



La Suma de Todos

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

2010

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES





CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/culpubli
culpubli@madrid.org



0

PRÓLOGO

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



PRÓLOGO



La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y la **ONU** calculan que aproximadamente un 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, lo que supone un número superior a 600 millones de personas. Se trata de una mera estimación al no existir una estadística oficial y fiable de la incidencia. En el Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD) se establece que el porcentaje global de personas con discapacidad es del 5,2% de la población, y se dividen los países en tres grupos: los de Alto Desarrollo Humano, que tienen un porcentaje de población discapacitada en torno al 9,9%, los de Medio Desarrollo Humano, en torno al 3,7, y los de Bajo Desarrollo que se sitúan en un 1 por ciento. Históricamente, las referencias a la discapacidad en general, y a su incorporación en el tejido laboral, no han sido incluidas de forma concisa y precisa en los censos oficiales: incluso hoy día muchos países en desarrollo, así como países menos desarrollados, siguen sin recabar datos acerca de la discapacidad entre sus habitantes, y en el caso que sí lo hagan, los resultados no siempre reflejan la realidad.

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. Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben única y exclusivamente a sus propios déficits y limitaciones sino a la interacción entre éstos y las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social.

En España viven aproximadamente 230.000 personas con algún tipo de discapacidad intelectual y alrededor de 50.000 son susceptibles de ser empleadas: 10.000 trabajan en los llamados Centros Especiales de Empleo; otras 5.000 han sido contratadas en la empresa ordinaria y las restantes 35.000 se encuentran sin empleo.

Según datos proporcionado por el INE en 2008, **en España** viven aproximadamente 3,85 millones de personas con discapacidad reconocida: de ellas, 1,48 millones están en edad de trabajar, aunque sólo 419.300 están realmente empleadas.

En referencia a la **Prevención de Riesgos Laborales**, el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.



A partir de este principio fundamental, la exposición de los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales puede realizarse enumerando las obligaciones de los empresarios, puesto que existe una correlación entre las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia.

El **Decreto 315/1964**, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, señala que el Estado promoverá cuantas actuaciones contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus funcionarios.

El **Estatuto de los Trabajadores** determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Además del citado derecho básico de los trabajadores, la **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales reitera en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Ley también recoge, directa o indirectamente (como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas), los siguientes derechos:

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

Por otra parte, el artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En este sentido, el artículo 29 de la Ley 31/1995 recoge las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de velar

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



PRÓLOGO



por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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 y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

De acuerdo con la Ley, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas

Por otra parte, hay organismos, como el **Observatorio Estatal de la Discapacidad**, que publican en su página web notas de prensa sobre este tema. Nos ha llamado la atención la de 21/11/2008 a tenor de una entrevista con el INSHT y en la que se comentaba que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a que tengan en cuenta las "necesidades especiales" de los trabajadores discapacitados o "sensibles" a otros riesgos,

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES

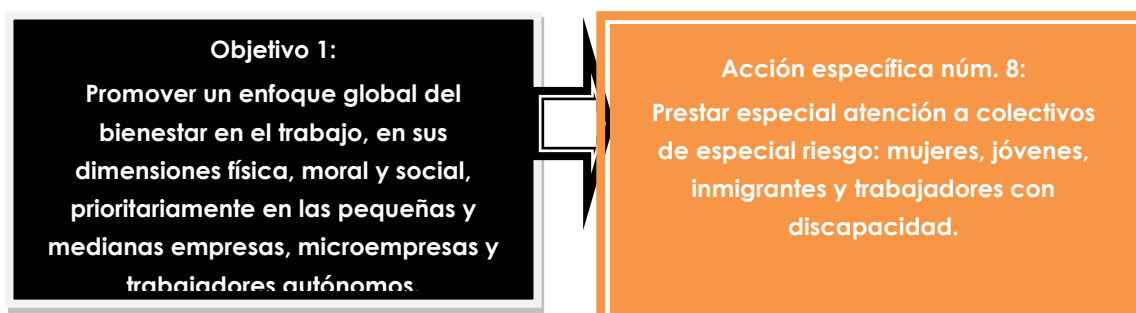


PRÓLOGO



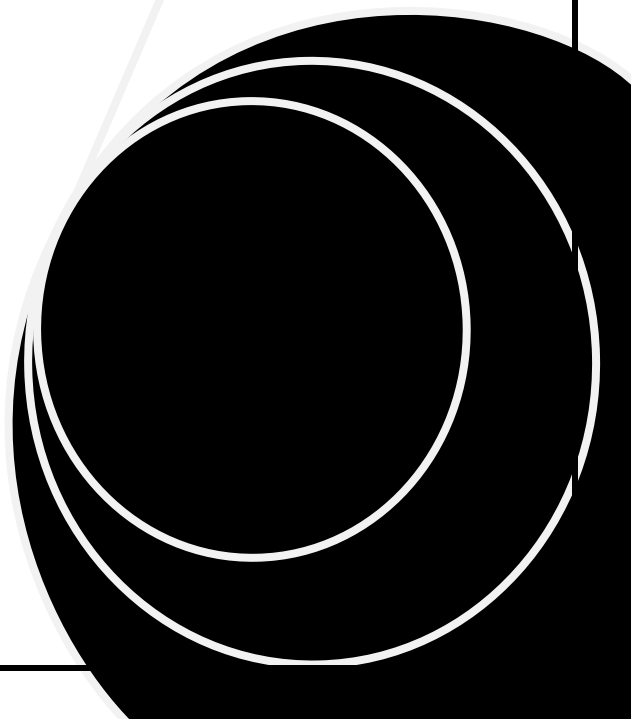
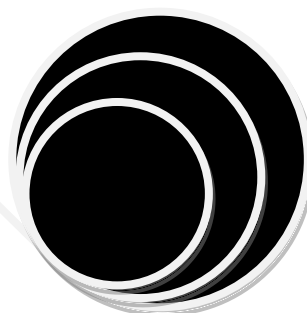
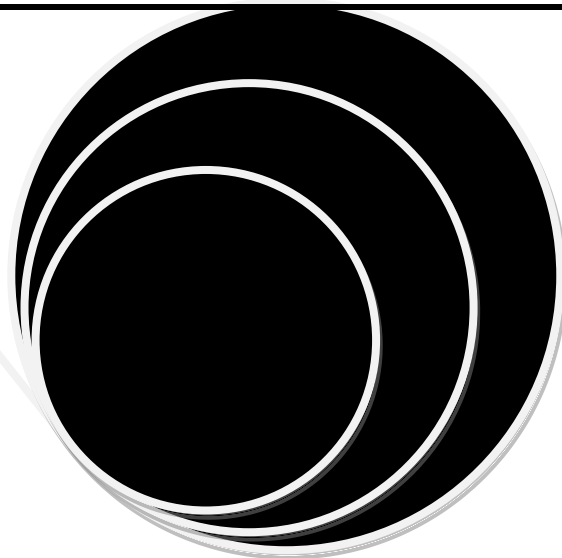
como pueden ser las mujeres embarazadas. Aún así, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reconocía que "hay muchas empresas en las que eso ni se tiene en cuenta", una situación que es mucho más frecuente en el caso de las pequeñas y medianas empresas. A menudo, el hecho de que el plan de prevención no recoja las necesidades especiales de las personas trabajadoras con discapacidad se debe, "no sólo al desinterés del empresario", sino también a que "a veces las labores de prevención las hace gente que lleva poco tiempo en la empresa y no tiene en cuenta a trabajadores" que tienen otras necesidades.

Entre los objetivos establecidos en el **III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011**, se encuentra:



En esta línea, se ha desarrollado esta **Guía** para facilitar la **consecución de una prevención plenamente inclusiva**, tanto si la empresa cuenta entre su equipo humano con trabajadores con discapacidad como si puede contar con ellos en el futuro y desee anticiparse.

Va dirigido a cualquier empresa, con independencia de su sector de actividad o tamaño, pero especialmente a la pequeña y mediana empresa (PYME) que puede carecer de recursos propios que faciliten esa prevención inclusiva.



1

INTRODUCCIÓN



La presente **Guía** constituye una **herramienta de gestión global** ideada para ayudar a la empresa en el objetivo de **consecución de una prevención plenamente inclusiva**, tanto si la empresa cuenta entre su equipo humano con trabajadores con discapacidad como si puede contar con ellos en el futuro y desee anticiparse. Va dirigido a cualquier empresa, con independencia de su sector de actividad o tamaño, pero especialmente a la pequeña y mediana empresa (PYME) que puede carecer de recursos propios que faciliten esa prevención inclusiva.

Un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo, implica que dicho sistema debe haberse estructurado de forma que estará preparado para **incluir a toda persona trabajadora**, sea cual fuere su situación física, por lo tanto, no partiendo de la consideración que todas las personas son “iguales” sino que todas son diferentes. Desde esta perspectiva, la persona con discapacidad se integrará en un lugar **PREPARADO PARA ELLA, que responde a sus NECESIDADES**.

