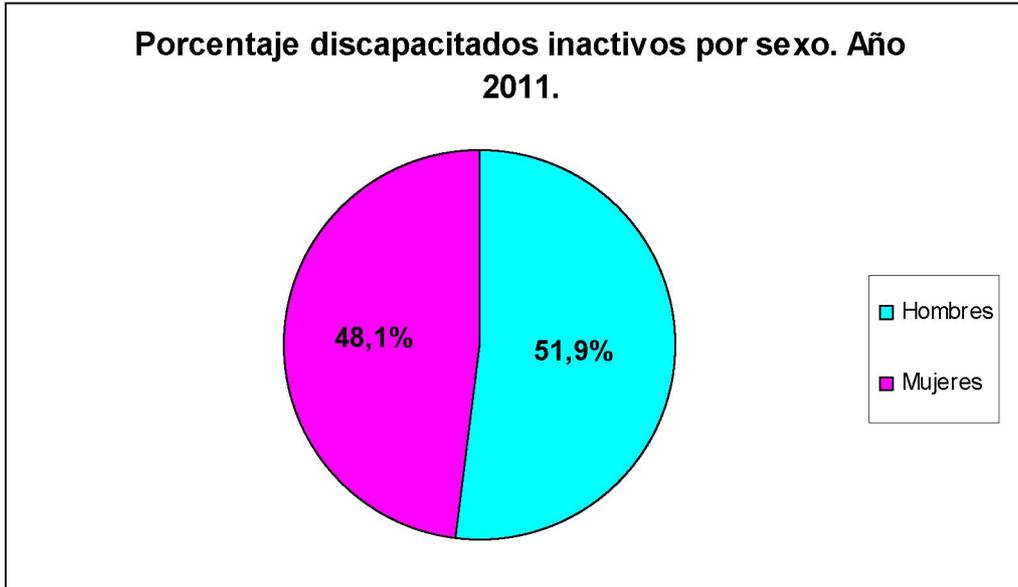


Más del 90% de los discapacitados que se encuentran en situación de desempleo ya han trabajado antes, frente a menos del 10% que busca su primer empleo.

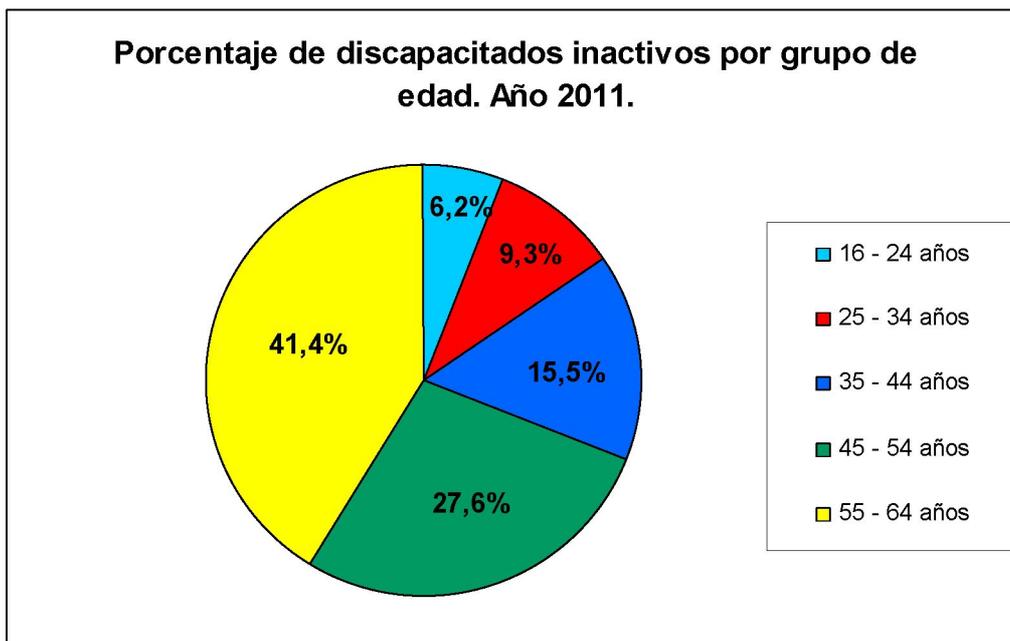


## **8.4. TASAS DE INACTIVIDAD**

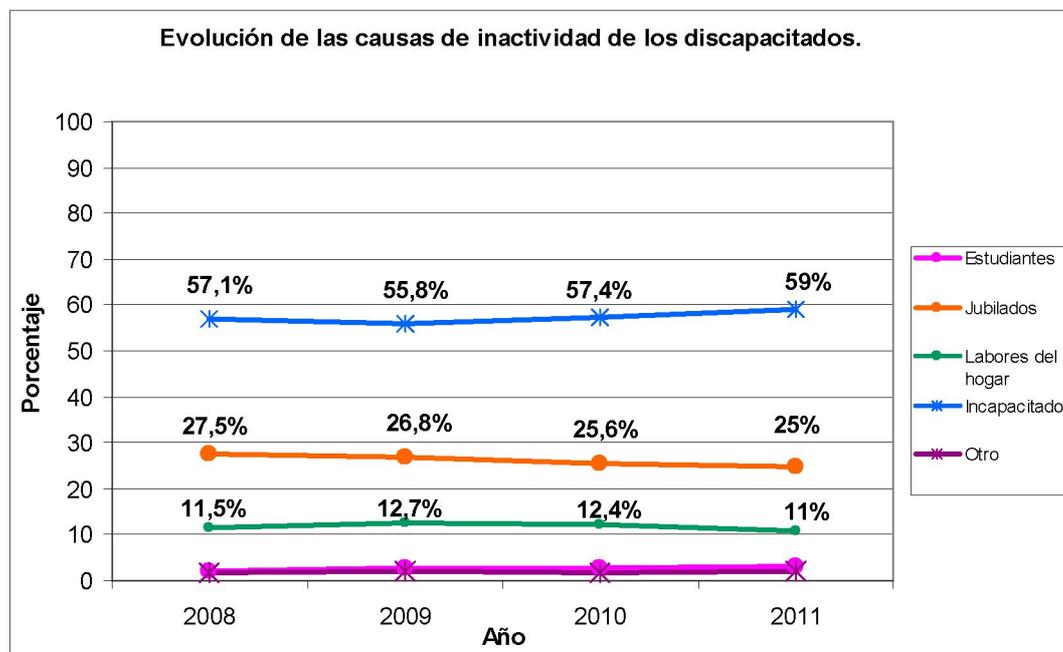
La gran mayoría de las personas con discapacidad no participa en el mercado de trabajo. Dos de cada tres personas con discapacidad en edad laboral se encuentran inactivos. En cuanto al sexo, es ligeramente superior el número de hombres inactivos que el de mujeres.



El número de personas inactivas aumenta notablemente con la edad, por lo que es en el rango de 55 a 64 años donde más inactivos hay.



Más de la mitad de las personas discapacitadas que no trabajan están incapacitadas para ello. El resto no lo hacen por estar jubilado o por tener plena dedicación a las labores del hogar.



## **9. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**

Según el artículo 41 de la Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido (LISMI), “las personas que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de su discapacidad no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleadas en un **Centro Especial de Empleo (CEE)**.”

Los CEE gestionan empleo para personas con discapacidad y son una figura de intermediación con la empresa. Su gestión administrativa pertenece a las Comunidades Autónomas, aunque su titularidad suele estar vinculada a distintas Asociaciones, y están subvencionados por la Administración.

El objetivo de estos Centros Especiales de Empleo es la integración sociolaboral de personas con discapacidad que tendrían dificultades para trabajar en entornos laborales ordinarios. Estos centros permiten que las personas discapacitadas realicen un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que les facilite su futura integración en el mercado ordinario de trabajo.

La integración sociolaboral consiste en que, a partir de la participación activa de las personas discapacitadas en un entorno de trabajo dinámico y productivo, éstas fomentan su autonomía, su autoestima y se configuran como parte activa, normalizada e integrada en la sociedad.

Los Centros Especiales de Empleo pueden ser públicos o privados. El único requisito que han de cumplir es que, al menos el 70% de la plantilla tenga algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% (según el RD 1971/1999, modificado por el RD 1856/2009). Es por ello que para trabajar en alguno de estos centros es necesario solicitar a la Administración un certificado de aptitud que acredite a la persona la capacidad para realizar el trabajo a desempeñar en el Centro Especial de Empleo y, además, le proteja para que no realice ninguna tarea que le pueda ocasionar un daño sobre su salud o el agravamiento de su discapacidad.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Según el artículo 4 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo:

*“Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por lo equipos multiprofesionales.*

*Los titulares de los centros especiales de empleo deberán solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.”*

Este procedimiento de acceso al empleo se realiza para evitar problemas derivados de la falta de adecuación del puesto de trabajo a las características personales de los trabajadores discapacitados. Así pues, la falta de aplicación real de este procedimiento puede causar que los trabajadores padezcan enfermedades derivadas del trabajo, bien por agravamiento de las lesiones que ya padecen o bien por la aparición de nuevas dolencias que se suman a su discapacidad.

Además de cumplir con este artículo para evitar la aparición de estas contingencias profesionales, las empresas deben realizar reconocimientos médicos para valorar la aptitud del trabajador.

Los Centros Especiales de Empleo pueden tener desde un trabajador a más de mil y en ellos se pueden desarrollar diversas actividades como limpieza, telemarketing, montajes industriales, textil, imprenta, jardinería, gestión de residuos hospitalarios, etc. De hecho, en algunos sectores como lavandería industrial, son líderes absolutos del sector.

Muchos de estos centros están ligados a la subcontratación industrial, por lo que tiene lugar la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo. Cuando esto sucede es imprescindible realizar una buena coordinación de actividades empresariales, tal y como indica el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado en el RD 171/2004. La coordinación de actividades empresariales es fundamental para conocer los riesgos de la propia actividad que puedan afectar a las personas trabajadoras de estos centros y viceversa.

Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo (CEE) poseen un **certificado de discapacidad** emitido por los servicios sociales de la Comunidad Autónoma, que acredita que la persona que lo posee padece una alteración funcional, física o mental, y que en relación a su edad y medio social implica desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. Este certificado identifica el porcentaje de discapacidad, el diagnóstico y el carácter de la calificación, por lo que se convierte en el marco de referencia para proceder a la adaptación.

No obstante este certificado no es suficiente ya que no identifica las limitaciones profesionales que puedan derivarse de la discapacidad. Por ello, cuando el trabajador inicie la relación laboral en el CEE, debe ser el centro el que garantice la acomodación del trabajador al puesto de trabajo.

Además, antes de iniciar la relación laboral con el CEE, el artículo 4 del RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, establece que hay que seguir el siguiente procedimiento:

- Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos según el tipo y grado de minusvalía por el que estuvieran afectos y el grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

- Los titulares de los CEE deberán solicitar, de la correspondiente oficina de empleo, los trabajadores minusválidos que pretende emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.
- Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recabará un informe sobre los demandantes de empleo que se adecuen a las características del puesto de trabajo. Así, la oficina de empleo facilitará a las empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Este procedimiento de acceso al empleo evitará numerosos problemas que padecen los trabajadores de los CEE derivados de la falta de adecuación del puesto de trabajo a sus características personales.

## **10. ENCLAVE LABORAL**

Según el RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo, un Enclave Laboral es una subcontratación entre un Centro Especial de Empleo y una empresa ordinaria de trabajo, llamada Empresa Colaboradora, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad habitual de la empresa. Durante esta subcontratación, el grupo de trabajadores discapacitados se desplaza temporalmente desde el Centro Especial de Empleo al centro de trabajo de la Empresa Colaboradora.

En un Enclave Laboral todos los trabajadores tienen que ser discapacitados y, al menos un 60% de ellos, deben presentar especiales dificultades para acceder al mercado laboral. Además, el contrato entre la Empresa Colaboradora y el Centro Especial de Empleo debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

En su artículo 1, este Real Decreto establece que *“la dirección y organización del trabajo en el Enclave Laboral corresponde al Centro Especial de Empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial en los términos establecidos en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.”*

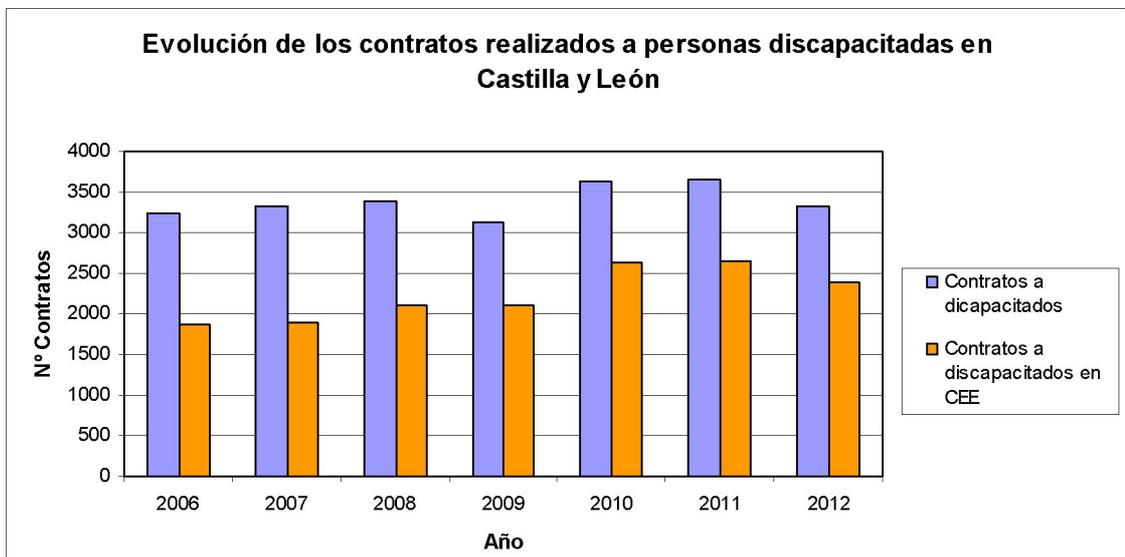
La finalidad de estos enclaves es lograr la mayor integración de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, a través de su transición desde el empleo protegido en el Centro Especial de Empleo. El Enclave Laboral permite que el trabajador con discapacidad pueda completar y mejorar su experiencia profesional realizando tareas en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo y, además, permite que la Empresa Colaboradora conozca mejor las capacidades de estos trabajadores, lo que puede llevar a decidir incorporarlos a su plantilla.

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales en el Enclave Laboral, el artículo 9 del RD 290/2004 establece que *“la Empresa Colaboradora y el Centro Especial de Empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que formen el enclave, en los términos previstos en los artículos 24 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.”*

Además, *“no podrá constituirse un enclave laboral para la realización de las actividades peligrosas que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.”*

## **11. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN**

Según las estadísticas, los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León no sólo han resistido bien la crisis sino que se han visto reforzados desde su comienzo. Así, el número de contratos realizados por estos centros a los discapacitados ha ido aumentando a lo largo de los años, a excepción de los años 2009 y 2012, en los que el número de éstos ha disminuido ligeramente frente a su año anterior.



En esta Comunidad Autónoma, León es la provincia con más Centros Especiales de Empleo y Valladolid la que más trabajadores aglutina en sus plantillas. Por el contrario, Soria es la provincia con menor número de centros y de trabajadores con algún grado de discapacidad.

En lo que se refiere a empresas, la que cuenta con la mayor plantilla de personas con discapacidad de Castilla y León es el Grupo Lince Asprona (Valladolid), dedicada a los sectores de limpieza, distribución postal, jardinería y restauración, con más de 500 trabajadores; seguida por la galletera Siro (Venta de Baños, Palencia), con más de 300, y Aspanias (Burgos), dedicada a los servicios sociales, con cerca de 300.

## 11.1. ÁVILA:

En la provincia de Ávila se han realizado, desde el año 2006, una media de 130 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 75 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en el 2008 cuando más contratos se realizaron.

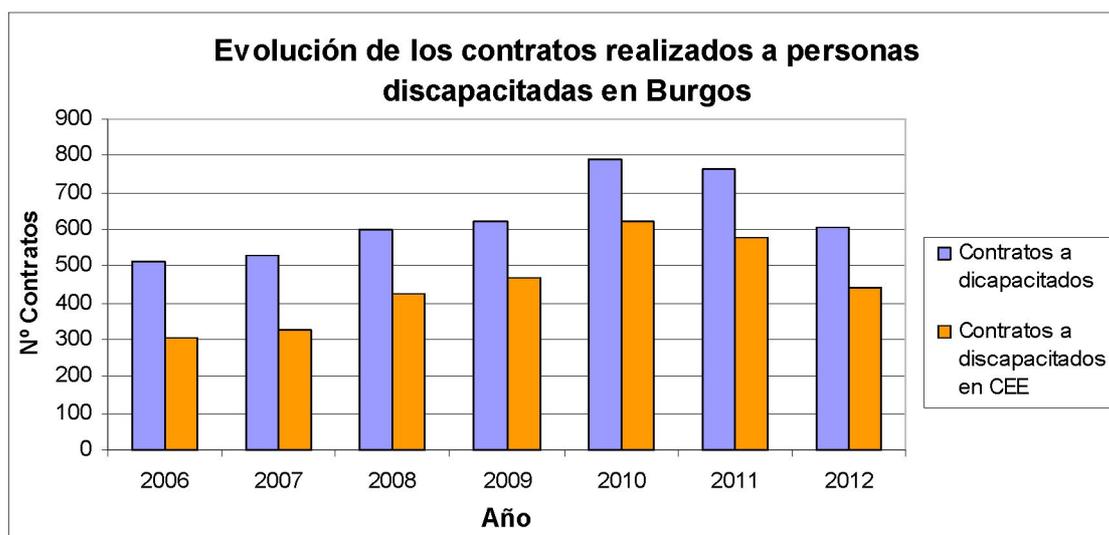


Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Ávila son 8 y albergan a 84 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Adecuación de Alternativas S.L.	4	Servicios diversos (limpieza, lavandería, mantenimiento, conductores, etc.)
Centro de Transición al Empleo Ordinario, S.L.	11	Prestación de servicios
EmpleoDown, S.L.	12	Recogida de residuos, limpieza y reparto de publicidad.
Faema Empleo, S.L.U.	2	Serigrafía y arreglos de costura y limpieza.
Prensavila, S.L	18	Venta de prensa, kioscos y jardines
Promoción y Gestión Sociolaboral, SLU	10	Lavandería industrial
Serguned, S.L.	2	Externalización de servicios
Sinbarreras, S.L.	25	Lavandería industrial
<b>Total</b>	<b>84</b>	

## 11.2. BURGOS

En la provincia de Burgos se han realizado, desde el año 2006, una media de 630 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 455 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en los años 2010 y 2011 cuando más contratos se realizaron.



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Burgos son 30 y albergan a 639 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Adis El Camino	0	Servicios auxiliares
APC San Juan de Ortega, S.L.	19	Servicios
Arace-Avata, S.L.	3	Asesoramiento accidentados tráfico
Asadema	15	Fabricación envases y embalajes de madera
Aspanias	297	Servicios sociales.
Aspodemi	15	Jardinería y Servicios
Bacalaos y Salazones de Castilla, S.L.	5	Fabricación de conservas de pescado
Bero Sistemas, S.L.	2	Lavado de vehículos
CEE Asamimer	4	Jardinería, viverismo y reciclaje de aceite vegetal usado
CEE LAF (Fundación Lesmes)	3	Medio Ambiente, limpiezas, invernaderos y otros
CEE Pilsa	7	Servicios (limpieza, jardinería, control de plagas, etc).
Claro Sol Integral de Castilla y León, SL	4	Limpiezas industriales

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Discacyl Burgos S.L.	6	Servicios en general
El Cid, S.L	66	Limpieza, montaje y jardinería
Fesma Empleo, S.L.U.	4	Servicios
Fisiomir, S.L.	2	Centro de Fisioterapia
Fundación Aída	33	Venta de carburante y lavado de vehículos
Fundación de Personas con Discapacidad Física de España	2	Gestión de parkings
Fundosa Galenas	3	Comercio al por menor de combustibles para automoción y de productos alimenticios
Gestión de Recursos Tradis, S.L.	10	Servicio de colocación de personas con discapacidad
Inserta Innovación Social, S.L.	4	Servicios
Integra Miranda, S.L.	4	Servicios de limpieza y jardinería
Jose Luis Castrillo Velasco	1	Abogacía
Lavandería Rialca, S.L.	6	Lavandería Industrial
Laycovel, S.L.	5	Manipulación de envases
Maderas Soriano, S.A.	1	Fabricación palets y embalajes
Mira Lo Que Te Digo, S.L.	8	Servicios publicitarios
Morcillas La Paloma de Burgos, S.L.	1	Fabricación y venta de productos alimenticios
Prosame La Brújula, S.L.U.	2	Venta de prensa y revistas (quiosco)
Servigest Burgos, S.L.	107	Servicios
<b>TOTAL</b>	<b>639</b>	

### 11.3. LEÓN

En la provincia de León se han realizado, desde el año 2006, una media de 800 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 500 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en los años 2010 y 2011 cuando más contratos se realizaron.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de León son 67 y albergan a 1053 trabajadores:

<b>CEE</b>	<b>Empl.</b>	<b>Actividad</b>
AC Computer León, S.L.	2	Mantenimiento y venta de equipos informáticos
Accesorios Continentales, S.A.L.	10	Fabricación accesorios y herrajes de aluminio
Actis 12, S.L.	8	Edición y distribución de libros y revistas
Agrupación Gasolineras, S.L.	5	Explotación Área de Servicio
Alfaem La Senda, S.L.	8	Comercio menor fuera establecimiento
Agropecuarias Montevega, S.L.	1	Servicios, Comercio y Alimentación
Amigos de papel	1	Edición y distribución de libros y revistas
Arasol Gestión y Servicios, SL	55	Limpieza
Asprona Bierzo	23	Viverismo. Reciclaje aceite vegetal usado
Asprona San Nicolás de Bari	115	Carpintería, cartonaje, albañilería y taller de confección. Reciclaje aceite vegetal usado.
Auto Cem, S.L	43	Limpieza
Avata Bierzo, S.L.N.E.	3	Servicios administrativos combinados
Avata Hispania, S.L.	19	Ayuda víctimas accidentes tráfico y asegurados
Balobla Impresión	1	Publicidad
Bierzo 2000, S.L.	7	Explotación estación de servicio
Castillo Benavente, S.A.	25	Área de servicio
CEE Pilsa	7	Servicios (limpieza, jardinería, control de plagas)
Cemileón, S.L.	3	Arrendamiento de vehículos

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

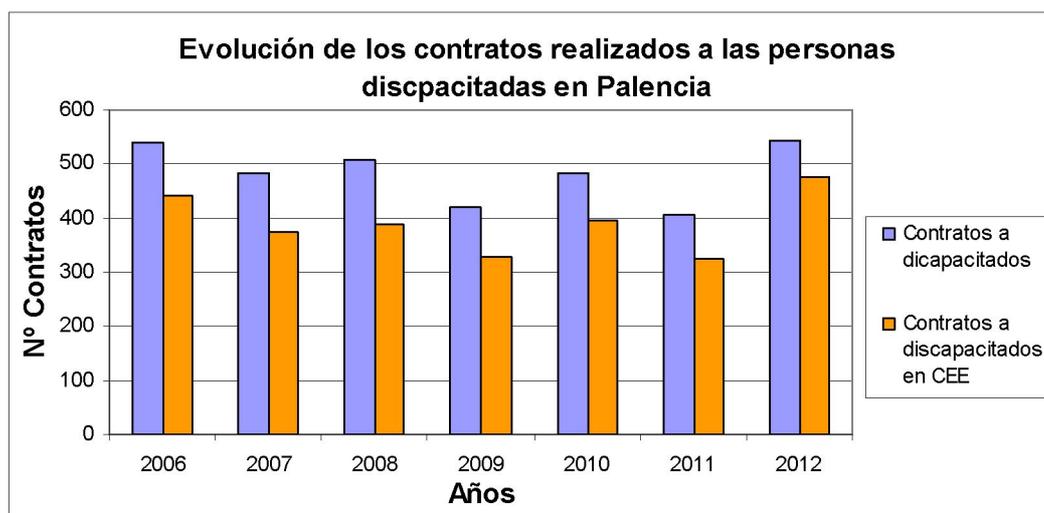
Centro Residencial Alto Bierzo, S.L.	13	Explotación establecimientos residenciales (juventud, estudiantes, tercera edad, discapacitados)
Davidown León, S.L.	6	Almacén de papelería, material de oficina e informática
Desatascos Zapico	9	Desatascos, limpiezas en general y vigilancia
Desecom Seguridad, S.L.	24	Instalación sistemas de seguridad. Centro receptor alarmas
Digitalización y Recuperación de Archivos, S.L.	2	Explotación electrónica
Dislefar, S.L.	7	Distribución al por mayor y al por menor de productos de droguería, dietética, farmacia y hospitalarios.
Ecología, Nutrición y Salud, S.L.	5	Envasado y distribución de productos dietéticos
Ekian, S.L.	2	Envase y embalaje. Manipulación de plásticos y cartón
Engral Asociados, S.L.	30	Limpieza de edificios y mantenimiento de comunidades de vecinos
Estación de Servicio Teja	8	Comercio al por menor de carburantes
European Green Protection, S.L.	3	Comercio menor excepto vehículos motor y bicicletas
Fundosa Control de Datos y Servicios (FUCODA, S.A.)	13	Explotación electrónica por terceros
Fundosa Lavanderías Industriales, SAU	79	Lavandería industrial
Fundosa Galenas, S.A.U.	4	Comercio minorista
Fundosa Reciclopedia, S.A.	41	Reciclaje de desechos no metálicos
Fundosa Textil, S.A.U.	28	Confección de prendas de vestir en textiles y accesorios
Gasolineras Pecafer, S.L.	14	Explotación estación de servicios
Gestilan Estaciones de Servicio, S.L.	6	Venta al por menor de carburantes y lubricantes
Gestión de Lavados, S.L.	0	Explotación área de lavados de automóviles
Gestión Residencial Figar, S.L.	17	Centro residencial de asistencia a personas con discapacidad
Gestión y Grabación, S.L.	3	Servicios informáticos
Getileón, S.L.	1	Mensajería y transporte de mercancías
González Teijón, S.L.	3	Venta al por menor de carburantes para la automoción
Grupo Emplea de Servicios Integrales, S.L.	16	Limpieza
Industrias Leonesas del Embalaje, S.A.	7	Manipulados de papel y cartón
Innovación Empresarial y Franquicias, S.L.	3	Ayuda a víctimas de accidentes

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Instituto Minusválido Astur, S.A.L.	9	Limpieza edificios y locales
Jegocen, S.L.	2	Encuadernación
Laboratorios fear, S.A.	6	Fabricación perfumes
Laboratorio l' Arome, S.L.	7	Venta al por mayor de productos de cosmética y perfume
Lavandería del Bierzo, S.L.	8	Lavandería y tintorería
Limpiezas Marfer León, S.L.	5	Servicios de limpieza
Megasec, SLU	1	Lavado, limpieza y teñido prendas textiles
Montajes Maec, S.L.	15	Fabricación y ensamblaje material plástico
Naturfenix, S.L	42	Limpieza, jardinería y servicios
Naturmedik	1	Herbolario (comercio al por menor de plantas y hierbas)
Paso Honroso Estaciones de Servicio, S.L.	7	Venta carburantes al por menor
Pecafer Inversión Social, S.L.	2	Explotación Área de Servicio
Proleon, S.A	1	Comercio al por menor de periódicos y artículos de prensa
Proyecto Social de Integración, S.L.	22	Servicios Integrales de Limpieza
Servipace, S.L.	8	Limpieza industrial, servicio de fotocopias
Soltra, S.L.	160	Publicidad directa, montajes industriales, limpieza, jardinería
Sordos Leoneses, S.L.	10	Imprenta
Taller de Encuadernación Naïke, S.L.	4	Encuadernación y plastificado
Taranilla, SL	6	Fabrica de carpetas
Taxileón, S.L.	16	Transporte de mercancías por carretera
Transportes Adaptados Regionales, S.L.	237	Transporte de viajeros por carretera
Transportes Locales Leoneses, S.L.	1	Otras actividades postales y de correos (distintas a las actividades postales nacionales)
Tren de Lavado Pasaje, S.L.	3	Limpieza, engrase y mantenimiento de vehículos
<b>TOTAL</b>	<b>1053</b>	

## 11.4. PALENCIA

En la provincia de Palencia se han realizado, desde el año 2006, una media de 500 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 400 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en los años 2006 y 2012 cuando más contratos se realizaron.



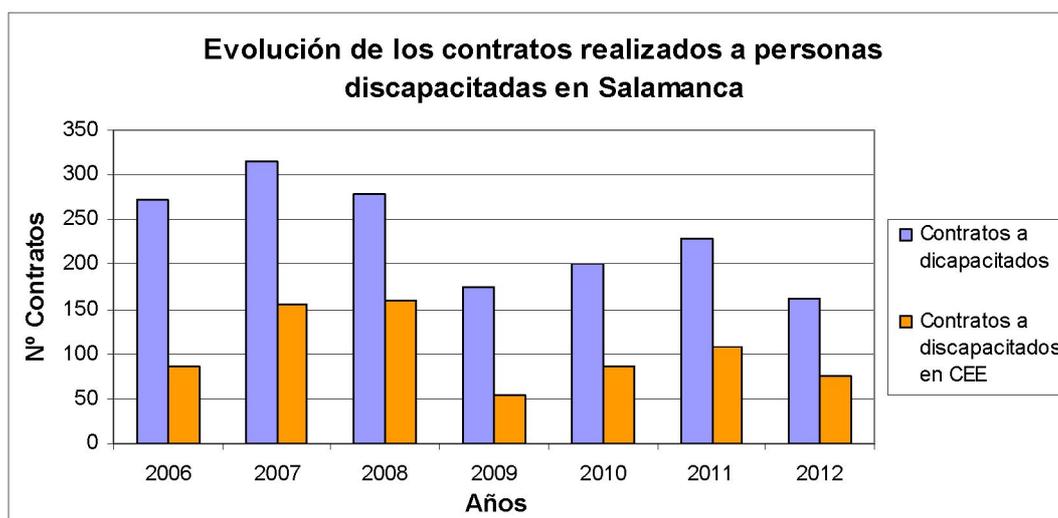
Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Palencia son 13 y albergan a 439 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Agrupación Logística de Palencia, S.L.	5	Guarda y custodia de vehículos
Avata Carrión, S.L.	4	Servicios de intermediación financiera. Otros servicios N.O.OP 999. Tramitación documental de accidentes de tráfico
CEE Cherry, S.L.	2	Manipulado de cartón y papel
CEE San Cebrián	50	Albañilería, jardinería, lavandería, limpieza, manipulados auxiliares de la industria y servicios generales
CEE Virgen del Llano	0	Limpieza, jardinería, servicios a la industria y otras
Empades-Siglo XXI, SL	48	Empleo
Fundosa Galenas, S.A.U.	2	Comercio al por menor
Jose María Salomón García	1	Fabricación lámparas y prótesis dental
IR	6	Tapicería
Lavandería Industrial La	2	Lavandería industrial

Condesa, S.L.		
Siro Venta de Baños, S.A.	311	Fabricación productos alimenticios
Solumetal, S.L.	6	Carpintería metálica
Villa San José CEE	2	Jardinería y viveros
<b>TOTAL</b>	<b>439</b>	

## 11.5. SALAMANCA

En la provincia de Salamanca se han realizado, desde el año 2006, una media de 230 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 100 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en los años 2007 y 2008 cuando más contratos se realizaron.