Así podemos entender que **PREVENCIÓN INCLUSIVA** será aquella que **desarrollando e implementando políticas de prevención de riesgos laborales y gestionando los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras logra, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno**.

En base a esta premisa hemos estructurado la presente guía en 8 capítulos que se podrán descargar de forma individualizada según las necesidades puntuales:

- 1. Prólogo:** En el que se incluye una breve introducción que enmarca el objetivo de la Guía.
- 2. Introducción:** En el que se establece el porqué de la Guía, así como los elementos que la componen, de forma que se facilite su usabilidad.
- 3. Concepto de Discapacidad:** Capítulo 2 de la Guía y en el que se explica el concepto de discapacidad, así como la tipología, sirviendo de marco de partida para la posterior profundización en las prácticas preventivo-inclusivas detalladas en la Guía.
- 4. Glosario de términos:** Capítulo 3 de la Guía y en el que se definen los términos más empleados en el ámbito de la prevención inclusiva para ayudarnos a asimilar e interiorizar los posteriores capítulos.

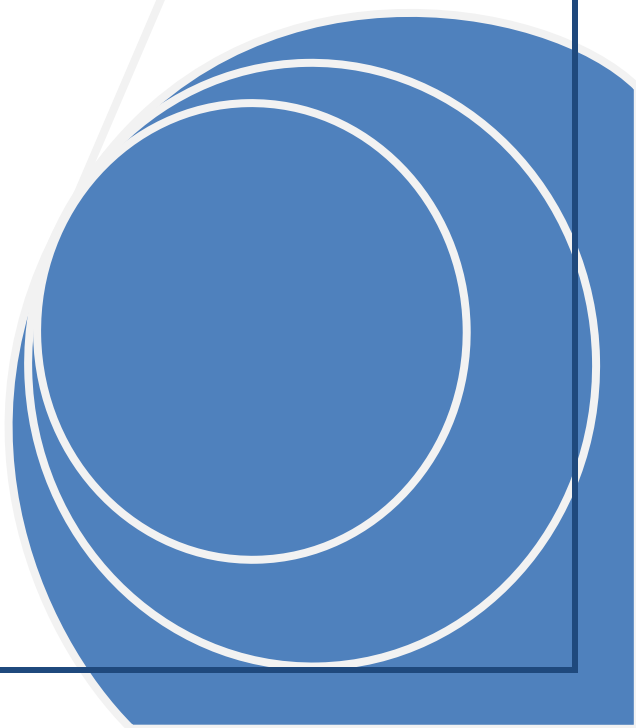


- 5. Marco legal aplicable:** Capítulo 4 de la Guía y en el que se lleva a cabo un repaso de la principal normativa aplicable en prevención de riesgos laborales y discapacidad analizando los puntos más representativos de dicha normativa.
- 6. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva:** Capítulo 5 de la Guía y en el que se desarrolla una metodología específica para llevar a cabo los procesos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- 7. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo:** Capítulo 6 de la Guía y en el que se propone un modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo, apoyado con anexos que ayudarán a su implantación en la empresa.
- 8. Direcciones de interés:** Capítulo 7 de la Guía y en el que se detalla una relación de entidades de referencia, tanto a nivel de prevención de riesgos laborales como discapacidad junto con sus datos de contacto.
- 9. Ejemplos prácticos de aplicación:** Capítulo 8 de la Guía y en el que se pone en práctica en dos empresas la metodología de Evaluación de Riesgos Laborales definida en el Capítulo 5 de la Guía.



2

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD



ÍNDICE

2.1 EL COMPONENTE SOCIAL DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD **Página 2**

2.2 EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD **Página 4**

2.3 TIPOS DE DISCAPACIDAD **Página**

2.3.1 Discapacidad física **Página**

2.3.2 Discapacidad sensorial **Página**

2.3.3 Discapacidad psíquica **Página**

2.4 CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD **Página**

2.5 LA DISCAPACIDAD EN NÚMEROS **Página**

2.1. EL COMPONENTE SOCIAL DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD: EVOLUCIÓN

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. En el [siguiente esquema¹](#) presentamos un breve recorrido histórico, que muestra cómo las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad.

Fue a principios del S. XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica. Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo y cronificado de estas personas. Como decía Foucault “*Se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad pero se fabricó la locura*”. Otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial, se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían.

A principios del S. XX, la evolución del tratamiento médico a un enfoque más asistencial, generó la estigmatización de las personas con discapacidad que aún persiste en nuestra sociedad. Seguramente, habremos oído frases como “pobrecito”, “es que no sabrá hacerlo solo”, “es mejor que esté en un centro más protegido”..., cuando se habla de una persona con discapacidad.

¹ “*Les desigualtats socials entre la població catalana amb discapacitats*”. Colectivo Ioé. 2004.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DISCAPACIDAD?

2

Ante este panorama de desconocimiento, prejuicio y miedo a la diferencia, no es hasta mitades del S. XX cuando se reconoce que el contexto social es uno de los factores determinantes en el nivel de las limitaciones que la persona presenta, pudiendo potenciarlas o mitigarlas.

Fases de la evolución del concepto de discapacidad, así como de su consideración y tratamiento social:

Época	Enfoque	Tratamiento	Actitud a nivel social
En las culturas antiguas	Enfoque mágico-religioso: la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las personas por algún mal cometido.	Remedios: magia e intervención de brujos y Chamanes, masajes, baños, hierbas...	Objeto de rechazo y a veces causa de muerte. Postración pasiva y culpabilizada.
Desde el s.XV	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	Instituciones manicomiales orientadas a la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.	Internamiento masivo , las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y cronificación de los atendidos.
Finales s.XIX y II Guerra Mundial	Enfoque médico y asistencial: Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil).	Atención educativa y asistencial. Implicación del estado. Creación de "Centros especiales" de educación y ocupación.	Efecto estigmatizador: Prevalen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral.
2ª Mitad del s.XX	Se pone acento en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Se favorecen centros de salud y servicios comunitarios. Se defiende la inclusión y normalización escolar y laboral con el soporte que sea necesario.	Movimiento social, a través de asociaciones , formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las persona con discapacidad.

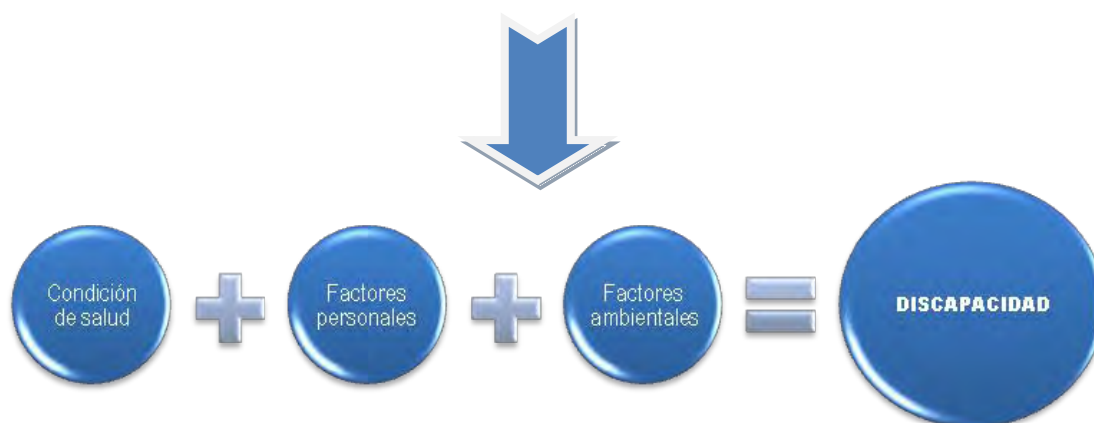
LOS CIUDADANOS DEL SIGLO XXI DEBEMOS PRESTAR ATENCIÓN A LA PERSONA Y NO A LA DISCAPACIDAD Y SER CONSCIENTES QUE TODO EL MUNDO ESTÁ, EN ALGÚN MOMENTO, DISCAPACITADO

2.2. EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

En la actualidad es posible hallar concurrencia de diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción socio-laboral de este colectivo, entre otras razones.

Sin embargo, en 2001, la **Organización Mundial de la Salud**, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición:

“TÉRMINO GENÉRICO QUE INCLUYE DÉFICIT, LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD Y RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÓN. INDICA LOS ASPECTOS NEGATIVOS DE LA INTERACCIÓN ENTRE UN INDIVIDUO (CON UNA CONDICIÓN DE SALUD) Y SUS FACTORES CONTEXTUALES (FACTORES AMBIENTALES Y PERSONALES)”



Esta definición aporta un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el **resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos**. Se reconoce el **contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona**.