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Salamanca son 16 y albergan a 319 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Asprodes	132	Jardinería y otras actividades diversas
Avata-Helmántica, S.L.	3	Tramitación accidentes de tráfico
CEE Pilsa	16	Servicios (limpieza, jardinería, control de plagas)
Copistería OPE, S.L.	5	Diseño gráfico, artes gráficas, fotocopias y papelería
Explotación Estación de Servicio, S.A.	5	Comercio al por menor de carburantes
Fundosa Galenas, S.A.U.	5	Comercio minorista

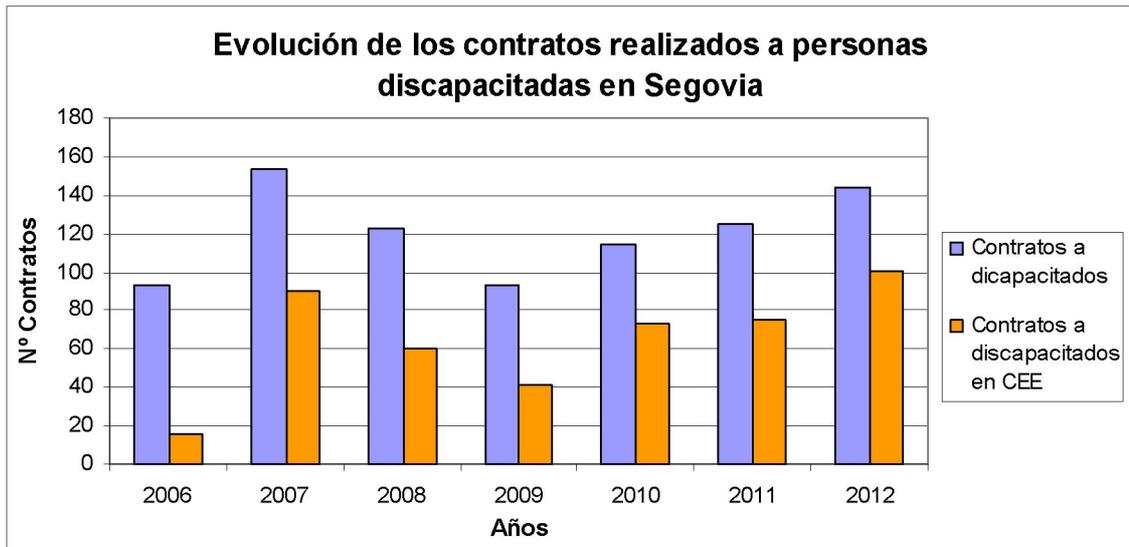
*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Insolamis	8	Plastificado, laminado, manipulado y encuadernación
Integra Mantenimiento, Gestión y Servicios Integrados C.E.E., S.L.	69	Limpieza, medio ambiente, mantenimiento, servicios auxiliares, servicios sociales, ayuda a domicilio, logística, formación y lavandería
La Plata, S.L.	1	Manipulación y comercio de alimentos
Lavatormes, S.L.	1	Limpieza de edificios y oficinas
Manuel Ramos Martín	1	Pintor
Reproel Discolaf, S.L.	3	Reciclaje electrónico
Salarca, S. COOP. de Iniciativa Social	27	Jardinería
Servicio de Limpieza y Operaciones de Mantenimiento, S.L.	28	Limpiezas y antenimiento
Servicios e Iniciativas Laborales, S.L	3	Servicios de mantenimiento, limpieza y otros
Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social Porsiete	12	Reciclado de aceite vegetal usado. Reparto de productos alimenticios y bebidas en máquinas expendedoras. Comercio por menor biomasa. Recogida y tratamiento de otros bienes usados
<b>TOTAL</b>	319	

## 11.6. SEGOVIA

En la provincia de Segovia se han realizado, desde el año 2006, una media de 120 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 65 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en los años 2007 y 2012 cuando más contratos se realizaron.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

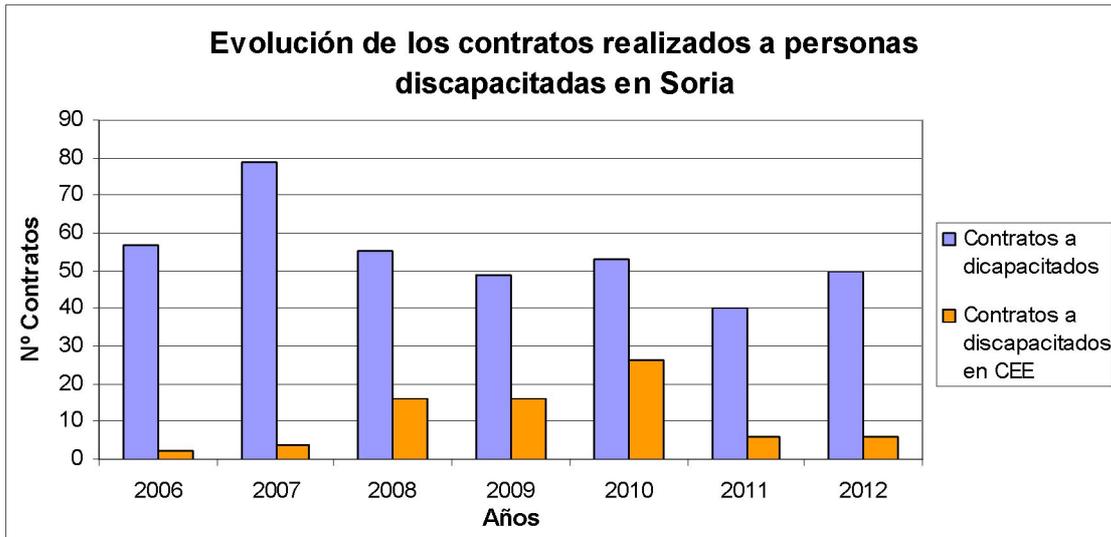


Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Salamanca son 8 y albergan a 146 trabajadores:

<b>CEE</b>	<b>Empl.</b>	<b>Actividad</b>
Apadefim 2000, S.L.U.	30	Manipulados industriales. Reciclaje de aceite vegetal usado.
Asociación Profesional Radiotaxi de Segovia	6	Radiotelefonía
Detección Robo Incendio y Seguridad, S.L.	18	Seguridad
Digital Audio Instalaciones, S.L.	5	Comercio. Venta de material eléctrico
Fundosa Lavanderías Industriales, S.A.	66	Lavandería industrial
Los Jardineros de la Unidad Especial, S.L.	12	Mantenimiento de jardines
Manipulados Segas, S.L.	7	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
Paladio Arte	2	Creación e interpretación artística
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>	

## 11.7. SORIA

En la provincia de Soria se han realizado, desde el año 2006, una media de 55 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 10 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en el año 2007 cuando más contratos a discapacitados se realizaron, pero fue en el 2010 cuando más contratos se realizaron en Centros Especiales de Empleo.



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Soria son 4 y albergan a 55 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Asovicauto, S.L.	25	Manufactura y montaje de componentes de automoción
Adisnerso, S.L.	10	Fabricación de Equipo y componentes y repuestos para vehículos
Servifadess, S.L.	15	Limpieza industrial y de edificios
Talleres Minusválidos Físicos, S. COOP.	5	Encuadernación, Torneados en madera y Kiosco de prensa
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	

## 11.8. VALLADOLID

En la provincia de Valladolid se han realizado, desde el año 2006, una media de 830 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 690 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en el los últimos años (2011 y 2012) cuando más contratos a discapacitados se realizaron.



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Valladolid son 36 y albergan a 1132 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Antón CEE, S.L.	27	Limpieza de edificios y locales
Aracas Mantenimiento y Servicio	5	Limpieza y mantenimiento de todo tipo de instalaciones y edificaciones
Backoffice, S.L.	4	Servicios gestión administrativa
Castellana de Portafotos, S.L.	5	Fabricación y venta de cuadros
CEE Alentis Servicios Integrales, S.L.	1	Consultoría – Servicios administrativos
CEE Fundación Personas	159	Actividades de servicios sociales
CEE Grandure, S.L.U.	10	Transporte de viajeros por carretera
CEE Green Valladolid, S.L.	4	Diseño, construcción, mantenimiento, gestión y conservación de todo tipo de áreas verdes en general
CEE Pilsa	13	Servicios (limpieza, jardinería, control de plagas)
CEE Seguronce, S.A.	1	Consultora y comercialización de seguros
CEE Sertel, S.A.	4	Servicios de Telemarketing
CEE V-2 Complementos	8	Servicios auxiliares

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Auxiliares		
Centro de Negocios Ocon, S.L.	10	Transporte de mercancías
Centro de Transición al Empleo Ordinario, SL	39	Prestación de servicios
Confecciones Arce, SL	6	Arreglos de ropa
El Henar Servicios Externos, S.L.	7	Manipulados de papel y servicios
Ernypal, S.L.	18	Servicios de limpieza en general
Europac Integra, S.AU.	9	Fabricación de envases de papel y cartón
Freepress, S.L.	1	Limpieza y mantenimiento general
Fundosa Galenas, S.A.U. (Nuevo Hospital Río Mortera)	4	Comercio minorista
Fundosa Galenas Valladolid, SA	3	Comercio al por menor
Fundosa Lavanderías Industriales, S.A.U.	59	Lavandería industrial
Grupo Lince Asprona, S.L.U.	502	Limpieza, distribución postal, jardinería y restauración
Grupo Sifu Castilla y León, SL	43	Servicios, jardinería, limpieza, control accesos. Integración socio-laboral de personas con discapacidad
Inseradecoo Servicios Especiales, S.A.Unipersonal	3	Multiservicios intensivos de personal
Integración y Limpieza, Linte, CEE, S.L.	103	Limpiezas industriales
Jesa Avata Valladolid, SL	4	Oficina, despacho (ayuda víctimas accidentes tráfico)
Juyalrosan Informaciones, S.L	5	Gestión de información
Los Barreros Viejos, SL	4	Comercio al por menor de semillas, flores y plantas
San Juan de Dios, S.L.	11	Hostelería y lavandería y reciclaje de aceite vegetal usado
San Cristóbal Encuadernaciones, S.A.	4	Actividades anexas a Artes Gráficas
Seguridad Olmedo, S.L.	2	Fabricación y distribución de equipos de protección
Servicios Integrales de Castilla y León S.L. (SICAL, S.L.)	5	Otros servicios de mantenimiento de limpieza, control de accesos, etc.
Servicios Osga S.L.	16	Limpieza y gestión de instalaciones deportivas
Serviolid 2001, S.L.	10	Jardines y limpieza
Valglobal Servicios Generales, S.L.	23	Servicios de mensajería, recadería y reparto
<b>TOTAL</b>	<b>1132</b>	

## 11.9. ZAMORA

En la provincia de Zamora se han realizado, desde el año 2006, una media de 110 contratos a discapacitados al año, de los cuales, 50 fueron realizados por Centros Especiales de Empleo. Como muestra el siguiente gráfico, fue en el año 2007 cuando más contratos a discapacitados se realizaron, pero fue en el 2012 cuando más contratos se realizaron en Centros Especiales de Empleo.



Actualmente, en el año 2013, los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Zamora son 7 y albergan a 83 trabajadores:

CEE	Empl.	Actividad
Artmo Bene, S.L.	13	Artes Gráficas
Asprosub "Virgen de la Vega"	31	Viveros y mantenimiento de jardines
Castillo Benavente, S.A.	14	Estación de servicio
CEE Pilsa	19	Servicios (limpieza, jardinería, control de plagas)
Estación de Servicio Seguin y Diego, SL	3	Venta de productos petrolíferos
Prodisza, S.L.	2	Lavandería Industrial
Rotu Racig, S.L.	1	Artes gráficas
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	

En total, en la actualidad en **Castilla y León** hay unos **198 centros** que ocupan a **3.950 empleados**.

## **11.10. ASOCIACIONES**

Además de estos Centros Especiales de Empleo, en Castilla y León hay 10 Asociaciones de Discapacitados:

**1. Asociación de Sordociegos de Castilla y León.**

Servicios de guías-intérpretes. Voluntarios. Actividades socioculturales. Difusión y concienciación social. Formación.

**2. Asociación de Sordociegos de Castilla Y León - ASOCYL**

Entidad regional, integrada y dirigida por sordociegos, por la comunicación, la autonomía personal y una atención socioeducativa de calidad.

**3. Fundación Tutelar Castellano Leonesa de Deficientes Mentales:**

Su finalidad principal es el ejercicio de tutelas de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, mayores de edad, incapacitadas judicialmente y en situación de orfandad y/o desamparo.

**4. FEAPS Castilla y León**

Federación de entidades de familias de personas con discapacidad intelectual, que trabaja por la integración social y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

**5. CERMI Castilla y León**

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.

**6. Asociación de personas con lesiones medulares y gran discapacidad física de Castilla y León**

Se centra en el colectivo de personas con discapacidad física, concretamente motora y de manera especial con movilidad reducida.

**7. Asociación de Paraplégicos y grandes Minusválidos de Castilla y León (ASPAYM)**

Trabaja para mejorar las condiciones de vida del colectivo de personas con discapacidad en general, y lesionados medulares en particular.

**8. Asociación Paladio Arte**

Asociación que trabaja por la integración social y laboral de colectivos desfavorecidos, principalmente personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, a través de un medio tan eficaz como el teatro.

**9. Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos de Salamanca**

El centro está organizado en cuatro áreas de trabajo (médico funcional, de formación, de residencia y psicosocial) y su finalidad es lograr la integración social y laboral de los minusválidos.

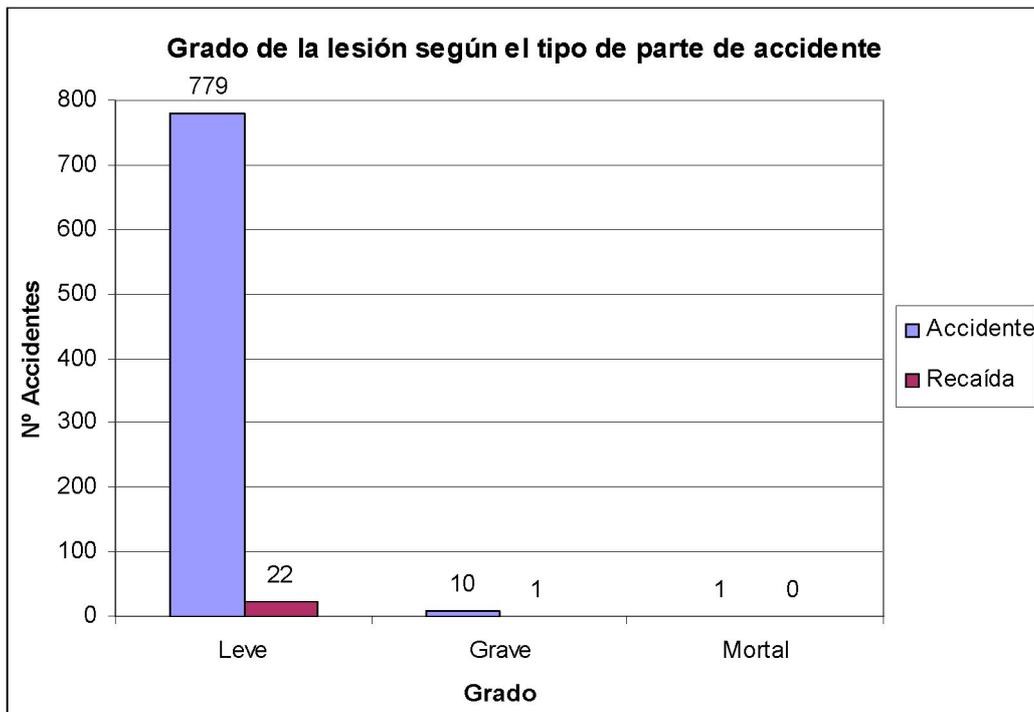
**10. Fundación Servicios Sociales.com**

Entidad sin ánimo de lucro, para la Igualdad y Bienestar Social, que colabora en la atención, protección y desarrollo de los sectores más desfavorecidos.