EJEMPLO

- Podemos encontrar con 2 personas que presentan una misma condición de salud (paraplejía en ambas extremidades inferiores llevándolos a ser usuarios de silla de ruedas), y en cambio, presentan diferentes capacidades, y, en consecuencia, diferentes dificultades en el desempeño de actividades sociales, laborales o personales.
- Y es que a pesar de presentar una misma condición de salud, los factores personales y contextuales de cada uno de ellos son diferentes, lo que hace variar su discapacidad. Podríamos encontrar que el primero de ellos, dispone de formación universitaria (factores personales) y vive en una ciudad con buena accesibilidad urbana y con políticas de integración (factores contextuales). Estos factores actuarán como facilitadores en el desarrollo de la persona. En cambio, podría darse el caso, que el segundo viva en un país en vías de desarrollo, carente de políticas de integración y accesibilidad urbana (factores contextuales), y con baja calificación formativa (factores personales). En este caso, los factores actuarán obstaculizando su participación social.

2.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Para la clasificación de la discapacidad nos basaremos en el *Real Decreto 1972/1999, de 23 de diciembre, por el que se determina el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.*

Las discapacidades pueden clasificarse en 3 grandes grupos diferenciados entre sí:



2.3.1 Discapacidad Física

La discapacidad física es una deficiencia de tipo motórico y/o visceral. En el siguiente cuadro presentamos una breve clasificación:

- **Sistema músculo esquelético** (deficiencias articulares, amputaciones...)
- **Sistema nervioso** (epilepsia, tetraplegia, paraplegia...)
- **Aparato respiratorio** (asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística...)
- **Sistema cardiovascular** (cardiopatías, arritmias...)
- **Sistema hematopoyético y sistema inmunitario** (anemias, Inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH...)
- **Aparato digestivo** (enfermedad del hígado, incontinencia...)
- **Aparato genitourinario** (deficiencias del riñón, incontinencia urinaria...)
- **Sistema endocrino** (hipertiroidismo, diabetes...)
- **Piel y anejos** (soriasis...)
- **Neoplasias** (tumor)

2.3.2 Discapacidad Sensorial

2.3.2.1 Discapacidad Sensorial auditiva

La discapacidad auditiva es un término amplio que se refiere a la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva total o parcial.

Dependiendo del momento en el que se produzca la discapacidad, y en función de factores como la adecuación del proceso educativo y/o rehabilitador, podemos encontrar personas que realicen lectura labio-facial y que se comuniquen oralmente, y otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos.

- **Sordera prelocutiva:** anterior a la adquisición del lenguaje
- **Sordera postlocutiva:** posterior a la adquisición de lenguaje (sobre los 3 años)

Existen diversos criterios para clasificar las diferentes tipologías de pérdida auditiva o sordera, según: la localización de la lesión, de las causas de la pérdida auditiva, del grado de pérdida auditiva o de la edad del comienzo de la sordera.

En este manual proponemos la clasificación por los niveles de pérdida auditiva basada en la medición de la unidad “decibelio (dB)” (BIAP, Bureau International d’Audiophonologie) que nombramos a continuación:

- Hipoacusia leve (20-40 dB.)
- Hipoacusia moderada (40-70 dB.)
- Hipoacusia severa (70-90 dB.)
- Sordera (+ 90 dB.)

Con el objetivo de entender mejor algunas limitaciones de la discapacidad sensorial puede ayudarnos conocer las diferentes **variantes de las características de la pérdida auditiva**, que son:

- **Debilidad auditiva superficial:** Implica la pérdida de algunos sonidos, sin llegar a ser tan profunda como para afectar a la mayoría de los usos de la audición.
- **Debilidad auditiva media:** Implica que muchos sonidos no son escuchados (como sonidos ambientales o sonidos del lenguaje).
- **Pérdida bilateral significativa:** Implica una pérdida auditiva en ambos oídos; por lo que hay dificultades para escuchar y comprender el lenguaje (se escucha la voz, pero no se discrimina el mensaje).
- **Pérdida auditiva severa:** Implica que muchos sonidos no son escuchados, no se discriminan las palabras.
- **Pérdida profunda:** Implica que la mayoría de los sonidos no son escuchados.

2.3.2.2 Discapacidad Sensorial visual

La discapacidad visual es la carencia o afectación del canal visual de adquisición de la información.

La ONCE considera como persona ciega la persona que, desde ninguno de los dos ojos, puede contar los dedos de una mano a 4,50 metros de distancia, con gafas correctamente graduadas.

Se consideran **diferentes grados de limitación**:

- **Ceguera:**
 - **Ceguera total:** ausencia total de visión o como máximo percepción luminosa
 - **Ceguera parcial:** Visión reducida, que permite la orientación en la luz y percepción de masas uniformes. Estas restas visuales facilitan el desplazamiento y la aprehensión del mundo externo.
- **Baja visión:**
 - **Baja visión severa:** visión reducida que permite distinguir volúmenes, escribir y leer muy de cerca y distinguir algunos colores.
 - **Baja visión moderada:** Permite una lectoescritura si se adaptan unas ayudas pedagógicas y/o ópticas adecuadas.

2.3.3 Discapacidad Psíquica

2.3.3.1 Discapacidad Intelectual

La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo ofrece en el año 2002, la siguiente definición:

“LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL SE CARACTERIZA POR LIMITACIONES SIGNIFICATIVAS EN EL FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL Y EN LA CONDUCTA ADAPTATIVA, EXPRESADA EN HABILIDADES CONCEPTUALES, SOCIALES Y PRÁCTICAS. LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL SE ORIGINA ANTES DE LOS 18 AÑOS”.

Dicha definición evalúa a la persona utilizando un enfoque multidimensional (capacidad intelectual, conducta adaptativa, participación, interacción y red social, salud y contexto), superando las dificultades de la evaluación única de las habilidades adaptativas.

Por lo tanto, **la discapacidad intelectual** se diagnostica a partir de la consideración del:

- **Funcionamiento intelectual.** Se entiende por INTELIGENCIA la capacidad mental general.
 - Las personas con discapacidad intelectual (PcDI) presentan especial dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como en la capacidad de razonar (formulación hipótesis y resolución de problemas).
 - Asimismo, suelen presentar un proceso de aprendizaje lento.
- **Funcionamiento de conducta adaptativa:** Por comportamiento adaptativo nos referimos al conjunto de habilidades que las personas han aprendido para desenvolverse en su vida diaria; de esta forma no es suficiente tener un funcionamiento intelectual significativamente bajo, sino que también debe sustentarse la conducta adaptativa significativamente baja.

- Finalmente, el último criterio diagnóstico sería el origen de la discapacidad intelectual (DI) antes de los 18 años. El origen más frecuentes de la DI es antes del nacimiento como el Síndrome de Down, el Síndrome X frágil, afecciones genéticas, etc. También encontramos que algunas de las causas se originan durante el parto o después de nacer, por alguna lesión cerebral; en niños mayores se pueden deber a lesiones graves en la cabeza, accidentes cerebro-vasculares o ciertas infecciones.

En la DI, a parte de la capacidad intelectual, hay otras áreas que pueden verse afectadas, como:

- La psicomotricidad
- Labilidad emocional
- La atención-concentración
- Orientación espacial
- Conciencia de la propia discapacidad

La clasificación de la DI utilizada en España para el reconocimiento del certificado de minusvalía distingue los siguientes niveles:

- **Inteligencia Límite**
- **Retraso Mental Leve**
- **Retraso Mental Moderado**
- **Retraso Mental Grave y/o profundo**

2.3.3.2 Trastorno Mental

El concepto de *enfermedad mental* resulta difícil de definir de forma unificada, debido a que presenta un alto número de patologías de muy diferente índole, con mayor o menor gravedad, por lo que se debería hablar de cada enfermedad o trastorno de forma individual porque afecta de forma diferente a cada persona.

Acercándonos a la definición de trastorno mental (en el que se basa la CIE-10 de la OMS y la DSM-NITR Asociación Psiquiátrica Americana), decimos que se trata de:

“UNA ALTERACIÓN DE LOS PROCESOS COGNITIVOS Y AFECTIVOS DEL DESARROLLO QUE SE TRADUCE EN TRASTORNOS DEL COMPORTAMIENTO, DEL RAZONAMIENTO, DE LA ADAPTACIÓN A LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE LA COMPRENSIÓN DE LA REALIDAD”

La CIE-10 establecida por la OMS, es una clasificación muy amplia de trastornos (de la personalidad, del sueño, adaptativos, de la ansiedad, del control de impulsos, amnésicos, etc.), entre los cuales señalamos aquellos que tienen mayor incidencia en la población, como son:

- **DEPRESIÓN:** Está caracterizada por la pérdida de capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, y la disminución de la vitalidad, llevando a la reducción del nivel de actividad y al cansancio exagerado.

Dentro de episodios depresivos, pueden también manifestarse síntomas como:

- ✓ disminución de la concentración y la atención,
- ✓ la pérdida de confianza de uno mismo,
- ✓ sentimientos de inferioridad,
- ✓ ideas de culpa y de no ser útil,
- ✓ perspectiva sombría del futuro,
- ✓ pensamientos y actos suicidas o de autoagresiones,
- ✓ trastornos de sueño y la pérdida de apetito.