## **12. SINIESTRALIDAD LABORAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN ENTRE ENERO DEL 2004 Y MARZO DEL 2007**

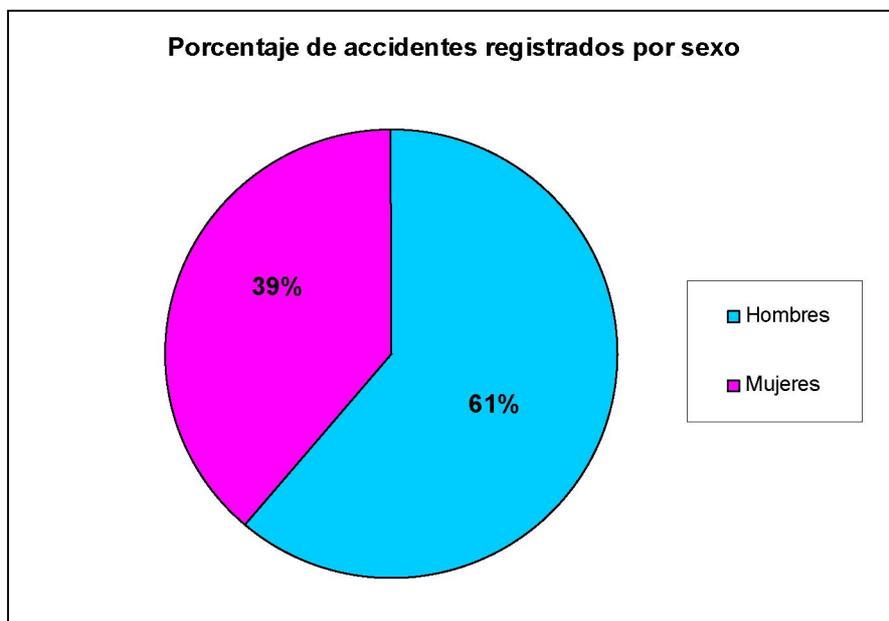
Los siguientes resultados acerca de la siniestralidad en los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León entre Enero del 2004 y Marzo del 2007, se han extraído a partir de los accidentes de trabajo registrados en el sistema Delta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es la fuente oficial de siniestralidad laboral.

En el periodo estudiado se registraron 877 accidentes, de los cuales 851 (97%) son nuevos y 26 (3%) son recaídas. De los nuevos accidentes, 10 fueron catalogados como graves (1.3%) siendo mortal por atropello in itinere uno de ellos. Y de las recaídas, únicamente una ha tenido consecuencias graves.

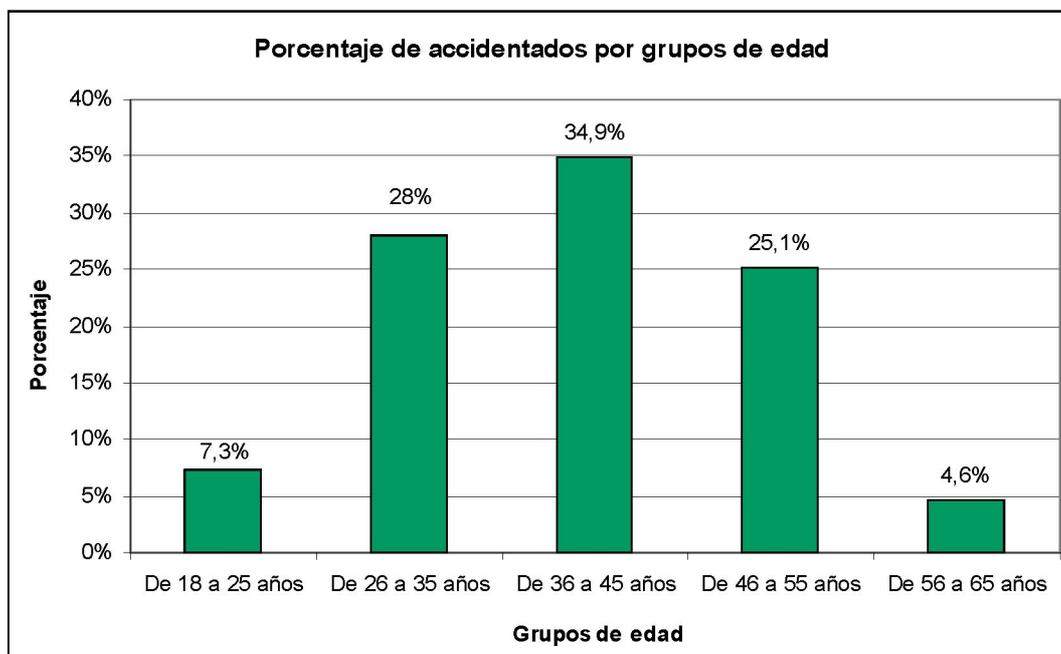


*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

El 61% de los accidentes registrados corresponden a hombres y el 39% a mujeres. La gravedad de éstos también ha sido mayor en hombres pero el mortal lo ha sufrido una mujer.

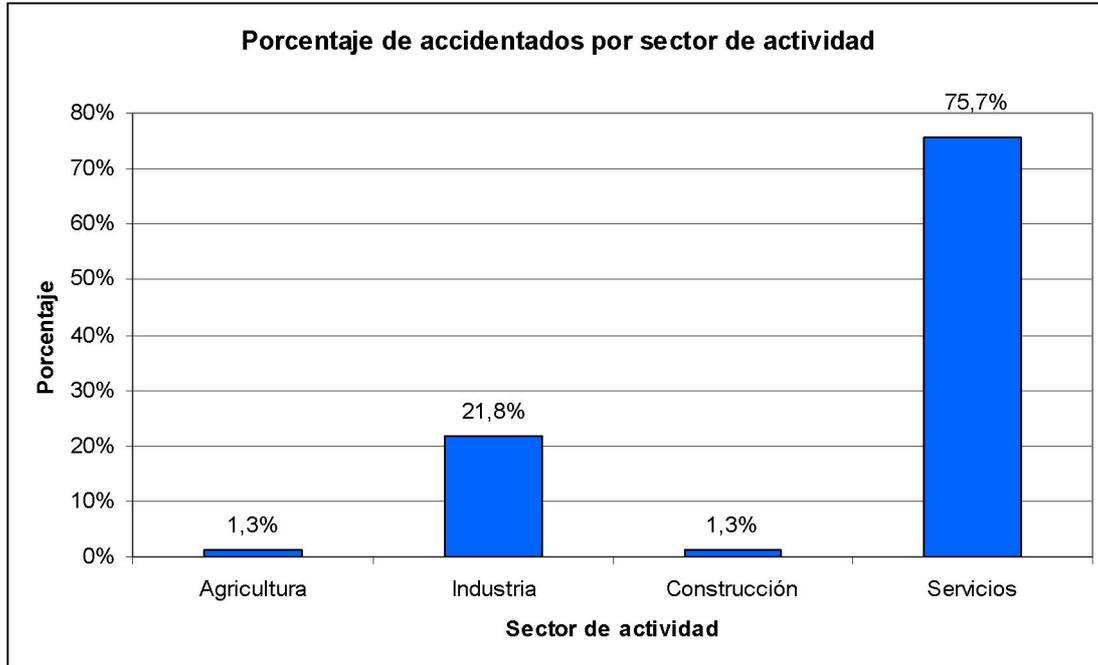


Según la edad de los accidentados, se observa que casi la totalidad de accidentes ocurren en las edades comprendidas entre 26 y 55 años.

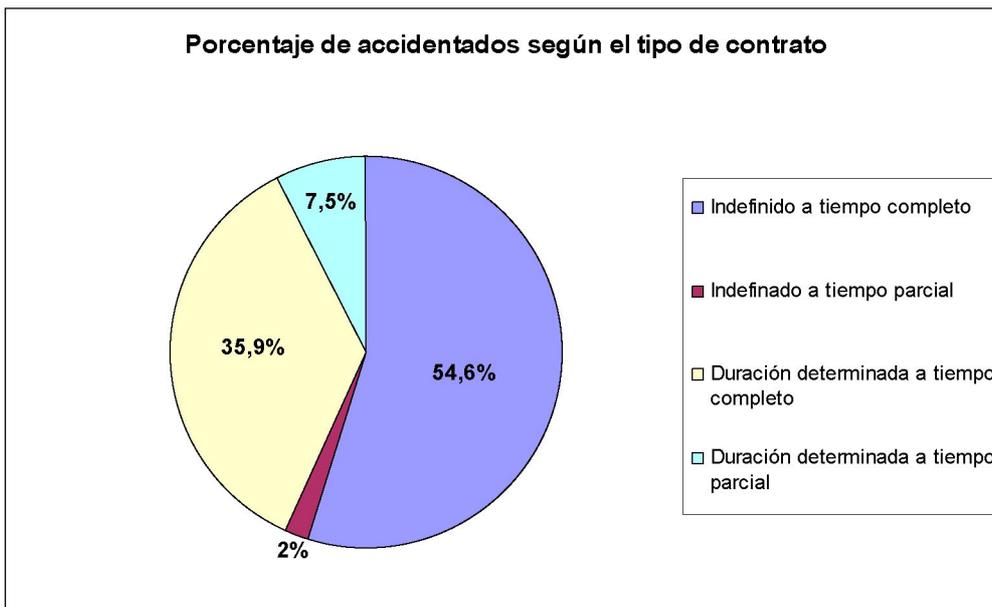


*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Los accidentes producidos durante este periodo han tenido en su mayoría lugar en los Centros Especiales de Empleo dedicados a actividades del sector Servicios, seguido de los que realizan labores industriales, donde se han desarrollado la mayor parte de los siniestros graves.

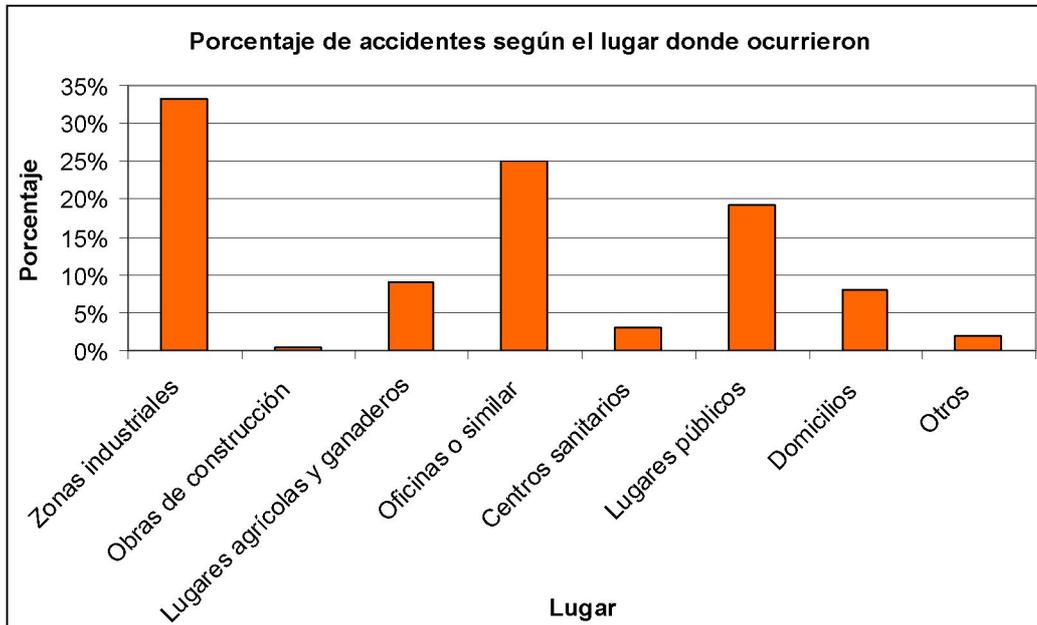


Más del 90% de las personas accidentadas tenían contrato a tiempo completo, bien sea éste indefinido o de duración determinada.

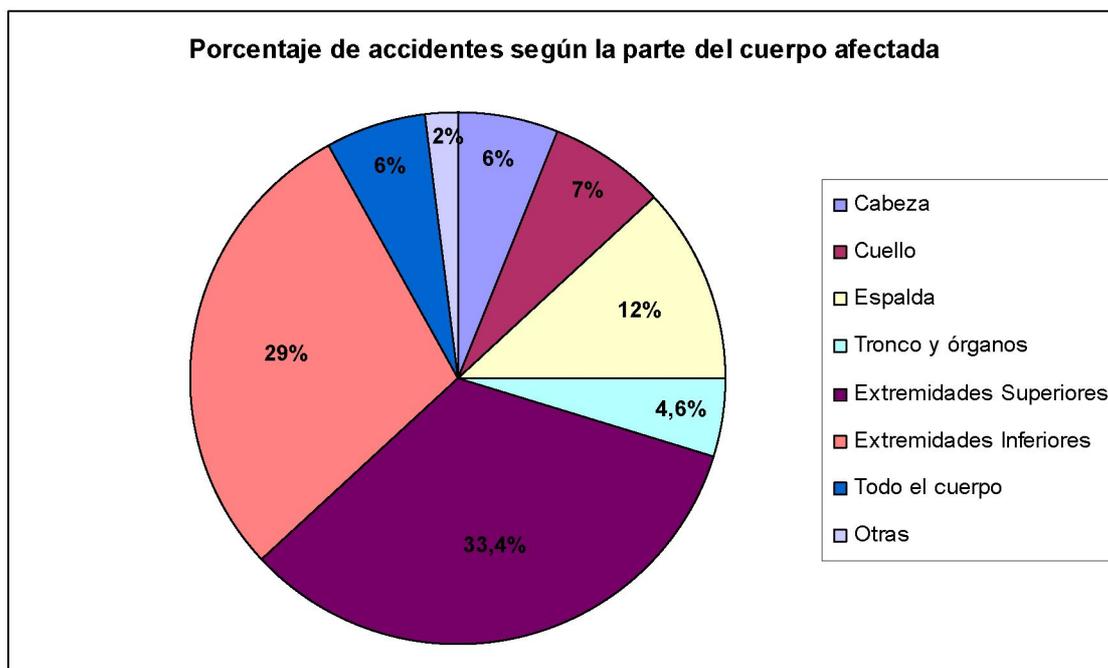


*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

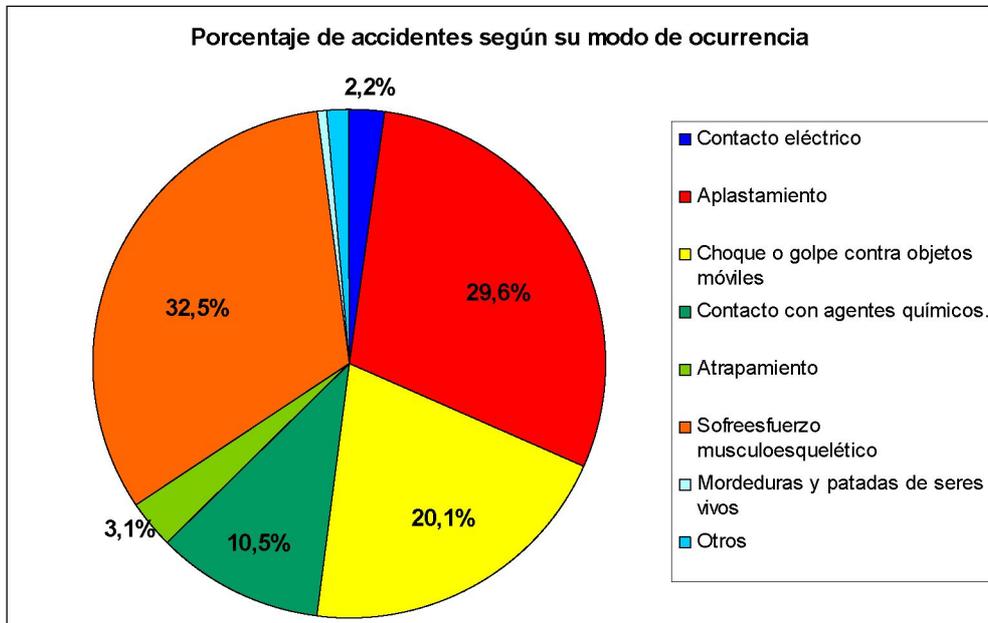
Los accidentes acaecidos han tenido lugar en su mayor parte en zonas industriales, en oficinas o similares y en lugares públicos.



La parte del cuerpo más afectada por estos accidentes son las extremidades, tanto las superiores (en especial las manos) como las inferiores y suelen ser debidos a esguinces, torceduras, dislocaciones o heridas superficiales. La espalda es también una de las zonas del cuerpo que es habitualmente lesionada.



Son los sobreesfuerzos las acciones que ocasionan la mayor parte de los accidentes a los trabajadores de estos Centros Especiales, seguido de los aplastamientos y de los golpes y choques contra elementos móviles.