- **TRASTORNO BIPOLAR:** Definido por la CIE-10 como: “trastorno caracterizado por la presencia de episodios reiterados en los que el estado de ánimo y los niveles de actividad del enfermo están profundamente alterados, de forma que en ocasiones la alteración consiste en:
 - ✓ una exageración del estado de ánimo y un aumento de la vitalidad y del nivel de actividad (manía o hopomanía),
 - ✓ y en otras, en una disminución del estado de ánimo y un descenso de la vitalidad y de la actividad (depresión).”

- **ESQUIZOFRENIA:** Según la CIE-10: “se caracteriza por distorsiones fundamentales y típicas de la percepción, del pensamiento y de las emociones, estas últimas en forma de embotamiento o falta de adecuación de las mismas.”
 - ✓ En general, se conservan tanto la claridad de la conciencia como la capacidad intelectual, aunque con el paso del tiempo pueden presentarse déficits cognoscitivos.
 - ✓ El trastorno compromete las funciones esenciales que dan a la persona normal la vivencia de su individualidad, singularidad y dominio de sí misma.

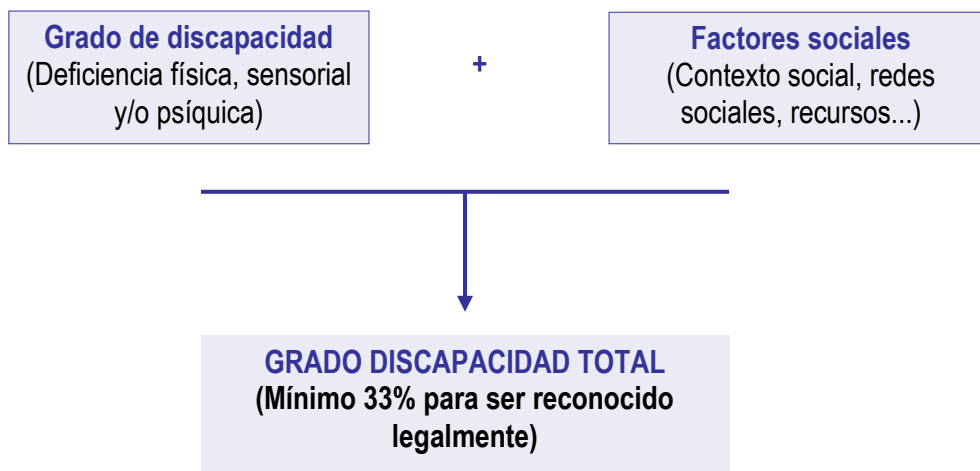
- **TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA:** De la que la CIE-10 dice que: “la característica esencial de este trastorno es una ansiedad generalizada y persistente”. Como en el caso de otros trastornos de ansiedad los síntomas predominantes son muy variables, pero lo más frecuente son quejas de sentirse constantemente nervioso, con temblores, tensión muscular, sudoración, mareos, palpitaciones, vértigos y molestias epigástricas.”
 - ✓ Este trastorno es más frecuente en mujeres y está a menudo relacionado con estrés ambiental crónico. Su curso es variable, pero tiende a ser fluctuante y crónico.

2.4. CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

El certificado de discapacidad es un documento oficial, destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, que acredita la condición de persona con discapacidad. Es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33% para que el certificado permita el acceso a ayudas sociales, para la contratación de la persona a través de empleo protegido (Centros Especiales de Empleo) y para el cómputo de estos trabajadores a efecto de cumplimiento de la LISMI.

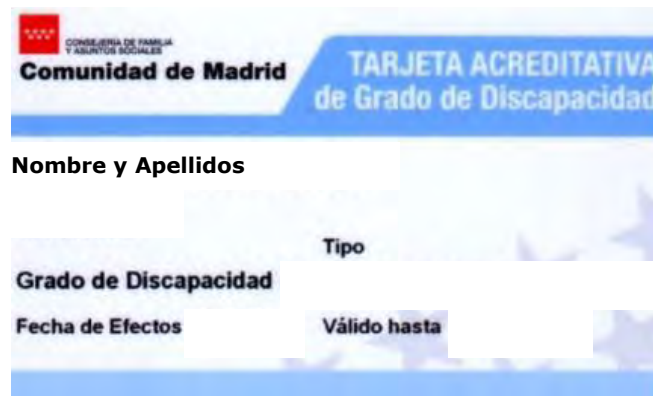
La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades.

La valoración se realiza en un tribunal formado por un médico, un psicólogo y un trabajador social. A parte de la propia limitación física, sensorial y/o psíquica, se tienen en cuenta los factores sociales característicos de la persona, que obstaculizan o favorecen su desarrollo.



Con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan acreditarse como tales ante la administración o para el acceso a bienes y servicios en condiciones especiales reservadas para ellas, de forma ágil, práctica, y manteniendo la protección de datos personales, se crea, en 2009, una tarjeta acreditativa de discapacidad.

Las competencias para la calificación del grado de discapacidad se han transferido a cada una de las comunidades autónomas. En la siguiente imagen, presentamos una tarjeta acreditativa de discapacidad y certificado de discapacidad de la Comunidad de Madrid:



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DISCAPACIDAD?

2



Dirección General de Servicios Sociales
CONSEJERÍA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES

Comunidad de Madrid

GRADO DE MINUSVALÍA

(R.D. 1971/1999 de 23 de diciembre, ORDEN 710/2000 de 8 de mayo de la
Consejería de Familia y Asuntos Sociales)

LA DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES (En virtud del R.D. 938/95 de 9 de Junio)

En relación con la solicitud de Reconocimiento del Grado de Minusvalía,
visto el Dictamen Técnico emitido por el equipo de Valoración y Orientación
nº 04 del Centro Base nº 01, de la Comunidad de Madrid, donde se expresa
que:

Nombre y Apellidos con D.N.I./N.I.E. nº
en la aplicación de baremos vigentes, presenta un

GRADO DE MINUSVALÍA de %

Y a todos los efectos de derechos, beneficios o servicios que conforme a la
legislación vigente puedan corresponderle,

RESUELVE: RECONOCER a D/Dª **Nombre y Apellidos** un

GRADO TOTAL DE MINUSVALÍA DEL %

BAREMO DE MOVILIDAD :

TIPO DE MINUSVALÍA :

Desde el **Fecha**

Validez hasta **Fecha**

Se podrá instar revisión del grado por agravamiento o mejoría transcurrido
un plazo mínimo de 2 años desde la fecha de esta resolución, salvo
circunstancias contempladas en Art. 11.2 del R.D. 1971/1999 y el Art. 8 de
la orden 710/2000.

Contra la presente resolución, el interesado podrá interponer reclamación
previa a la vía jurisdiccional social, de conformidad con el Art. 71 del
texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D.L. 2/1995, de 7 de
Abril, BOE 11/4/95) en el plazo de treinta días hábiles contados a partir
del siguiente al de recepción de la misma, mediante escrito dirigido a la
Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Madrid,
LA DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES
PD: SUBD. GRAL. RECURSOS Y PROG. PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
Resolución N°:

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DISCAPACIDAD?

2



Dirección General de Servicios Sociales
CONSEJERÍA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES

Comunidad de Madrid

DICTAMEN TÉCNICO FACULTATIVO

El equipo de valoración y orientación nº 04 del Centro Base nº 01 de la Comunidad de Madrid, en la Junta celebrada el día 21 de OCTUBRE de 2008 a las 09:00 emite el siguiente

DICTAMEN

(Nombre y Apellidos) , con D.N.I./N.I.E. nº , nacido/a el
(Fecha) , en el momento del reconocimiento presenta:

(Deficiencia + Diagnóstico + Etiología)

correspondiéndole, por estos conceptos y en aplicación de los Baremos de Valoración de Discapacidades aprobados por Real Decreto 1971/1999 de 23 de Diciembre (B.O.E de 26 de Enero de 2000) y Corrección de Errores del R.D. 1971/199(B.O.E. de 13/03/2000), un

GRADO DE DISCAPACIDAD GLOBAL DEL 33%

Asimismo, examinadas las circunstancias que concurren y aplicados los Baremos Sociales, se establece una puntuación por

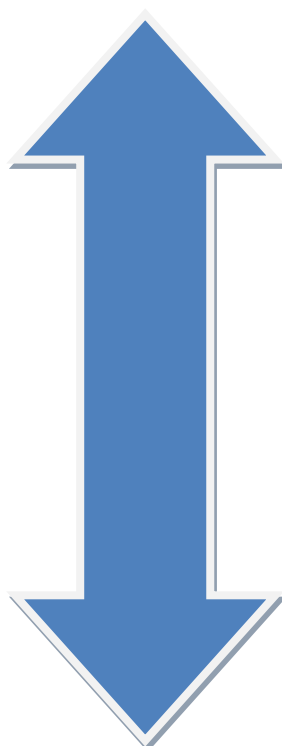
FACTORES SOCIALES COMPLEMENTARIOS de 4 puntos

por lo que, en conjunto, se reconoce un

GRADO TOTAL DE MINUSVALIA DEL (%)
BAREMO DE MOVILIDAD :

(Validez hasta

UN CIERTO CONOCIMIENTO SOBRE DISCAPACIDAD AYUDARÁ A PRL A CONOCER Y ENTENDER LAS LIMITACIONES QUE EL NUEVO TRABAJADOR PODRÍA ENCONTRAR EN SU PUESTO DE TRABAJO, EVITANDO RIESGOS QUE PODRÍAN PERJUDICARLE A ÉL O AL RESTO DE SUS COMPAÑEROS, Y A VALORAR LAS ADAPTACIONES QUE DEBAN REALIZARSE EN SU PUESTO DE TRABAJO.