## **13. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Tal y como dicta el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. El Plan de Prevención incluirá:

- La identificación de la empresa y de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades de cada uno de sus niveles jerárquicos.
- La organización de la producción.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existente.
- La política, los objetivos y medidas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Una vez implantado el Plan de Prevención, el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona y elegir los equipos y métodos de trabajo que atenúen el trabajo monótono y repetitivo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La **evaluación de riesgos** es un examen detallado dirigido a identificar los riesgos de todos los puestos de trabajo que no hayan podido evitarse y estimar su magnitud. Con ella se obtiene la información necesaria para que el empresario pueda tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Según el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todo empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa. Esta evaluación inicial será actualizada evaluando de nuevo los puestos de trabajo cuando estos estén afectados por:

- 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.

Para realizar esta evaluación hay que tener en cuenta que las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo desembocan muchas veces en que éstos padezcan riesgos psicosociales que perjudican fundamentalmente su salud mental. Estos riesgos psicosociales pueden ser por varios motivos:

- Exceso de exigencias psicológicas del trabajo: el trabajador tiene que dar respuesta a una gran cantidad de trabajo en poco tiempo debido a falta de personal, a sobrecarga laboral, a ritmos de trabajo rápidos marcados por una máquina, etc.
- Falta de influencias sobre el trabajo: el trabajador no puede decidir cómo hacer las tareas ni puede descansar cuando quiera o parar la máquina en un momento determinado, etc.
- Escasez de liderazgo y falta de apoyo social: al trabajador no se le permite recibir ayuda para realizar una tarea y recibe abuso por parte de la autoridad y un trato vejatorio por parte de los mandos.

- Elevada inseguridad laboral y económica: falta de personal, elevado número de contratos temporales, miedo a perder el trabajo, bajos sueldos que les obligan a realizar horas extras aunque según el convenio no pueden realizarlas, cambios de horarios sin avisar con tiempo suficiente, etc.

Una elevada exposición a alguno de estos riesgos da lugar a problemas de estrés, ansiedad, depresión y alteraciones fisiológicas.

Otros de los riesgos más frecuentes en los Centros Especiales de Empleo son los de: utilización de maquinaria “peligrosa” para la que, por lo general, no han recibido formación ni de uso ni de procedimientos de trabajo seguros; exposición a ruidos intensos y continuos, a temperaturas extremas y a sustancias químicas; golpes por manipulación de objetos pesados; y las lesiones músculoesqueléticas debido a la manipulación de cargas y a los trabajos repetitivos. Todos estos riesgos pueden verse influidos por la naturaleza y grado de discapacidad del trabajador que lo ocupa, por lo que siempre es necesario tenerlo en cuenta en la evaluación de riesgos.

Una vez realizada la evaluación de riesgos y en función de los resultados obtenidos, se procederá a realizar la **planificación de la acción preventiva** para implantar las medidas preventivas pertinentes, incluyendo para cada actividad, el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario debe asegurarse de la efectividad de las actividades preventivas incluidas en la planificación, las cuales deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

Todo centro de trabajo debe llevar a cabo las siguientes actuaciones preventivas:

- Realización del Manual de Prevención de Riesgos Laborales: documentación generada al desarrollar la Prevención de Riesgos Laborales en el centro de trabajo. En él se integran la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, las investigaciones de accidentes, los controles periódicos, etc.

- Información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas para evitarlos y las medidas de emergencia que se deben adoptar en caso de accidente.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores.
- Entrega a los trabajadores de los Equipos de Protección Individual, al inicio de la actividad y cuando resulte necesario, indicados en la evaluación de riesgos. Se entenderá por “Equipo de Protección Individual” cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.
- Notificación de los accidentes, enfermedades profesionales e incidentes que tengan lugar.
- Consideración de los trabajadores especialmente sensibles.
- Realización de la vigilancia de la salud. El empresario debe comunicar al servicio médico las tareas que desempeñan y los riesgos a que están expuestos los trabajadores, así como los equipos y sustancias químicas que manejan. Se valorará si el trabajador está sufriendo algún daño en su salud, así como su aptitud médica para continuar en el puesto.
- Realización de la coordinación de actividades empresariales cuando coexistan dos o más empresas en el mismo centro de trabajo. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.
- Realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad cuando el resultado de la evaluación de riesgos lo haga necesario.
- Realización de inspecciones de las instalaciones industriales existentes en el centro de trabajo por medio de un Organismo de Control Autorizado (OCA).
- Realización de los controles de legionela, desinsectación y amianto.

- Verificación de que los Equipos de Trabajo, las maquinarias, los Equipos de Protección Individual y las sustancias o preparados químicos cuentan con:
  - Marcado CE de conformidad con la Normativa Europea.
  - Manual de instrucciones redactado en castellano.
  - Fichas técnicas de los equipos.
  - Ficha de Datos de Seguridad en castellano.

Para que el centro de trabajo desarrolle todas estas actuaciones preventivas, la Ley admite cuatro **modalidades organizativas**.

- a) Asumir personalmente la actividad. El empresario puede asumir la Prevención de Riesgos Laborales de su empresa, con excepción de la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando:
  - Se trate de una empresa de hasta 10 trabajadores.
  - Las actividades desarrolladas en la empresa lo permitan.
  - El empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
  - Tenga la formación requerida.
- b) Designar trabajadores. El Delegado de Prevención es el representante de todos los trabajadores de una empresa en funciones específicas de Prevención de Riesgos Laborales. Puede haber más de uno.
- c) Recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Como complemento a otras modalidades o de forma exclusiva, se pueden concertar las actividades preventivas con un SPA.
- d) Construir un servicio de prevención propio (SPP). El empresario deberá construir un Servicio de Prevención Propio:
  - Cuando la empresa cuente con más de 500 trabajadores.
  - En empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen determinadas actividades.
  - Cuando así lo decida la Autoridad Laboral.

**La documentación que debe disponer el Centro en materia de Prevención de Riesgos Laborales es:**

- Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de la Actividad Preventiva.
- Seguimiento de acciones correctoras.
- Plan de emergencia.
- Registros de entrega de información preventiva y Equipos de protección individual.
- Controles periódicos de medios de extinción de incendios, interruptores diferenciales y escaleras de mano.
- Documento acreditativo de la realización de las inspecciones periódicas de las instalaciones industriales.
- Informes de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informes de investigación de incidentes.
- Informes técnicos o estudios específicos elaborados por el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Procedimientos especiales de trabajo, en su caso.
- Fichas de datos de seguridad de los productos químicos utilizados, en su caso.
- Libros o manuales de instrucciones de las máquinas y/o equipos de trabajo.

**La documentación que debe entregar el responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral al trabajador es:**

- Copia de la evaluación de riesgos: riesgos de las áreas y de la categoría profesional del trabajador.
- Fichas de prevención.
- Equipos de protección individual, en su caso.
- Fichas de datos de seguridad, en su caso.
- Información de los resultados y medidas a aplicar de los informes y estudios elaborados por el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Información sobre las medidas de emergencia.
- Información sobre equipos de trabajo.
- Información sobre procedimientos de trabajo.

El artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales recoge las **obligaciones de los trabajadores en materia preventiva**, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de 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. Esta obligación genérica se concreta en una serie de obligaciones particulares de los trabajadores, entre las que destacan las siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc.
- Utilizar correctamente los Equipos de Protección Individual 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 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.

El coste de las medidas relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno (ni monetario ni de tiempo) sobre los trabajadores.

Los **Centros Especiales de Empleo (CEE)** están sujetos a la misma normativa en Prevención de Riesgos Laborales que el resto de empresas; a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta Ley recoge, de manera general, el derecho de toda la población trabajadora a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y en el artículo 25 hace especial hincapié en la protección de los trabajadores especialmente sensibles, recogiendo que el empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Esta protección se llevará a cabo a través de la realización de evaluaciones de riesgo que tengan en cuenta la existencia de trabajadores con alguna discapacidad y estableciendo las medidas de protección y preventivas necesarias para evitar cualquier daño sobre su salud.

Además, la Ley dicta que 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.

En cuanto a normativa europea, destaca la Directiva Europea 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El artículo 5 de esta directiva establece que los empresarios deben tomar medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte del mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

La aplicación española de esta Directiva es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad, "LISMI", modificada por la Ley 62/2003. El artículo 37 de esta Ley reza que los empresarios deben tomar 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, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Todos los trabajadores, en concreto los trabajadores con discapacidad, tienen el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a una participación activa en la organización y su entorno. Estos derechos son obligaciones para el empresario, que va a tener que adoptar medidas encaminadas a asegurar que los entornos de trabajo y las actividades en ellos desarrolladas, se lleven a cabo bajo unas condiciones aceptables de seguridad y salud.

Los trabajadores discapacitados deben considerarse como cualquier otra persona trabajadora, pero teniendo en cuenta que, debido a sus características individuales, requerirán una atención específica para garantizar su salud y seguridad. Es por ello que, para su integración en el mercado laboral, será necesario adoptar medidas técnicas y servicios especializados que permitan que estas personas realicen un trabajo remunerado en condiciones laborales de calidad.

Los Centros Especiales de Empleo reciben un gran número de ayudas económicas, tanto de la Administración central como de la autonómica, por contratar a personas con discapacidad y fomentar su inserción en el mercado laboral. Estas ayudas deben repercutir en unas adecuadas condiciones laborales de los trabajadores, incluidas las de seguridad y salud laboral.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

El sector de los Centros Especiales de Empleo está compuesto por un conglomerado de empresas y entidades de muy diversas actividades, lo que provoca enormes diferencias a la hora de cumplir sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Según sea la actividad laboral, los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores son diferentes, pero las evaluaciones de riesgos, las medidas preventivas, la información y la formación de riesgos y los procedimientos de trabajo seguros, han de estar presentes en todos los centros.

Como ya hemos visto, la evaluación de riesgos Laborales es un estudio pormenorizado en el que se identifican y valoran los riesgos que no han podido evitarse para cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las características del trabajador que lo va a ocupar, los equipos de trabajo utilizados, los medios y las tareas.

En el caso de los Centros Especiales de Empleo, estas Evaluaciones han de ser específicas, teniendo en cuenta las características individuales de cada trabajador discapacitado, y no dando por hecho que los riesgos para la salud y seguridad asociados a una discapacidad determinada son siempre los mismos.

La evaluación de riesgos debe hacerse al inicio de la actividad del CEE y revisarse cuando un trabajador sufra un daño en su salud y siempre que haya algún cambio que pueda modificar las condiciones de seguridad y salud (contratación de un nuevo trabajador con discapacidad, adquisición de equipos, cambios en las tareas, etc.).

Tras la evaluación de riesgos, el empresario será el responsable de llevar a cabo la planificación de las medidas preventivas que se aplicarán para evitar los riesgos evaluados. Esta planificación debe incluir:

- Las actuaciones que se realizarán en caso de emergencia, teniendo en cuenta la naturaleza y grado de discapacidad de los trabajadores del centro.
- Los planes de evacuación. Es recomendable verificar periódicamente su eficacia mediante simulacros.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

- El procedimiento para realizar la vigilancia de la salud. El empresario debe comunicar al servicio médico las tareas que desempeñan y los riesgos a que están expuestos los trabajadores, así como los equipos y sustancias químicas que manejan y cualquier información relevante.
- La información acerca de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y de las medidas adoptadas para controlarlos o eliminarlos. Esta información se detallará de manera que sea comprensible por los trabajadores.
- La formación a los trabajadores, poniendo especial atención en la formación facilitada a trabajadores con discapacidad sensorial, intelectual y psíquica.

Para realizar una buena gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, es importante contar con al menos una persona de la empresa, con formación el PRL, que actúe de enlace entre el Centro Especial de Empleo y el Servicio de Prevención Ajeno. Este enlace deberá comunicar inmediatamente al SPA los cambios en el CEE que puedan modificar la evaluación de riesgos.

El proceso de establecimiento de medidas preventivas destinadas a los trabajadores con discapacidad debe coordinarse entre todos los que participan en la gestión preventiva para conseguir que se cumplan las obligaciones en virtud de la legislación sobre seguridad y salud y la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Esta coordinación debe llegar a los trabajadores y la empresa debe asegurarse de que todos y cada uno asume y aplica sus funciones correctamente.

Como establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán coordinarse y cooperar en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos. Los Centros Especiales de Empleo, en muchas ocasiones, actúan como subcontratas de otras empresas o incluso de la Administración Pública. Por ello resulta fundamental el intercambio de información y documentación sobre los riesgos y las medidas preventivas de cada una de las empresas coincidentes en el centro de trabajo, así como sobre la naturaleza y el grado de discapacidad de los trabajadores del CEE que van a participar en dichas actividades.

## **14. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**

Como ya hemos visto, las personas con discapacidad son las que más dificultades y desventajas tienen a la hora de acceder al mercado laboral, pero estas dificultades no se deben a sus propias limitaciones, si no a las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno laboral. Es decir, todas las personas están capacitadas pero hay algunas de ellas que por diferentes obstáculos o barreras del entorno no pueden desarrollar sus tareas en plenitud.

Según el artículo 2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU), la Accesibilidad Universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Los principales problemas que se detectan en los Centros Especiales de Empleo son los derivados de la falta de esta accesibilidad y de adaptación del puesto a las características personales de los trabajadores.

La adaptación del puesto de trabajo puede ser de dos tipos: funcional y física. La adaptación funcional supone que hay que adecuar las funciones del puesto de trabajo a la capacidad del trabajador para que la demanda de la tarea no supere las capacidades del mismo y no se produzca el empeoramiento de la discapacidad que padece o aparezcan nuevos trastornos. La adaptación física consiste en disminuir los problemas que tienen los trabajadores con discapacidad física a la hora de transitar por pasillos y puertas angostas, hacer uso de los sanitarios, librar desniveles y escaleras por falta de rampas o elevadores, así como con la dificultad para alcanzar o recuperar objetos caídos.

Así pues, atendiendo a la capacidad física, funcional y sensorial del trabajador y a las exigencias del puesto de trabajo, el Centro Especial de Empleo debe proceder a la adaptación del puesto, tomando como punto de referencia la evaluación de riesgos laborales, donde se indicará qué tipo de adaptación realizar o qué medidas preventivas adoptar para garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores, y la vigilancia de la salud de cada trabajador.

La adaptación al puesto de trabajo es individual ya que cada individuo tiene necesidades concretas, por lo que no deben existir Protocolos generales de adaptaciones del puesto para las personas con discapacidad. Además, cualquier adecuación al puesto de trabajo debe contar con el consenso de todos los implicados, desde el propio trabajador con discapacidad hasta los responsables de la empresa. Tras la adaptación, se debe llevar un seguimiento de la situación para detectar efectos no deseados en el sujeto o en la relación laboral que obliguen a realizar nuevas adaptaciones.

Esta adaptación puede resultar costosa para el empresario, pero existen numerosas ayudas y subvenciones que permiten llevar a cabo la eliminación de barreras arquitectónicas o la dotación de equipos necesarios para facilitar el trabajo a las personas con discapacidad. Además se ha introducido una modificación en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, en la que se aclara que estas ayudas pueden ser también concedidas para realizar adaptaciones en los puestos de trabajo en los que haya trabajadores con contratos de duración inferior a 12 meses.

## **14.1. FASES DE LA ADAPTACIÓN**

Para facilitar la adaptación de los puestos de trabajo, los CEE deben establecer un procedimiento que identifique el proceso a seguir tras contratar a una persona para un determinado puesto. Las fases de este proceso son:

### **Fase 1: Descripción del puesto de trabajo.**

En esta fase se definen los conocimientos, las habilidades, competencias y requerimientos funcionales necesarios para desempeñar las funciones del puesto y las tareas específicas que éste conlleve.

**Fase 2: Descripción del entorno de trabajo.**

En esta fase se definen las condiciones de accesibilidad a la empresa y se estudian cuáles pueden ser 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.

**Fase 3: Evaluación de riesgos:**

En esta fase se identificarán los riesgos del puesto de trabajo y del entorno derivados de las instalaciones y equipos de trabajo, los riesgos de carácter físico, químico y biológico, y los de carácter ergonómico con la finalidad de determinar cómo pueden incidir estos riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Fase 4. Valoración de las habilidades y capacidades del trabajador.**

En esta fase se valora la compatibilidad del puesto de trabajo y la discapacidad del trabajador. Así se determinan las posibles dificultades con las que el trabajador con discapacidad se ha de enfrentar en el desarrollo de las tareas que conlleva su puesto de trabajo.

**Fase 5. Determinación de la aptitud del trabajador al puesto de trabajo.**

En esta fase, con la información recogida de los apartados anteriores, se determina la aptitud del trabajador a su puesto de trabajo y al entorno. Así un trabajador puede ser:

- Apto sin restricciones: el trabajador puede desarrollar íntegramente la actividad laboral, no siendo necesaria la adaptación funcional/física del puesto de trabajo.
- Apto con restricciones: el trabajador puede desarrollar la actividad siempre y cuando se proceda a la adaptación funcional/física que se recomiende.
- No apto: existe incompatibilidad absoluta y no es posible la adaptación.

**Fase 6. Definición de medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa.**

En esta fase se determina qué es lo que dificulta la accesibilidad y la adecuación al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador discapacitado. Con estas medidas se pretende, no solo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por consiguiente, la mejora de su productividad. A la hora de realizar adaptaciones hay que tener en cuenta que siempre hay que considerar la opinión del trabajador para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas.

## **14.2. PROTOCOLO DE VALORACIÓN**

Para llevar a cabo todas estas fases de adaptación, se recomienda llevar a cabo un protocolo de valoración en el que se evaluarán los siguientes aspectos:

**1. Datos generales:**

<u>Nombre del puesto</u>	<u>Valoración funcional del trabajador</u>
Descripción de las principales tareas.	¿Podría tener el sujeto dificultades en la ejecución de alguna de estas tareas?
Equipos necesarios para realizar el trabajo.	¿Podría tener el sujeto dificultades en el manejo de alguno de estos equipos?

**2. Formación. Requisitos del puesto:**

<u>Requisitos formativos o de habilidades</u>	<u>¿Dispone el trabajador de la formación o habilidad demandada?</u>
Formación reglada.	
Cursos de especialización o perfeccionamiento.	
Idiomas.	
Permiso de conducir.	
Otras habilidades requeridas.	
Experiencia previa.	

**3. Demandas del puesto y capacidades del sujeto.**

<u>Demanda de la tarea</u> (marcar la demanda que requiera el puesto)	<u>Capacidad limitada del sujeto</u> (X)	<u>Observaciones</u>
Movilidad miembros inferiores.		
Movilidad miembros superiores.		
Movilidad cuello y tronco.		
Esfuerzo físico.		
Ver.		
Oír.		
Uso del lenguaje.		
Aprendizaje / razonamiento.		
Relaciones interpersonales.		
Iniciativa / autonomía.		

**4. Condiciones de trabajo:**

<u>Condición de trabajo desfavorable</u> (marcar la condición)	<u>Tolerancia limitada del sujeto</u> (X)	<u>Observaciones</u>
Ergonomía (manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas, etc.)		
Condiciones ambientales (iluminación, ruido, vibraciones, temperatura).		
Seguridad e higiene (caídas, golpes, atropamientos, contaminantes, productos peligrosos, etc.).		
Aspectos organizativos (horario, desplazamientos, flexibilidad, etc.).		

**5. Otros aspectos:**

<u>Problema</u>	<u>Observaciones</u>
Desplazamiento al centro: dificultad para llegar hasta el centro de trabajo.	
Existencia de barreras arquitectónicas para acceder al centro de trabajo o para moverse por él.	
Ayudas técnicas personales (silla de ruedas, audífono, etc.) que pueda interferir con el trabajo.	
Mobiliario existente en el puesto de trabajo que puede resultar un obstáculo para el trabajador.	
Maquinaria y equipamiento existente en el puesto de trabajo pueda resultar un obstáculo para el trabajador.	
Otros aspectos considerados.	

## **14.3. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA SEGÚN LA DISCAPACIDAD**

### **14.3.1. DISCAPACIDAD FÍSICA**

Este tipo de discapacidad implica una disminución de la fuerza muscular y de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo. Es por ello que la mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas que les impiden y complican su desplazamiento (escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados, etc.).

Los trabajadores con limitaciones funcionales en manos y brazos tienen dificultades para agarrarse a la hora de subir o bajar escaleras, pasar por terrenos poco estables o con pendientes, etc., por lo que se les debe facilitar el tránsito por estos lugares si no tuvieran otra alternativa de paso, aunque solo sean de tránsito esporádico, como en caso de emergencia. Además hay que tener en cuenta que, en caso de caída, estos trabajadores tienen dificultad para agarrarse, apoyarse o protegerse con las manos, lo que agravará el daño de la caída. Otro riesgo importante de estos discapacitados será el de caída de objetos en manipulación al no ser óptimas las condiciones físicas de agarre.

Si el trabajador necesita una silla de ruedas para desplazarse, se debe tener en cuenta la anchura de todos los accesos que esta persona tenga que utilizar, aunque sea esporádicamente o en caso de emergencia. En el caso de tener que pasar por un acceso no adaptado, establecer medidas como contar con la ayuda de terceras personas. El suelo ha de ser uniforme, no deslizante y sin desniveles importantes. En cuanto a su puesto de trabajo, deberá estar adaptado y en él se podrá mover y alcanzar los utensilios y herramientas con facilidad.

Uno de los riesgos más importantes a los que está expuesto el trabajador en silla de ruedas, son las caídas de la silla, al ser un vehículo muy inestable. Otros riesgos importantes son los golpes contra objetos inmóviles debido a la escasez de espacio y también los sobreesfuerzos al tener que salvar barreras arquitectónicas. Además, según el grado de lesión o enfermedad, el trabajador puede carecer por completo de sensibilidad en las extremidades inferiores, por lo que no notará si éstas entran en contacto con algún elemento a elevada temperatura, lo que le causaría quemaduras. A estos riesgos se suman las limitaciones de sus posibilidades de alcance manual y visual y las dificultades de movilidad que tendrán en situaciones de emergencia y evacuación.

### **14.3.2. DISCAPACIDAD AUDITIVA**

La discapacidad auditiva de una persona se evalúa por el grado de disminución (hipoacusia) o pérdida (sordera) de su audición en función a diferentes frecuencias de sonido. Para las personas que posean esta discapacidad es esencial que las condiciones acústicas del centro de trabajo (nivel de ruido, reverberación, saturación de señales acústicas, etc) sean adecuadas. Además existen diferentes medios alternativos de comunicación que pueden ser utilizados con estas personas: bucles de inducción, teléfonos especiales, audífonos, comunicación escrita, emisoras FM, correo electrónico, etc.

Si las personas son sordas de nacimiento serán también, muy probablemente, mudas, por lo que la comunicación con ellas será utilizando el lenguaje de signos o leyendo los labios. Esta forma de comunicación obliga a ir siempre mirando fijamente a su interlocutor, lo que incrementa el riesgo de choques, caídas y golpes contra objetos. También, al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos, presentan un mayor riesgo de atropellos o golpes con vehículos. Es por ello que las alarmas de incendio o de emergencia cuando en el centro de trabajo haya trabajadores con discapacidad auditiva, serán visuales.

### **14.3.3. DISCAPACIDAD VISUAL**

Las personas con limitación visual, dada su discapacidad, se ven limitadas (pero no impedidas) a la hora de realizar su vida cotidiana de forma independiente. Es por ello que los puestos de trabajo de estas personas deben estar situados lo más cerca posible a las zonas de uso general para facilitar el movimiento de la persona. Además pueden disponer de elementos de apoyo (lupas, teclados adaptados, *software* de ampliación de imagen y/o lectura de la pantalla, etc) que faciliten el uso del ordenador, el teléfono y otros elementos. Es importante también mantener bien iluminado, ordenado y libre de obstáculos el entorno de trabajo y evitar cambios de ubicación de los elementos.

Los mayores riesgos para estas personas lo constituyen las caídas al mismo y a distinto nivel, los choques contra objetos y los atropellos. Para evitar estos accidentes lo máximo posible, la información y formación de toda persona ciega se realizará a través del Sistema Braille de lecto-escritura, un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.

En situaciones de emergencia hay que tener en cuenta que no detectan las señales visuales, por lo que necesitarán ser avisados mediante señales sonoras y guiados por terceras personas.

#### **14.3.4. DISCAPACIDAD PSÍQUICA O INTELECTUAL**

Las personas con discapacidades psíquicas pueden ser personas que les cueste entender y no tengan capacidad de improvisación, por lo tanto se han de tener presentes las situaciones fuera de lo normal, como las emergencias. También puede resultar que a estas personas les cueste salir de la rutina, lo que hace que tengan una alta capacidad para desarrollar tareas monótonas y repetitivas.

En el caso de personas con discapacidad intelectual, se recomienda:

- Evitar trabajos que demanden una carga mental elevada.
- Simplificar el entorno de trabajo y evitar las reorganizaciones frecuentes.
- Adaptar las instrucciones y la descripción de cuáles son sus tareas y cómo deben realizarlas, y del tiempo que disponen para ello, de forma clara.

#### **14.3.5. VIGILANCIA DE LA SALUD**

El artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario el deber de garantizar a sus trabajadores, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos existentes en su trabajo. Los objetivos que se persiguen con esta vigilancia son:

- Valorar cómo afectan las condiciones de trabajo a la salud de los trabajadores.
- Evitar que puedan sufrir daños derivados de las condiciones de trabajo.
- Determinar el grado de adecuación de la actividad laboral a las características del trabajador que la desarrolla para prevenir daños a su salud.

Así, la vigilancia de la salud se convierte en un elemento esencial para determinar si la persona con discapacidad puede realizar las tareas del puesto de trabajo o si, por el contrario, el resultado pone de manifiesto que la actividad laboral no es adecuada a las características de la persona que la realiza. En éste caso será necesario realizar la adaptación del puesto de trabajo. En la valoración hay que tener en cuenta que la capacidad de las personas puede mejorar con la práctica, variar a lo largo del día o disminuir con la edad.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste consentimiento, a excepción de:

- Los supuestos en los que la realización de reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Que esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

La vigilancia de la salud será gratuita para los trabajadores y la información médica obtenida de esta vigilancia estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido sin el consentimiento del trabajador. No obstante, el empresario y las personas con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

## **14.4. ENTORNO DE TRABAJO**

El lugar de trabajo, regulado por el RD 486/1997 de 14 de abril, se conoce como aquél área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que puedan acceder en razón de su trabajo. Se incluyen en esta definición los puestos de trabajo, servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios, comedores, puertas, vías de circulación, escaleras y ascensores; y deben estar diseñados y acondicionados considerando las necesidades de los posibles trabajadores discapacitados que vayan a utilizarlos, haciendo que puedan acceder a ellos de forma independiente sea cual sea su discapacidad. Para ello lo primero que habrá que hacer será suprimir las barreras arquitectónicas para lograr que los entornos sean accesibles.

Todos los lugares de trabajo que vamos a detallar a continuación, se deberán limpiar periódicamente y siempre que sea necesario, pero sin que las operaciones de limpieza constituyan por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores.

#### **14.4.1. PUESTO DE TRABAJO**

Tal y como establece el Anexo I del 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, las dimensiones de los locales de trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- 3 metros de altura desde el suelo hasta el techo, que puede reducirse a 2,5 en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos.
- 2 metros cuadrados de superficie libre por trabajador.
- 10 metros cúbicos, no ocupados, por trabajador.

En cuanto al puesto de trabajo de personas con discapacidad física, se recomienda que este se ubique en una zona con fácil acceso, a poder ser en la planta baja y cerca de las áreas comunes (comedor, aseos, ascensores...) y de la entrada y salida del edificio. Así se evitará que las personas que caminen con dificultad y las personas con silla de ruedas tengan que cubrir largos trayectos. Además, no existirá ningún escalón aislado dentro del puesto.

El puesto de trabajo debe estar configurado de tal manera que permita al trabajador cambiar de postura cada vez que lo desee, sin que afecte a la tarea que realiza. Además debe poder alternar entre la postura de pie y sentado o semisentado para aliviar los síntomas de fatiga.

Si el trabajador discapacitado lo necesitara, se colocarán barras de apoyo en la pared o en el borde de la mesa de trabajo, que les proporcionen mejor movilidad a la hora de sentarse o levantarse. Además se reservará un lugar adecuado para colocar las ayudas técnicas que utilice el trabajador, como por ejemplo un gancho para colgar las muletas.

Las herramientas y los materiales que se van a utilizar deberán estar situados entre la altura del hombro y la cintura para facilitar su alcance y manipulación y evitar tener que agacharse, arrodillarse o subir los brazos por encima de la altura del corazón. Además se recomienda no situarlos detrás del trabajador.

Los mandos del control de la maquinaria y equipo de trabajo que emplee el trabajador, estarán situados de tal manera que pueda alcanzarlos en una postura cómoda. Es aconsejable limitar la fuerza necesaria para activar dichos mandos o utilizar palancas para aumentar la efectividad de la fuerza aplicada.

Los interruptores no deben colocarse fuera del alcance del usuario ni tan cerca que puedan activarse por accidente o interferir con otras actividades. Para operar con lámparas, puertas automáticas, equipos, etc., es recomendable utilizar algún sistema de control remoto.

Los muebles como estantes, armarios, archiveros, etc., no deben colocarse en la esquina de la habitación, sino a unos 40 cm, para que un usuario de silla de ruedas pueda acercarse de lado.

En cuanto a las superficies de trabajo hay que tener en cuenta que las sillas de ruedas son más altas que las sillas convencionales, por lo que necesitan mayor altura libre debajo de la superficie de trabajo: entre 75 y 80 cm. Esta altura permitirá que el trabajador pueda acercarse a los aparatos situados encima de la mesa con mayor facilidad y adoptar una postura cómoda. Existen mecanismos para regular la altura de las superficies de trabajo, pero antes de utilizar alguno hay que comprobar que es seguro y estable incluso cuando el usuario tiene que apoyarse con todo su peso en el borde de la superficie para poder levantarse o cambiar de la silla de ruedas a la normal. Por ello también se recomienda utilizar mesas con patas tipo “L”, en lugar de tipo “H” o tipo “T”. La profundidad bajo la superficie de trabajo debe tener 75 cm. como mínimo, y el ancho un mínimo de 80 cm. y no interferir con las manos del usuario al accionar el aro de propulsión de la silla. Deben evitarse los cajones o cualquier otro elemento que pueda suponer un obstáculo en este sentido.

La mesa de trabajo se debe ubicar en un lugar que permita disponer de espacio suficiente para circular o moverse cómodamente. Esto representa un área de al menos 1.5 m<sup>2</sup> entre la mesa y cualquier mueble o pared para permitir el giro de una silla de ruedas, o bien el espacio de transferencia hacia un asiento de trabajo. Los bordes y las esquinas se intentarán que sean redondeados y elevados en la superficie para evitar la caída de artículos. Existen alcanzadores que facilitan la recuperación de objetos caídos o situados a distancia.

Los escritorios destinados al uso de ordenador dispondrán todos sus accesorios (impresora, escáner, etc.) y el material necesario, lo más cerca posible al trabajador. Además existen ayudas técnicas que facilitan el manejo del ordenador: punteros y varillas para ayudar a teclear; soportes y carcasas para el teclado; teclados y ratones especiales; emuladores de teclado y ratón; software para magnificar la imagen, sintetizar la voz, reconocer la voz, etc.

En cuanto a las sillas, se recomienda que sean acojinadas para cualquier trabajador que permanezca sentado más de una hora y, particularmente, para las personas que no perciben molestias debidas a la presión mantenida sobre la superficie corporal. Se organizarán las tareas para que las personas con dificultad para sentarse o levantarse necesiten hacerlo lo menos posible. Cuando el trabajador esté sentado, la cabeza deberá permanecer derecha o ligeramente inclinada hacia delante y la espalda también derecha o ligeramente inclinada hacia atrás y apoyada en el respaldo.

#### **14.4.2. HERRAMIENTAS**

Se recomienda utilizar herramientas que sean ligeras y que puedan utilizarse indistintamente con ambas manos. Su superficie de agarre será antideslizante y no conductora, y tendrá una longitud mínima de 10 cm y un grosor mínimo de 2,5 cm., que debería ser mayor si el trabajador tiene poco control del movimiento de sus manos.

También es aconsejable que las pinzas y las tijeras estén dotadas de un muelle que les permita abrirse automáticamente. Además se mantendrán afiladas para reducir la fuerza necesaria a aplicar cuando se utilicen. Y las herramientas con gatillos de uso prolongado deben poder ser accionadas con toda la mano y no con un único dedo.