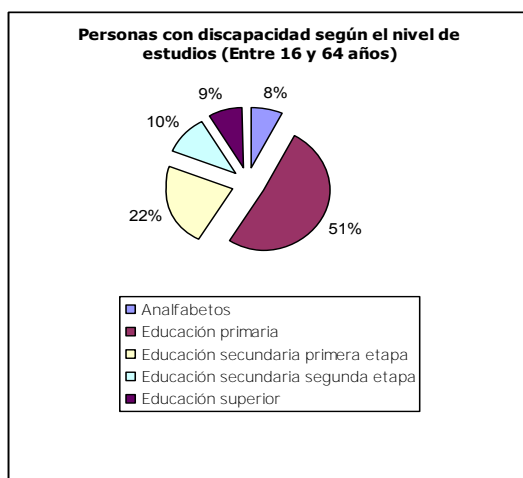
EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD FORMA PARTE DE LOS DATOS CONFIDENCIALES DE LA PERSONA Y, POR LO TANTO, EL TITULAR TIENE DERECHO A NO MENCIONAR QUE DISPONE DE ÉL. EN EL CASO DE QUE SÍ LO HICIERA, LA DOCUMENTACIÓN QUE PUEDE MANEJAR LA EMPRESA, ES EXCLUSIVAMENTE LA HOJA DEL CERTIFICADO QUE DETERMINA LA CONDICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD, BAJO LAS GARANTÍAS DE: CONSENTIMIENTO EXPRESO, CONFIDENCIALIDAD, Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS SEGÚN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. NUNCA

2.5. LA DISCAPACIDAD EN NÚMEROS

La “Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia” y la “Encuesta sobre las personas con discapacidad y su relación con el empleo” realizadas ambas por el Instituto Nacional de Estadística en 2008 y 2002 –respectivamente- son, en la actualidad, los estudios de referencia sobre las características de las personas con discapacidad más utilizados en España.

Según estos estudios:

- **HAY 3,85 MILLONES DE ESPAÑOLES CON DISCAPACIDAD:** esta cifra supone el 9% de la población.
- **EL 59,8% DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON MUJERES:** Este porcentaje es debido a una mayor proporción de mujeres con discapacidad mayores de 45, y a una mayor mortalidad masculina en edades avanzadas.
- **LAS DEFICIENCIAS OSTEOARTICULARES (39,3%), AUDITIVAS (23,8%), VISUALES (21%) Y MENTALES (19%) SON RESPONSABLES DE LA MAYORÍA DE DISCAPACIDADES**
- **MÁS DEL 80% DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO HA FINALIZADO LA EDUCACIÓN SECUNDARIA**



El motivo de la falta de formación no sólo viene determinado por discapacidades que pueden limitar la capacidad de aprendizaje, sino que se deben tener en cuenta las dificultades presentadas para acceder a la formación reglada y no reglada en entornos adaptados y accesibles.

- **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES SENSORIALES SON LAS QUE CUENTAN CON UN MAYOR NIVEL DE ESTUDIOS**

- **SÓLO 3 DE CADA 10 PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN EDAD DE TRABAJAR SE MANTIENE ACTIVO EN EL MUNDO LABORAL**

- **LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON²:**
 - ✓ Las carencias de formación reglada y la falta de experiencia
 - ✓ El proteccionismo familiar
 - ✓ Los prejuicios y las barreras sociales
 - ✓ La falta de información y sensibilización sobre el fenómeno de la discapacidad
 - ✓ El desconocimiento de las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo
 - ✓ La falta de accesibilidad al puesto de trabajo

3

GLOSARIO DE TÉRMINOS



En el contexto de la presente guía, se manejarán los siguientes conceptos:

Accesibilidad global (UNE 170001-1:2001): cualidad que tienen o que se confiere a los entornos, en los que se puede disfrutar de bienes o servicios, según el contexto dado, con el fin de hacerlos adecuados a las capacidades, necesidades y expectativas de todos sus potenciales usuarios, independientemente de su edad, sexo, origen cultural o grado de capacidad. Y ello, de tal modo que estos puedan realizar, sin dificultad ni sobreesfuerzo, todas las acciones de **deambulación, aprehensión, localización y comunicación** que estén ligadas a los procesos que se espera que realicen, en relación con dichos entornos, especialmente las que se deriven de situaciones de emergencia.

Accesibilidad universal (Ley 51/2003): la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Accidente de trabajo (RD Legislativo 1/1994): se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- ✓ Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- ✓ Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- ✓ Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- ✓ Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

- ✓ Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- ✓ Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- ✓ Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Ajuste razonable (Ley 51/2003): las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Alojamiento accesible (CTE-DB-SUA): habitación de hotel, de albergue, de residencia de estudiantes, apartamento turístico o alojamiento similar, que cumple todas las características que le sean aplicables de las exigibles a las viviendas accesibles para usuarios de silla de ruedas y personas con discapacidad auditiva, y contará con un sistema de alarma que transmita señales visuales visibles desde todo punto interior, incluido el aseo.

Ascensor accesible (RD 505/2007, CTE-DB-SUA): ascensor cuyas dimensiones, disposición y tipo de elementos de control, características de los sistemas de información y comunicación, permite su utilización a las personas con cualquier tipo de discapacidad.

Asimismo, en el CTE-DB-SUA, encontramos otra definición para ascensor accesible, que será todo aquél que cumpla la norma UNE EN 81-70:2004 relativa a la “Accesibilidad a los ascensores de personas, incluyendo personas con discapacidad”, así como las condiciones que se establecen a continuación:

- ✓ La botonera incluye caracteres en Braille y en alto relieve, contrastados cromáticamente. En grupos de varios ascensores, el ascensor accesible tiene llamada individual / propia.

- ✓ Las dimensiones de la cabina cumplen las condiciones de la tabla que se establece a continuación, en función del tipo de edificio:

	Dimensiones mínimas, anchura x profundidad (m)	
	En edificios de uso <i>Residencial Vivienda</i>	
	sin viviendas accesibles para usuarios de silla de ruedas	con viviendas accesibles para usuarios de silla de ruedas
	En otros edificios, con <i>superficie útil</i> en plantas distintas a las de acceso	
	≤ 1.000 m ²	> 1.000 m ²
- Con una puerta o con dos puertas enfrentadas	1,00 x 1,25	1,10 x 1,40
- Con dos puertas en ángulo	1,40 x 1,40	1,40 x 1,40

- ✓ Cuando además deba ser ascensor de emergencia conforme a DB SI 4-1, tabla 1.1 cumplirá también las características que se establecen para éstos en el Anejo SI A de DB SI.

Ascensor de emergencia (RD 505/2007): ascensor reservado para bomberos que puede ser utilizado también para la evacuación de personas con discapacidad de movimiento o sensorial.

Aseos accesibles (RD 505/2007): aquéllos situados en un nivel accesible que forman parte de los núcleos generales de aseos, cuya disposición de aparatos, apertura de puerta y ayudas técnicas son adecuadas a usuarios con diferentes discapacidades y que, en todo caso, disponen de espacio libre interior que permite el giro a un usuario de silla de ruedas.

Ayudas técnicas: "Instrumentos o dispositivos especiales que permiten realizar actividades diversas que, sin tal ayuda, quedarían fuera de las posibilidades: es decir, son elementos facilitadores que ayudan al individuo a aproximarse lo más posible a la normalidad, partiendo de su capacidad deficiente, transformando el entorno con el fin de favorecer la integración de los individuos con diversos déficits. En definitiva, son el puente entre la dependencia y la independencia. El objeto y la finalidad, es conseguir la integración y participación del individuo dentro del medio en el que vive.

Toda ayuda técnica debe reunir las características de: sencillez, eficacia, y ser utilizada cuando no existe otro medio razonable de solucionar el problema. Y por supuesto, debe de cumplir, para ser realmente adecuadora del entorno, los requisitos siguientes: responder a las necesidades para la que han sido concebida, segura, evitando riesgos innecesarios, sencilla, manejo sencillo para poder usarla sin ayudas, fabricada con materiales resistentes, duraderos, de fácil limpieza, estéticos y de bajo costo". (www.accesible.es)

Barreras del entorno: término amplio que abarca dificultades en las formas de comunicación, en el desplazamiento, en el uso de bienes y servicios y en la accesibilidad arquitectónica.

Barreras actitudinales: prejuicios y estereotipos (conscientes o inconscientes) asociados a la discapacidad que pueden condicionar la manera de considerar, tratar y actuar con las personas con discapacidad y con todo lo relacionado con ésta.

Carga desproporcionada (LIONDAU, Ley 51/2003): Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga que obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

Centro Especial de Empleo (art. 42 Ley 13/1982, LISMI): Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Certificado de discapacidad: Documento que acredita la condición legal de ser persona con discapacidad.

Condición de trabajo (Ley 31/1995): cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

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

Conducta de acoso (Ley 51/2003): toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Daños derivados del trabajo (Ley 31/1995): las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Diálogo civil (Ley 51/2003): el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.

Diseño para todos (Ley 51/2003): la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

Empleo con apoyo (RD 870/2007, de 2 de julio): El conjunto de **acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo**, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por **objeto facilitar la adaptación social y laboral** de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Exigencias de accesibilidad (Ley 51/2003): los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.

Evaluación de los riesgos laborales (RD 39/1997): es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Evaluación inclusiva de los riesgos laborales: es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo criterios que engloben a los posibles trabajadores especialmente sensibles, así como de la accesibilidad global del entorno.

Igualdad de oportunidades (Ley 51/2003, LIONDAU): se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Itinerario accesible (RD 505/2007, CTE-DB-SUA): itinerario, al mismo nivel o entre niveles diferentes, que comunica el espacio exterior con la entrada accesible del edificio y los espacios accesibles entre sí, libre de discontinuidades y obstáculos a lo largo de todo el recorrido, protegido de desniveles susceptibles de caída y cuyas dimensiones permiten el paso y los giros necesarios a personas con discapacidad y a las ayudas técnicas que utilicen. El pavimento no es deslizante ni de una rugosidad tal que dificulte el desplazamiento de las personas con discapacidad de movimiento o de sus ayudas, tales como bastones o sillas de ruedas. El itinerario cuenta con iluminación adecuada y con la señalización que permita la localización de los accesos, las salidas y los espacios a los que dé servicio.

Asimismo, en el CTE-DB-SUA, encontramos otra definición para Itinerario accesible¹, que será aquél que cumpla, en los dos sentidos.

No se considera parte de un itinerario accesible:

- ✓ Escaleras.
- ✓ Rampas.
- ✓ Pasillos mecánicos.
- ✓ Puertas giratorias.
- ✓ Barreras tipo torno.
- ✓ Aquellos elementos que no sean adecuados para personas con marcapasos u otros dispositivos médicos.

Itinerario accesible a nivel (RD 505/2007): itinerario predominantemente horizontal, que puede incluir desniveles, de altura no mayor que un peldaño, salvados por rampas cuyas pendientes se fijan en función de la longitud de los tramos.

Itinerario accesible entre diferentes niveles (RD 505/2007): itinerario entre diferentes cotas que cuenta con escaleras y con medios alternativos a éstas, tales como rampas, ascensores o plataformas salvaescaleras, en función del tipo de obra de que se trate y del uso de los edificios.

Lenguaje Braille: Sistema de lectura y escritura táctil pensado para personas ciegas.

Lengua de signos (Ley 27/2007): Son las lenguas o sistemas lingüísticos de carácter visual, espacial, gestual y manual en cuya conformación intervienen factores históricos, culturales, lingüísticos y sociales, utilizadas tradicionalmente como lenguas por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas signantes en España.

Lugares de trabajo (RD 487/1997): las áreas de un centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

¹ No se considera parte de un itinerario accesible a las escaleras, rampas y pasillos mecánicos, a las puertas giratorias, a las barreras tipo torno y a aquellos elementos que no sean adecuados para personas con marcapasos u otros dispositivos médicos.

Mecanismos accesibles (CTE-DB-SUA): son los que cumplen las siguientes características:

- ✓ Están situados a una altura comprendida entre 80 y 120 cm cuando se trate de elementos de mando y control, y entre 40 y 120 cm cuando sean tomas de corriente o de señal.
- ✓ La distancia a encuentros en rincón es de 35 cm, como mínimo.
- ✓ Los interruptores y los pulsadores de alarma son de fácil accionamiento mediante puño cerrado, codo y con una mano, o bien de tipo automático.
- ✓ Tienen contraste cromático respecto del entorno.
- ✓ No se admiten interruptores de giro y palanca.
- ✓ No se admite iluminación con temporización en cabinas de aseos accesibles y vestuarios accesibles.

Medidas contra la discriminación (Ley 51/2003): aquéllas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada, de manera directa o indirecta, menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

Medidas de acción positiva: medidas dirigidas a compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica cultural y social.

No se debe confundir con DISCRIMINACIÓN POSITIVA, que sería favorecer a un grupo por encima de otro.

Normalización (Ley 51/2003): el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

Peligro (OHSAS 18001:2007): fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.

Plazas accesibles de aparcamiento (RD 505/2007 CTE-DB-SUA): plazas situadas a una distancia tan corta como sea posible del acceso accesible del edificio y comunicadas con ella por

un itinerario accesible. Sus dimensiones incluyen, un espacio libre horizontal para la aproximación y la transferencia desde una silla de ruedas al vehículo. Las plazas están adecuadamente señalizadas con el símbolo internacional de accesibilidad.

En el CTE-DB-SUA, se define como aquella que cumple las siguientes condiciones:

- ✓ Está situada próxima al acceso peatonal al aparcamiento y comunicada con él mediante un itinerario accesible.
- ✓ Dispone de un espacio anejo de aproximación y transferencia, lateral de anchura $\geq 1,20$ m si la plaza es en batería, pudiendo compartirse por dos plazas contiguas, y trasero de longitud $\geq 3,00$ m si la plaza es en línea.

Plaza reservada para personas con discapacidad auditiva (CTE-DB-SUA): plaza que dispone de un sistema de mejora acústica proporcionado mediante bucle de inducción o cualquier otro dispositivo adaptado a tal efecto.

Plaza reservada para usuarios de silla de ruedas (CTE-DB-SUA): espacio o plaza que cumple las siguientes condiciones:

- ✓ Está próximo al acceso y salida del recinto y comunicado con ambos mediante un itinerario accesible.
- ✓ Sus dimensiones son de 0,80 por 1,20 m como mínimo, en caso de aproximación frontal, y de 0,80 por 1,50 m como mínimo, en caso de aproximación lateral.
- ✓ Dispone de un asiento anejo para el acompañante.

Preparador laboral: el profesional que ayuda a la persona con dificultades de aprendizaje durante el proceso de incorporación laboral, siendo el referente para el trabajador y sus compañeros.

Prevención (Ley 31/1995): el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Prevención inclusiva: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, incluyendo criterios que engloben a los posibles trabajadores especialmente sensibles, así como de la accesibilidad global del entorno.

Punto de atención accesible (CTE-DB-SUA): punto de atención al público, como ventanillas, taquillas de venta al público, mostradores de información, etc., que cumple las siguientes condiciones:

- ✓ Está comunicado mediante un itinerario accesible con una entrada principal accesible al edificio.
- ✓ Su plano de trabajo tiene una anchura de 0,80 m, como mínimo, está situado a una altura de 0,85 m, como máximo, y tiene un espacio libre inferior de 70 x 80 x 50 cm (altura x anchura x profundidad), como mínimo.
- ✓ Si dispone de dispositivo de intercomunicación, éste está dotado con bucle de inducción u otro sistema adaptado a tal efecto.

Punto de llamada accesible (CTE-DB-SUA): punto de llamada para recibir asistencia, que cumple con las siguientes condiciones:

- ✓ Está comunicado mediante un itinerario accesible con una entrada principal accesible al edificio.
- ✓ Cuenta con un sistema intercomunicador mediante mecanismo accesible, con rótulo indicativo de su función, y permite la comunicación bidireccional con personas con discapacidad auditiva.

Riesgo laboral (Ley 31/1995): la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Salida de emergencia accesible (RD 505/2007): salida de planta o de edificio prevista para ser utilizada exclusivamente en caso de emergencia, señalizada de acuerdo con ello y que reúne las condiciones necesarias para ser utilizada por personas con discapacidad.

Salud (OMS): estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades y afecciones.

Señalización (RD 505/2007): señales que indican bifurcaciones, cruces y otras para que sirvan tanto de guía como para informar a los usuarios (cartela). Éstas podrán ser tanto visuales como auditivas o táctiles o combinación de ambas. Desde el punto de vista visual se atenderá a los aspectos de: tamaño, color, contraste, no deslumbramiento, posición y altura. Se evitará la existencia de obstáculos que impidan o dificulten su lectura. Su contenido deberá ser comprensible. Desde el punto de vista táctil deberá tener texturas diferenciadas y contrastadas, no olvidando las características visuales arriba descritas.