### **14.4.3. SUELOS**

En el caso de los suelos de los locales de trabajo, el 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, determina que deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas. Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas. Estas barandillas serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90 cm. y dispondrán de una protección que impida el paso por debajo de la misma o la caída de objetos sobre personas.

Se evitará que los suelos tengan bordes de más de 1 cm u otros obstáculos que puedan suponer riesgo de tropiezos para la persona que camina o sean difíciles de superar para un usuario de silla de ruedas. Además se eliminarán las rejillas en donde pueda quedarse atrapado el extremo de una muleta o bastón o la llanta de una silla de ruedas. Si el suelo está alfombrado, las alfombras no tendrán texturas con relieve y se asegurará un anclaje firme, especialmente en los bordes.

### **14.4.4. PASILLOS**

Para facilitar el tránsito a su través de personas discapacitadas y que utilicen silla de ruedas, deben cumplir los siguientes requisitos:

- La anchura mínima, libre de obstáculos, será de entre 90cm y 120 cm.
- Su trazado debe estar claramente señalizado.
- Deben ser claramente diferenciados de los puestos de trabajo, por ejemplo, mediante líneas en el suelo pintadas de color amarillo.
- La pendiente longitudinal debe ser menor de 4 cm; superando este valor, se considerará una rampa.
- Deben estar libres de obstáculos y de barreras arquitectónicas, como escalones, bordes, etc.
- Ningún elemento volado situado a menos de 210 cm. de altura sobresaldrá más de 15 cm.
- No tendrán cambios de dirección que no sean ortogonales, ya que pueden provocar desorientación en muchos usuarios.

- El trazado permitirá a las personas que utilicen silla de ruedas el cambio de sentido de la marcha en los extremos de cada tramo o a intervalos no mayores que 10 m., con espacios en los que se pueda inscribir un círculo de, como mínimo, 150 cm. de diámetro.
- Se recomienda situar zonas de descanso al margen del espacio de circulación, al menos cada 50 m de recorrido y en zonas cuyo uso implique un tiempo de espera.
- Colocar rodapiés, con relieves o rehundidos, diferenciados cromáticamente de las paredes, para orientar a las personas que tienen problemas de visibilidad sobre las dimensiones, giros y cruces, y los huecos de paso del pasillo.
- Colocar pasamanos a lo largo del pasillo. Sobre su superficie puede incluirse información táctil sobre las estancias con las que aquel comunica.
- Es recomendable que las esquinas de las paredes estén redondeadas.
- Evitar las paredes y superficies rugosas, ya que pueden producir lesiones por abrasión al ser utilizadas como apoyo.

#### **14.4.5. ESCALERAS**

En la medida posible se evitarán las escaleras, principalmente las de entrada al edificio, colocando una rampa o un elemento mecánico alternativo. Pero si estas fueran necesarias, su diseño y trazado deberá permitir la accesibilidad a personas con movilidad reducida.

Tal y como dicta 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, las escaleras tendrán una anchura mínima de 1 metro y una pendiente máxima del 12% cuando su longitud sea menor que 3 metros, del 10% cuando sea menor que 10 metros o del 8% en el resto de los casos.

En cuanto a los peldaños, tendrán todos las mismas dimensiones. La huella de los escalones de las escaleras que no sean de servicios será de entre 23 y 36 cm. y la contrahuella de entre 13 y 20 cm.; y los escalones de las escaleras de servicio tendrán una huella máximas de 15 cm. y una contrahuella máxima de 25 cm.

Dicha huella será de material antideslizante y en los bordes de los escalones se colocarán, en toda su longitud, bandas antideslizantes tanto en seco como en mojado, que serán de un color diferente al resto del escalón.

Además, toda escalera estará dotada de descansos de más de un metro cada 3,7 metros de altura como máximo, y de pasamanos a ambos lados de ésta a una altura aproximada de 80 – 90 cm. Éstos se deberían prolongar horizontalmente, al menos 30 cm. más allá de los extremos de la escalera y su inicio y final tendrán un remate curvo hacia la pared. Se recomienda además que sean de sección circular y que su sistema de fijación permita el deslizamiento continuo de la mano.

#### **14.4.6. RAMPAS Y PLATAFORMAS ELEVADORAS**

En los edificios de trabajo en los que cuya entrada no esté a nivel del suelo, se recomienda disponer de una rampa como alternativa a los escalones, o en su defecto, una plataforma elevadora semifija o temporal. Tanto el inicio como el fin de la rampa estará señalizado con un pavimento de textura y color diferenciado. Además, no deben tener su origen ni desembocar en alcantarillas, rejillas o áreas inundables por pendientes hacia el drenaje o alcantarillado.

El Grupo Fundosa, junto con la Fundación ONCE, han elaborado una Guía de Aplicación Técnica en la que se establecen las siguientes recomendaciones que debe tener toda rampa:

- El pavimento será de materiales no resbaladizos o dispondrán de elementos antideslizantes.
- Su anchura libre mínima será de 1 m.
- La longitud máxima del tramo sin rellanos será de 10 m.
- La pendiente máxima permitida será del 8% y la transversal del 1,5%.
- Los rellanos intermedios tendrán una longitud mínima de 2 m.
- En los accesos a la rampa se dispondrá de superficies que permitan inscribir un círculo de 1,80 m. de diámetro.
- Los laterales de las rampas se protegerán con bordillos resaltados o protección lateral, para evitar las salidas accidentales de bastones y ruedas a lo largo de su recorrido.

- Se dotarán de pasamanos en ambos laterales, a 90 cm. de altura y correctamente diseñados.

En esta misma guía se explican además, las recomendaciones mínimas que deben tener las plataformas verticales que permiten que una persona en silla de ruedas supere un tramo provisto de escaleras. Éstas tendrán una superficie, que será de pavimento antideslizante, de entre 70 y 120 cm., y los mandos para su manejo tendrán un accionamiento de presión constante y estarán situados de tal forma que sean fácilmente accionables desde la silla de ruedas.

#### **14.4.7. ELEVADORES**

Tal y como recomienda la Guía de Aplicación Técnica del Grupo Fundosa y la Fundación ONCE, al menos uno de los ascensores que formen parte de los recorridos accesibles debería de cumplir las siguientes condiciones para que sea accesible a trabajadores con discapacidad física:

- La cabina deberá posarse a ras del suelo y con una separación máxima de 2 cm. entre la cabina y el espacio de embarque.
- La puerta deberá tener un ancho mínimo que permita el acceso a una persona en silla de rueda, y estará dotada de sistema de apertura automática y sensor de cierre.
- Las dimensiones interiores mínimas serán de aproximadamente 90 x 140 cm de profundidad para dar cabida a un usuario de silla de ruedas y a un acompañante.
- El panel de control debe ubicarse entre 90 y 120 cm de altura y separada de la esquina 40 cm. Los botones serán de tamaño mayor a 2 cm. y su información gráfica irá en alto relieve y puede ir acompañada de señalización en Braille. Los de parada o alarma serán de un color y forma diferente al resto.
- Se deberán colocar pasamanos al menos en uno de los lados de la cabina próximos a la puerta, a una altura de entre 95 y 105 cm., y con sección preferentemente circular.
- Contará además con un indicador sonoro de parada e información verbal de la planta.

#### **14.4.8. PUERTAS**

Al menos una de las puertas de entrada al edificio será accesible para el personal en silla de ruedas, y estará señalizada. Esta puerta no será giratoria ni tendrá torniquetes. El resto de puertas del centro de trabajo debe cumplir las condiciones establecidas en el 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:

- Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista.
- Las superficies transparentes o translúcidas de las puertas que no sean de material de seguridad, deberán protegerse contra la rotura cuando ésta pueda suponer un peligro para los trabajadores. Por ejemplo; colocar un zócalo en la parte inferior que sea resistente al impacto de la posible colisión del reposapiés de una silla de ruedas.
- Las puertas de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.
- Las puertas correderas irán provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los carriles y caer.
- Las puertas que se abren hacia arriba estarán dotadas de un sistema de seguridad que impida su caída.
- Las puertas mecánicas deberán funcionar sin riesgos para los trabajadores y tendrán un dispositivo de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, y podrán abrirse de forma manual, salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia.
- Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones, sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquellos.

Además de estas obligaciones, es recomendable que todas las puertas tengan un ancho mínimo de 90 cm., con el pomo ubicado a una altura de entre 85 y 110 cm. y que será de tipo palanca, evitándose el de tipo esfera. El espacio de maniobra a ambos lados de las puertas debería ser suficiente para permitir las maniobras de un trabajador en silla de ruedas.

### **14.4.9. SERVICIOS HIGIÉNICOS**

Tal el como establece el 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, los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas. Dispondrán además de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Los lugares de trabajo dispondrán también de retretes dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en éstos últimos. Estos retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico.

Además de estas obligaciones, la Guía de Aplicación Técnica del Grupo Fundosa y la Fundación ONCE establece una serie de recomendaciones que se debería cumplir para adaptar los servicios higiénicos a personas con discapacidad física principalmente. Estas recomendaciones son:

- Las puertas tendrán un ancho de 90 cm. y serán abatibles hacia el exterior o correderas. Además contarán con un sistema que señalice el estado de ocupación y otro que permita desbloquear las cerraduras desde fuera en caso de emergencia.
- Las dimensiones permitirán inscribir un cilindro, libre de obstáculos, de 150 cm. de diámetro hasta una altura de 30 cm., que garantice al usuario de silla de ruedas realizar una rotación de 360°.
- El aseo estará bien iluminado y preferiblemente contará con un sensor de movimiento que encienda la luz de forma automática.
- Se evitarán picos y bordes cortantes en el mobiliario y en los aparatos.
- El inodoro tendrá una altura de unos 45 – 50 cm. y deberá contar con un asiento en cuyos lados habrá sendas barras tubulares de apoyo, fijas sobre un muro y paralelas al suelo, a una altura de 70-75 cm., y que de largo sobrepasen mínimo 25 cm. de la parte frontal del excusado. Entre una barra y otra habrá una distancia aproximada de 85 cm., y es muy recomendable que una de ellas sea abatible.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

- El aseo contará también con un gancho para colgar muletas, colocado a 160 cm. de altura y adyacente a las barras de apoyo.
- Las barras de apoyo y los demás elementos metálicos existentes, llevarán un acabado de material aislante.
- El papel para secado de manos, la jabonera, el basurero, la salida de aire para secado de manos y otros accesorios, deben tener una altura máxima de 120 cm.
- El suelo será sin pendientes (para evitar el encharcamiento), antiderrapante y de color claro para distinguir fácilmente los objetos que caigan en él.
- No deben existir bordillos en las duchas ni desniveles en el pavimento, y éstas se diferenciarán cromáticamente del suelo y del límite con las paredes.
- Los mecanismos eléctricos de las duchas permitirán un fácil control. Los mandos serán, preferentemente, pulsadores de gran superficie, evitándose los de giro o palanca.
- Todos los sanitarios para minusválidos deberán estar dotados de un sistema de llamada de auxilio desde el interior, adecuadamente situado y señalizado.

#### **14.4.10. ZONA DE ESTACIONAMIENTO RESERVADO**

El empresario debe asegurarse de que existe al menos una zona de aparcamiento adecuado para el estacionamiento exclusivo de automóviles que transportan personas con movilidad reducida o que son conducidos por ellas. Esta zona estará cercana a la entrada accesible y la ruta desde ella hasta el edificio estará libre de obstáculos. Se reservará una plaza por cada 40 plazas convencionales. Dicha plaza reservada estará señalada con el símbolo de aparcamiento reservado unido al de prohibido estacionar colocado en señal vertical, y el símbolo internacional de accesibilidad pintando en el suelo. (Guía de Aplicación Técnica del Grupo Fundosa y la Fundación ONCE).



### **14.4.11. SEÑALIZACIÓN**

Una buena señalización es fundamental para facilitar la independencia del trabajador y facilitar su desplazamiento por las instalaciones. Hay distintos tipos de señalización:

- Visual: constituida por símbolos de carácter internacional. Se usarán los colores de mayor contraste entre figura y fondo.
- Acústica: se adecuará a una gama audible y no molesta de frecuencias e intensidades, teniendo en cuenta las personas que usan audífono. Se usará una señal de atención previamente al mensaje.
- Táctil: texturas rugosas con símbolos en el alfabeto Braile que pueden colocarse sobre el suelo, barandillas, rodapiés o paneles informativos.

La señalización debe cumplir una serie de requisitos:

- El cartel será en relieve, y la información que contenga debe poder comprenderse inmediatamente.
- Se colocará a una altura en la que se garantice una línea visual directa para los distintos colectivos de personas (1,5 metros), y a la derecha de las puertas, sin que ningún elemento impida su visión. Su iluminación será la adecuada.
- La información de emergencia se dispondrá, al menos, en dos de los tres tipos de señalización existentes para que pueda ser percibida por las personas con discapacidad visual o auditiva. La información oral debe ser emitida a través de pantallas electrónicas con subtítulos o repetirse en el lenguaje de signos.

### **14.4.12. FACTORES ORGANIZATIVOS**

A la hora de adecuar un puesto de trabajo a una persona, también hay que tener en cuenta los factores organizativos de dicho puesto para intentar conciliar lo más posible el trabajo con las situaciones particulares del trabajador. Para ello se debería:

- Establecer un horario de trabajo fijo, para evitar así el trabajo a turnos.
- Trabajar únicamente una parte de la jornada, si el trabajador lo necesitara.
- Evitar el trabajo en solitario, nocturno o con maquinaria que pueda resultar peligrosa.
- Intercalar pausas de reposo prolongadas entre tarea y tarea.

- Dar permisos para que el trabajador se ausente por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento.
- Adecuar las aptitudes mentales del trabajador con las exigencias del puesto de trabajo y el ritmo de su realización.
- Evitar la memorización excesiva de datos por parte del trabajador.

#### **14.4.12. MEDIDAS DE EMERGENCIA**

El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario 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. Estas medidas de emergencia han de diseñarse adaptadas a las características del centro de trabajo y a las de las personas trabajadoras (con y sin discapacidad) en ellas contratadas.

Para personas trabajadoras con discapacidad, las medidas de emergencia deben contemplar las características de cada uno de los trabajadores y con ellas se debe asegurar que todas ellas puedan abandonar de manera segura y eficaz el lugar de trabajo y trasladarse a una zona de seguridad. Así, deberán contemplar aspectos adicionales como:

- La evacuación se realizará por lugares conocidos.
- Se nombrarán responsables de acompañamiento en la evacuación para aquellas con especiales dificultades de movilidad.
- Las rutas de evacuación deben poder ser utilizadas por personas en sillas de ruedas.
- La señalización de emergencia debe ser clara y sencilla, y se hará a través de señales luminosas y sonoras situadas donde puedan ser fácilmente detectadas desde todos los puestos.
- Se dispondrán modelos de documentos en lectura fácil ante la posible presencia de personas trabajadoras con discapacidad intelectual.

## **14.5. CONDICIONES AMBIENTALES**

El 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, determina acerca de las condiciones ambientales, que éstas no deben suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores ni una fuente de incomodidad o molestia. Por ello deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados. Esto se consigue realizando un adecuado diseño del lugar de trabajo y planificando un correcto mantenimiento de todos los elementos.

### **14.5.1. ILUMINACIÓN**

La iluminación de los lugares de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella teniendo en cuenta:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
- Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

En el caso de existencia de personas con discapacidad visual en el centro de trabajo, el control de la iluminación será aun más estricto y cada trabajador adecuará las necesidades de iluminación a sus necesidades personales.

Los niveles mínimos de iluminación en los lugares de trabajo serán:

<b>Zona o lugar de trabajo</b>	<b>Lux</b>
Zonas donde se ejecuten tareas como:	
1º Bajas exigencias visuales	100
2º Exigencias visuales moderadas	200
3º Exigencias visuales altas	500
4º Exigencias visuales muy altas	1000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

Estos niveles mínimos deberán duplicarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En las áreas o locales de uso general y en las vías de circulación, cuando por sus características, estado u ocupación, existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.
- En las zonas donde se efectúen tareas, cuando un error de apreciación visual durante la realización de las mismas pueda suponer un peligro para el trabajador que las ejecuta o para terceros, o cuando el contraste de luminancias o de color entre el objeto a visualizar y el fondo sobre el que se encuentra sea muy débil.