Servicios higiénicos accesibles (CTE-DB-SUA): los servicios higiénicos accesibles, tales como aseos accesibles o vestuarios con elementos accesibles, son los que cumplen con las condiciones que se establecen a continuación:

- Aseo accesible	- Está comunicado con un <i>itinerario accesible</i>
	- Espacio para giro de diámetro Ø 1,50 m libre de obstáculos
	- Puertas que cumplen las condiciones del <i>itinerario accesible</i> . Son abatibles hacia el exterior o correderas
	- Dispone de barras de apoyo, mecanismos y accesorios diferenciados cromáticamente del entorno
- Vestuario con elementos accesibles	- Está comunicado con un <i>itinerario accesible</i>
	- Espacio de circulación
	- En baterías de lavabos, duchas, vestuarios, espacios de taquillas, etc., anchura libre de paso $\geq 1,20$ m
	- Espacio para giro de diámetro Ø 1,50 m libre de obstáculos
	- Puertas que cumplen las características del <i>itinerario accesible</i> . Las puertas de cabinas de vestuario, aseos y duchas accesibles son abatibles hacia el exterior o correderas
	- Aseos accesibles
	- Cumplen las condiciones de los aseos accesibles
	- Duchas accesibles, vestuarios accesibles
	- Dimensiones de la plaza de usuarios de silla de ruedas 0,80 x 1,20 m
	- Si es un recinto cerrado, espacio para giro de diámetro Ø 1,50 m libre de obstáculos
	- Dispone de barras de apoyo, mecanismos, accesorios y asientos de apoyo diferenciados cromáticamente del entorno

El equipamiento de aseos accesibles y vestuarios con elementos accesibles cumple con las condiciones que se establecen a continuación:

- Aparatos sanitarios accesibles	- Lavabo	- Espacio libre inferior mínimo de 70 (altura) x 50 (profundidad) cm. Sin pedestal
		- Altura de la cara superior \leq 85 cm
	- Inodoro	- Espacio de transferencia lateral de anchura \geq 80 cm y \geq 75 cm de fondo hasta el borde frontal del inodoro. En <i>uso público</i> , espacio de transferencia a ambos lados
		- Altura del asiento entre 45 – 50 cm
	- Ducha	- Espacio de transferencia lateral de anchura \geq 80 cm al lado del asiento
		- Suelo enrasado con pendiente de evacuación \leq 2%
	- Urinario	- Cuando haya más de 5 unidades, altura del borde entre 30-40 cm al menos en una unidad
- Barras de apoyo	- Fáciles de asir, sección circular de diámetro 30-40 mm. Separadas del paramento 45-55 mm	
	- Fijación y soporte soportan una fuerza de 1 kN en cualquier dirección	
	- Barras horizontales	- Se sitúan a una altura entre 70-75 cm
		- De longitud \geq 70 cm
		- Son abatibles las del lado de la transferencia
	- En inodoros	- Una barra horizontal a cada lado, separadas entre si 65 – 70 cm
	- En duchas	- En el lado del asiento, barras de apoyo horizontal de forma perimetral en al menos dos paredes que formen esquina y una barra vertical en la pared a 60 cm de la esquina o del respaldo del asiento
- Mecanismos y accesorios	- Mecanismos de descarga a presión o palanca, con pulsadores de gran superficie	
	- Grifería automática dotada de un sistema de detección de presencia o manual de tipo monomando con palanca alargada de tipo gerontológico. Alcance horizontal desde asiento \leq 60 cm	
	- Espejo, altura del borde inferior del espejo \leq 0,90 m, o es orientable hasta al menos 10° sobre la vertical	
	- Altura de uso de mecanismos y accesorios entre 0,70 – 1,20 m	
- Asientos de apoyo en duchas y vestuarios	- Dispondrán de asiento de 40 (profundidad) x 40 (anchura) x 45-50 cm (altura), abatible y con respaldo	
	- Espacio de transferencia lateral \geq 80 cm a un lado	

Sistema de gestión: conjunto de medios (humanos, técnicos, económicos, materiales) que interaccionan, mediante una estructura probada, para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de la organización.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales: parte del sistema de gestión de una organización empleado para desarrollar e implementar su política de prevención de riesgos laborales y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo: parte del sistema de gestión de una organización empleado para desarrollar e implementar su política de prevención de riesgos laborales y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores logrando, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno.

Trabajador especialmente sensible (Ley 31/1995): aquellos trabajadores cuyas características personales propias o estado biológico conocido, incluyendo las situaciones de discapacidad física, sensorial o intelectual, les hagan especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

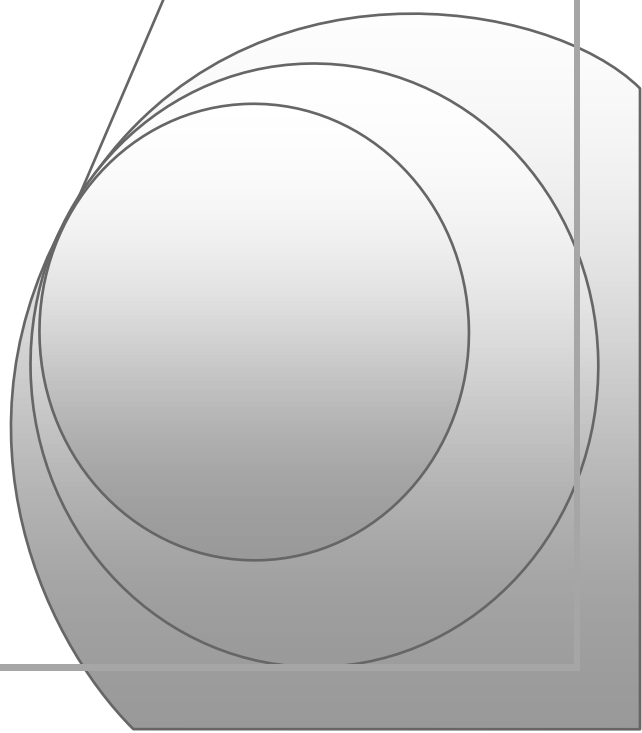
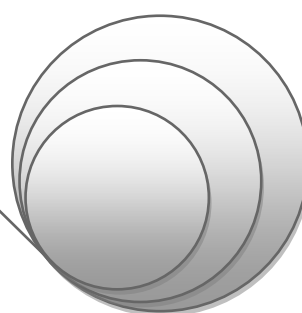
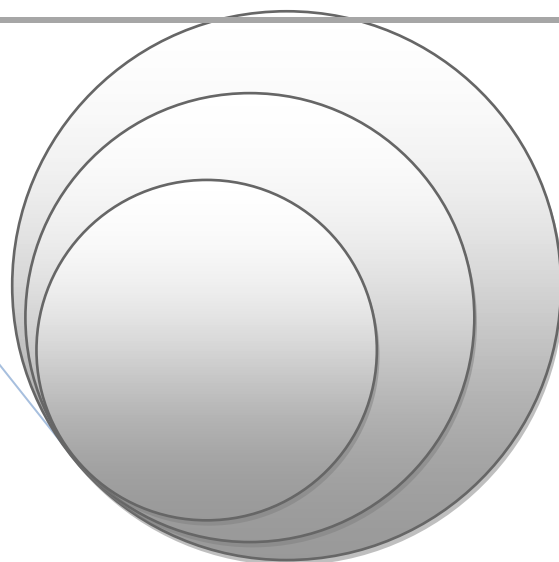
Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad (Ley 51/2003): el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Uso previsto (RD 505/2007): uso específico para el que se proyecta y realiza un edificio o zona del mismo y que se debe reflejar documentalmente. El uso previsto se caracteriza por las actividades que se han de desarrollar y por el tipo de usuario.

Vida independiente (Ley 51/2003): la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Zona de refugio (RD 505/2007): zona delimitada por elementos resistentes al fuego, con capacidad suficiente para que puedan acceder y situarse en ella sin dificultad personas en silla de ruedas. Desde dicha zona se podrá acceder a una salida al exterior, a una salida de planta o a un ascensor de emergencia y constituirá un lugar seguro para las personas que se refugien en él, mientras esperan sin riesgo, ayuda para su evacuación.

4
MARCO LEGAL APLICABLE



ÍNDICE

4.1 INTRODUCCIÓN	Página 2
4.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Página 3
4.3 NORMATIVA GENERAL	Página 5
4.3.1 Constitución española (1978)	Página 5
4.3.2 Protección de datos	Página 6
4.3.3 Código técnico de la edificación	Página 7
4.4 NORMATIVA SOBRE DISCAPACIDAD	Página 8
4.4.1 Disposiciones legales	Página 9
4.4.2 Normas españolas	Página 16
4.5 NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Página 20
4.5.1 Disposiciones legales	Página 20
4.5.2 Normas internacionales	Página 27
4.6 RESPONSABILIDADES LEGALES Y SANCIONES	Página 30
4.6.1 Discapacidad	Página 30
4.6.2 Prevención de riesgos laborales	Página 33
4.7 RELACIÓN DE NORMATIVA APLICABLE	Página 38
4.7.1 Discapacidad	Página 38
4.7.2 Prevención de riesgos laborales	Página 40

4.1 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo del manual pretende ser el marco sobre el que contextualizar el desarrollo normativo del Estado español en materia de prevención de riesgos y discapacidad.