Además se tendrán en cuenta los siguientes consejos:

- Prevenir el deslumbramiento evitando paredes y superficies de trabajo muy brillantes.
- Limpiar las instalaciones de alumbrado con regularidad.
- Evitar bloquear la iluminación durante la realización de la actividad no colocando lámparas por encima del trabajador.
- Evitar el contacto directo de la vista con las fuentes de luz.

### **14.5.2. TEMPERATURA Y HUMEDAD**

Las temperaturas que el Real Decreto 486/1997 establece que deben considerarse son las siguientes, en función del tipo de trabajo:

Tipo de trabajo	°C
Trabajo sedentario (oficinas)	17-27
Trabajos ligeros	14-25

Además se tendrán en cuenta los siguientes consejos:

- Regular la temperatura del lugar de trabajo evitando que penetren el calor o el frío exterior, utilizando materiales aislantes o instalando un sistema de aire acondicionado adecuado.
- En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que no puedan cerrarse, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse de las inclemencias del tiempo (utilizar una vestimenta adecuada, suministrar agua potable, etc.).

La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%. Y además, los trabajadores no deben estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

- Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
- Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
- Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

### **14.5.3. RUIDO**

El Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, es el que establece las pautas a seguir para evitar daños o lesiones provocadas por la exposición prolongada a fuentes de ruido. A los efectos de este Real Decreto, los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, referidos a los niveles de exposición diaria y a los niveles de pico, se fijan en:

- Valores límite de exposición:  $L_{Aeq,d} = 87$  dB(A) y  $L_{pico} = 140$  dB (C).
- Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción:  $L_{Aeq,d} = 85$  dB(A) y  $L_{pico} = 137$  dB (C).
- Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción:  $L_{Aeq,d} = 80$  dB(A) y  $L_{pico} = 135$  dB (C).

Al aplicar los valores límite de exposición del trabajador al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores. Pero para los valores de exposición que dan lugar a una acción no se tendrán en cuenta los efectos producidos por dichos protectores.

El nivel de ruido límite o permisible en un centro laboral está en función del tiempo en que permanece expuesto el trabajador. Cabe señalar que el ruido no predecible o irregular es más perturbador que el ruido continuo debido a la mayor atracción que ejerce sobre la atención del individuo.

## **14.6. NUEVOS AVANCES EN ADAPTACIÓN**

### **A) Personas con discapacidad auditiva:**

En noviembre de este año (2013), la Comunidad de Madrid y Facility Services Alentis, presentaron el primer vídeo que se realiza en España para formar a trabajadores con discapacidad auditiva en prevención de riesgos laborales. El proyecto fue propuesto a la Comunidad de Madrid por Alentis, compañía perteneciente a la Corporación Empresarial de la ONCE y pionera desde hace más de 25 años en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector servicios. En él han participado más de 140 personas y se han realizado más de 300 minutos de grabación.

Dicha acción consta de dos vídeos informativos y formativos sobre prevención de riesgos laborales, dirigidos a las personas sordas que desempeñan su trabajo en las dos principales líneas de negocio de la compañía: la limpieza y el outsourcing. El audiovisual estará traducido e interpretado en lengua de signos y podrá ser utilizado en futuras acciones formativas de la empresa con sus nuevos empleados con discapacidad auditiva. Su presentación se puede ver en el siguiente enlace: <http://www.youtube.com/watch?v=gUbp8j3SOa4>

### **B) Personas con discapacidad intelectual:**

La experiencia demuestra que, con los apoyos adecuados, las personas con discapacidad intelectual serán capaces de desempeñar un puesto de trabajo de manera óptima. Por ello, el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y la Asociación FEAPS para el empleo (AFEM), han creado Tutor-dis, un software para teléfonos móviles y tablets android, cuyo objetivo es facilitar la integración laboral y la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual.

Para estos discapacitados, los problemas más habituales se encuentran en el aprendizaje de nuevas tareas, en el control del tiempo necesario para llevarlas a cabo y entregarlas, o en la independencia en la realización del trabajo. Por ello esta aplicación incluye las siguientes prestaciones:

- Instrucciones de trabajo o tutoriales “paso a paso”: para aquellas tareas o actividades que queremos que el trabajador aprenda, y para aquellas en las que tenga dificultades.
- Cuestionarios para reforzar la formación: (por ejemplo, para aprender a identificar las partes de una máquina, las herramientas de trabajo, los lugares, la forma correcta de hacer las tareas, etc.).
- Listas de comprobación para que el trabajador revise y marque actividades que tiene que realizar: (por ejemplo, comprobar que ha cogido todo el material, que lleva todas los EPI, que ha realizado todos los pasos de una tarea...).
- Alarmas y citas que le indiquen al trabajador cuando tiene que hacer algo: (por ejemplo, la hora del almuerzo, el inicio o el fin de una tarea, un recordatorio...).
- Lista de contactos que le permitan, mediante una interfaz adaptada, mandar mensajes (SMS) o realizar llamadas.
- Mensajes adaptados para enviar SMS ya elaborados.

El video de presentación de este software se puede ver en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=Lcqvhc8cf9g#t=0> Y la página web del software es la siguiente: <http://tutor-dis.ibv.org/>

## **15. FORMACIÓN E INFORMACIÓN**

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que una medida preventiva muy importante que debe garantizar el empresario para evitar daños sobre la salud de los trabajadores es la formación de éstos en Prevención de Riesgos Laborales, seguridad y salud que estos deben recibir. Esta formación será teórica y práctica, suficiente, adecuada, continua, específica según el puesto de trabajo, individual y especializada; y tendrá lugar en el momento de la contratación del trabajador o cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

En los Centros Especiales de Empleo la formación debe ser aún más cuidada y minuciosa. Los formadores de estos centros deben conocer perfectamente a los trabajadores y saber cual es su estado emocional, sus potencialidades y capacidades para aprender, sus capacidades de adaptación, etc. Además deben ser capaces de:

- Recoger información para determinar las necesidades formativas de cada trabajador.
- Evaluar el nivel de funcionamiento de cada trabajador.
- Determinar, para cada trabajador, objetivos realistas, apropiados y evaluables.
- Diseñar procesos de formación que den respuesta a las diferencias individuales de los trabajadores.
- Establecer un horario de formación flexible que responda a las necesidades de los trabajadores.
- Utilizar recursos de educación especial y un lenguaje sencillo, acompañado por imágenes y gráficos claros.
- Utilizar técnicas para motivar al trabajador.
- Recoger y registrar datos para evaluar el progreso de los alumnos.
- Guardar los registros de las actividades formativas impartidas.

La formación no supondrá ningún coste para el trabajador y deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo. De no ser posible, se descontará el tiempo invertido en ésta.

Además de la formación, los trabajadores de cualquier centro de trabajo deben recibir, por parte del empresario, toda la información necesaria en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior

(Artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La información inicial acerca de los aspectos de seguridad y salud puede suministrarse mediante el manual de acogida, mediante la Intranet de la empresa, mediante los Paneles Informativos existentes en zonas visibles, etc. El soporte utilizado para comunicar esta información debe adaptarse a las distintas discapacidades visuales o auditivas; dislexia, dificultades de aprendizaje, etc. Por tanto, debe brindarse en soportes accesibles por ejemplo en lenguaje Braille para trabajadores con ceguera, mediante fotografías y dibujos para trabajadores con dificultades de aprendizaje etc.

## **16. CONCLUSIONES**

Ya han transcurrido más de 30 años desde que se promulgo la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y 18 desde la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todo este tiempo se ha producido un avance significativo en la integración laboral de las personas con discapacidad, favorecida en gran parte por la creación de los Centros Especiales de Empleo.

La mayor inclusión social que toda persona puede tener es a través de la realización de un trabajo remunerado en condiciones laborales de calidad. Por ello, la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral debe ser una prioridad, pero no a cualquier precio, sino en condiciones laborales de seguridad y salud.

La seguridad, la salud y la prevención son de los pilares más importantes a tener en cuenta en cualquier empresa, pero aún mas especialmente en el caso de Centros Especiales de Empleo donde casi la totalidad de sus trabajadores presentan algún tipo de discapacidad. Muchos de estos trabajadores, especialmente los que cuya discapacidad sea intelectual, tienen una baja percepción del riesgo que puede existir en las tareas que realizan. Es por ello que en estos centros sería importante realizar una normalización específica y distinguiendo entre discapacidades intelectuales y físicas, para establecer para cada caso una correcta prevención.

Además, todo puesto de trabajo debe tener su previa adaptación al trabajador que lo vaya ocupar. No hay dos trabajadores iguales, aunque presenten la misma discapacidad, por lo que esta adaptación será totalmente individualizada. Si la discapacidad del trabajador es física, se realizarán, en su mayoría, adaptaciones de tipo ergonómico; y si la discapacidad es intelectual, las adaptaciones recaerán sobre la organización y los procedimientos del trabajo a realizar, o incluso sobre la flexibilidad del horario.

## **17. BIBLIOGRAFÍA**

### **Legislación:**

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos “LISMI”.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de empleo.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según el cual el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren especiales dificultades para acceder al empleo.

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, de 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.

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores,

Directiva Europea 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, procedente del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, que incrementa las bonificaciones de los contratos de fomento del empleo temporal en favor de las trabajadoras con discapacidad.

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

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Ley 62/2003, que modifica la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad, "LISMI".

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad

UNE 41501:2002. Símbolo de accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso.

UNE 41520:2002. Accesibilidad en la edificación. Espacios de comunicación horizontal.

UNE 41522:2001. Accesibilidad en la edificación. Accesos a los edificios.

UNE 41523:2001. Accesibilidad en la edificación. Espacios higiénico-sanitarios.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU)

UNE 139801:2003. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware.

UNE 139803:2004. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web

**RD 171/2004** *que tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales.*

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

UNE 170001-1:2007. Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.

UNE 170001-2:2007. Accesibilidad universal. Parte 2: Sistema de gestión de la accesibilidad

UNE 139802:2009. Requisitos de accesibilidad del software.

## **Documentos:**

ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EL CERMI sobre medidas para mejorar el empleo de las personas con discapacidad. *II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004.*

ADECCO. *Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad.* Págs. 27.

AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. *Garantizar la seguridad de los trabajadores con discapacidad.* Año 2004.

ALVAREZ, EDUARDO Y OTROS. REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Curso Básico sobre Accesibilidad al Medio Físico.* Madrid. Año 2000.

ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad.* Universidad Pública de Navarra, Pamplona. Año 2007. Págs. 122.

ÁLVAREZ URRICELQUI, M. J., *La evolución del empleo de las personas con discapacidad intelectual en Navarra (1982-2007).* Universidad Pública de Navarra. Año 2008. Págs. 75.

COMUNIDAD DE MADRID. *La Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Especiales de Empleo.* Tríptico. Edición 10/2012.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA (CECE). *Lo que el titular del centro de Educación Especial debe saber sobre la Prevención de Riesgos Laborales.* Año 2011.

CONSEJO DE MISNISTROS. *Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad (EGAEPD) 2008-2012.*

FEDERACIÓN ESTATAL DE ENSEÑANZA DE CCOO. *Diagnóstico de la Gestión Preventiva en Centros de Atención a Personas con Discapacidad. INFORME DE SITUACION (IS-0193/2009).* Año 2010.

FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales.* Año 2007. Págs. 87.

FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. *Guía para la gestión de la prevención en riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual.* Año 2009.

FUNDACIÓN ONCE. AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad.* Año 2003. Págs. 10.

FUNDACIÓN ONCE. *Proyecto APTRA: Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas.*

FUNDACIÓN PREVENT. COMUNIDAD DE MADRID. *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones.* Año 2011.

GOBIERNO DE ARAGÓN. CEPYME. *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.* Zaragoza. Año 2010. Págs. 7.

GOBIERNO DE ESPAÑA. *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 2003.*

GOBIERNO FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEJICANOS. *Guía de diseño de espacios laborales ergonómicos para trabajadores con discapacidad.* Págs. 50.

INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA. UNIÓN DE MUTUAS. COCEMFE. *Integración laboral de las personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.* Año 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.* Año 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) Y MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL (GOBIERNO DE ESPAÑA). *Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Panorámica de la discapacidad en España.*

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE).*

*Encuesta de Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. Año 2008.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta de Población Activa (EPA).*

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). *Guía técnica sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa.*

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Y CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMECÁNICA Y ERGONÓMICA. *Guía. Integración laboral de personas con discapacidad.* 62 páginas.

MARTINEZ HENAJEROS, A, y otros. ONCE. *Accesibilidad en el Medio Físico para personas con ceguera o deficiencia visual.* Madrid. Año 1994.

MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL. *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007.*

MUTUA ASEPEYO. *Alcance del deber de cambiar o adaptar el puesto de trabajo.* Año 2009.

MUTUA ASEPEYO. *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.* Año 2010. Págs. 10.

OBSERVATORIO ESTATAL SOBRE LA DISCAPACIDAD. *Informe Olivenza sobre discapacidad.* Año 2010.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (O.M.S.). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.*

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO *Informe observatorio estatal para la discapacidad.* Año 2012.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE). *Integración laboral de las personas con discapacidad.* Octubre 2012. Págs. 17.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM).*

SANCHEZ-CERVERA SENRA, J. M., *El empleo de las personas con discapacidad: legislación actual y tendencias de futuro.*

SANTOS GUERRAS, J. J., REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. INSTH. *Evaluación de riesgos para trabajadores Discapacitados.* 2001.

SCHALOCK, R. L., VERDUGO ALONSO, M. A. *Calidad de Vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales.* Alianza Ensayo. Año 2008. Págs. 2-4.

SEBASTIÁN HERRANZ, M. y NOYA ARNAIZ, R. *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia.* CEAPAT. Año 2008. Págs.18.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO *Informe observatorio estatal para la discapacidad.* Año 2012.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMSERSO. Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. *Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).* (Informe a 31/12/2011). Madrid, 27 de marzo de 2013.

UGT CASTILLA Y LEON. FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Prevención de Riesgos Laborales en centros especiales de empleo* Año 2010. Págs.39.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. OBRA SOCIAL CAM. *Integración de las personas con discapacidad en entidades financieras.* Año 2009.

URRICELQUI, M. J., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad.* Universidad Pública de Navarra, Pamplona. Año 2007. Págs. 68.

*XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*

## **Paginas WEB:**

ASEM Prevención  
[www.asemvc.es](http://www.asemvc.es)

Boletín Oficial del Estado  
[www.boe.es](http://www.boe.es)

Borrmart S.A.  
[www.borrmart.es](http://www.borrmart.es)

Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (Ceapat)  
[www.ceapat.es](http://www.ceapat.es)

CERMI. Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.  
[www.convenciondiscapacidad.es](http://www.convenciondiscapacidad.es)

Comunidad de Madrid  
[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

*Análisis de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de  
Centros Especiales de Empleo (CEE).*

Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE).

[www.conacee.org](http://www.conacee.org)

DOWN España

[www.sindromedown.net](http://www.sindromedown.net)

FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo).

[www.feacem.es](http://www.feacem.es)

**FEAPS.** Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual.

[www.feaps.org](http://www.feaps.org)

Fundación Mampower

[www.fundacionmanpower.org](http://www.fundacionmanpower.org)

Fundación ONCE

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

Fundación Privada Prevent

[www.fundacionprevent.com](http://www.fundacionprevent.com)

Fundación Universia

[www.fundacionuniversia.net](http://www.fundacionuniversia.net)

Fundosa Social Consulting S.A. (FSC).

[www.fsc.es](http://www.fsc.es)

Futuex, Fundación para Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad

[www.futuex.com](http://www.futuex.com)

Observatorio de la Discapacidad

[www.observatoriodeladiscapacidad.es](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es)

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

[www.ibv.org](http://www.ibv.org)

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

[www.imserso.es](http://www.imserso.es)

Instituto Nacional de Estadística

[www.ine.es](http://www.ine.es)

Portal de las Personas con Discapacidad - DISCAPNET.

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

Prevención de Riesgos Laborales en Educación Especial.

[www.riesgos-laborales-educacion-especial.es](http://www.riesgos-laborales-educacion-especial.es)

Wikipedia

<http://es.wikipedia.org>

Wolters Kluwer. Gestión Práctica de Riesgos Laborales.com

<http://riesgoslaborales.wke.es>