Para ello, se han diferenciado dos grandes bloques:

- **Marco normativo aplicable:** en el que se identifica y apunta una breve explicación de las principales disposiciones legales, así como las principales normas nacionales e internacionales de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales y discapacidad
- **Relación de normativa aplicable:** en el que se enumeran las disposiciones legales, así como las principales normas nacionales e internacionales de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales y discapacidad

Asimismo, todas y cada una de las referencias normativas, tanto a nivel de disposiciones legales, como de normas internacionales, servirán de base para el desarrollo de los restantes elementos de la presente guía.

4.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Las consideraciones sobre las principales normativas que se exponen a continuación no tienen sentido si no se interpretan teniendo en cuenta la imperiosa demanda de actuaciones responsables que subyace a todas ellas y que, en último término, no sólo hace empresas más responsables, sino también más competitivas y sostenibles.

El concepto de **Responsabilidad Social Corporativa** pretende cambiar los principios económicos históricos que han movido las empresas desde la Revolución Industrial de principios del siglo XX. Ahora no basta con dar beneficios, además **hay que aportar resultados sociales y medioambientales**, hay que actuar desde la perspectiva del respeto al entorno, a la persona y desde la conciencia de la diversidad.

- **¿Qué es?:** Es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan **repercusiones positivas** sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSC es una iniciativa de carácter voluntario (OIT).
- **¿Para qué sirve?:** Las empresas empezaron a desarrollar planes de RSC por una parte, a raíz de las **presiones de la comunidad** acerca de su responsabilidad sobre el impacto social y medioambiental que producían, aunque en la actualidad ha adquirido un enorme valor añadido al adoptarse como una estrategia corporativa, para **crear valor** ante los grupos de interés. Del mismo modo que se gestiona cualquier otra área, la RSC también se planifica y se desarrolla en forma sistemática.
- **¿Qué relación tiene con la PRL y discapacidad?:** Desde las perspectivas más modernas, la **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** se contempla como un concepto que va más allá de la reducción de daños para adentrarse en el terreno de la mejora continua, del compromiso con las personas, de la eficiencia y de la competitividad, de manera que la **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** pueda ser contemplada como un elemento estratégico en la gestión global de la empresa. Este concepto de Prevención puede vincularse a la **Responsabilidad Social de la Empresa**, un concepto que en los últimos años ha irrumpido en el mundo empresarial con gran intensidad a pesar de que la actividad

socialmente responsable de la empresa es tan antigua como la misma empresa. En frase de Cicerón, “la justicia es indispensable para la realización de los negocios”.

La incorporación de la dimensión de la discapacidad en la RSE comienza por reconocer a las personas con discapacidad como un grupo de interés desde una perspectiva amplia: no sólo como empleados, sino también como clientes/usuarios, como proveedores, como accionistas e inversores, y como comunidad externa a la empresa. La incorporación de la consideración de discapacidad en la RSC afecta transversalmente a toda la empresa, incluyendo actuaciones y prácticas que son aplicables a diferentes ámbitos, como gobierno, política de inversión, transparencia, recursos humanos, relaciones con clientes y proveedores, etc.

- **¿Cómo puedo colaborar?:** Entendiendo el peso que una actuación responsable por parte de cada departamento de la empresa tiene en el compromiso social global de la firma.

Mostrándote abierto a cambiar formas de pensar y actuar en pro de acciones donde el beneficio no reside solamente en el cumplimiento legal, sino en garantizar derechos y bienestar de todas las personas. Reevaluando todas las actuaciones que estén en tus manos desde la perspectiva de la RSC.

- **¿Qué beneficios me aportará?:**

A NIVEL DE ORGANIZACIÓN:	A NIVEL DE DEPARTAMENTO DE PRL:
Productos o servicios de mayor calidad que permitan ajustarse a la demanda del cliente final y poder obtener mayor rentabilidad	Disponer de más y mejores recursos para realizar el trabajo de prevención
Mejorar las relaciones institucionales y aporta una mayor credibilidad ante la sociedad	Poder disponer de nuevas prácticas de prevención más eficaces y respetuosas
Consumidores y sociedad en general verán a la organización como una entidad responsable, creíble, comprometida y de confianza, mejorando claramente su imagen y ampliando la predisposición del consumidor a comprar	Mejores condiciones de salud y seguridad laboral: El cumplimiento de la RSC incrementa los niveles de exigencia de calidad de procesos y procedimiento, garantizando mejores condiciones laborales
Desde el punto de vista tecnológico, la alta exigencia que conlleva ser responsables, obliga a mejorar el uso de la tecnología y a hacer de la misma un ejemplo de excelencia, reduciendo los costes y aumentando el rendimiento	
Mejora del clima laboral con los sindicatos y empleados y facilita el mejor tratamiento por parte de los medios de comunicación	
Mejora de la motivación de los trabajadores, que ven en su labor una motivación extrínseca. Les permite su realización por colaborar con una organización que contribuye al bienestar social	
Mejor desempeño	
Un clima laboral adecuado genera estructuras más sólidas	

4.3 NORMATIVA GENERAL

4.3.1 Constitución española (1978)

Dentro de la Carta Magna, podemos encontrar diferentes artículos que hacen referencia, bien directa o indirectamente, a obligaciones, tanto empresariales como de los poderes públicos, relativas a la prevención de riesgos laborales y la discapacidad, pudiéndose resumir las mismas en las siguientes conclusiones:

- Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la “**completa realización personal e integración social**”, es decir, que todos los españoles disfrutarán de igualdad de oportunidades y no sufrirán discriminación, directa o indirecta, por motivos de una posible discapacidad.
- Exige a la administración una política activa de integración social de las personas con discapacidad (prevención, tratamiento y rehabilitación) para disfrutar de los derechos constitucionales.



Artículo 9.2 Constitución española

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social



Artículo 10 Constitución española

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España



Artículo 35 Constitución española

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo



Artículo 14 Constitución española

Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social



Artículo 49 Constitución española

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos

4.3.2 PROTECCIÓN DE DATOS

Para el cumplimiento de la legislación de protección de datos (en materia de discapacidad), la documentación que debe manejar la empresa es exclusivamente¹ la hoja del certificado de discapacidad en el que se determina el porcentaje de discapacidad, y con todas las garantías del RD 1720/2007:

- Consentimiento expresa (art.14)
- Tratamiento confidencial
- Seguridad de archivos y ficheros que contengan información

Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal



Artículo 7.3

Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente."



Artículo 44.4

*Art. 44.4.: "Son infracciones muy graves:
c) Recabar y tratar los datos de carácter personal a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 cuando no medie el consentimiento expreso del afectado; recabar y tratar los datos referidos en el apartado 3 del artículo 7 cuando no lo disponga una ley o el afectado no haya consentido expresamente, o violentar la prohibición contenida en el apartado 4 del artículo 7."*

RD 1720/2007 por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la ley orgánica15/1999, de protección de datos de carácter personal



Artículo 5

Datos de carácter personal relacionados con la salud: las informaciones concernientes a la salud pasada, presente y futura, física o mental, de un individuo. En particular, se consideran datos relacionados con la salud de las personas los referidos a su porcentaje de discapacidad y a su información genética



Artículo 14

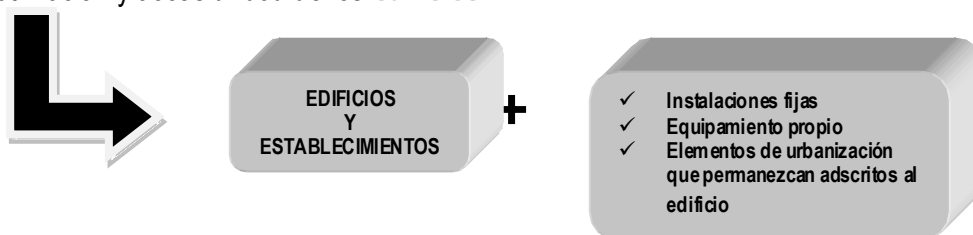
Forma de recabar el consentimiento.

- 1. El responsable del tratamiento podrá solicitar el consentimiento del interesado a través del procedimiento establecido en este artículo, salvo cuando la Ley exija al mismo la obtención del consentimiento expreso para el tratamiento de los datos.*
- 2. El responsable podrá dirigirse al afectado, informándole en los términos previstos en los artículos 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y 12.2 de este reglamento y deberá concederle un plazo de treinta días para manifestar su negativa al tratamiento, advirtiéndole de que en caso de no pronunciarse a tal efecto se entenderá que consiente el tratamiento de sus datos de carácter personal.*
En particular, cuando se trate de responsables que presten al afectado un servicio que genere información periódica o reiterada, o facturación periódica, la comunicación podrá llevarse a cabo de forma conjunta a esta información o a la facturación del servicio prestado, siempre que se realice de forma claramente visible.
- 3. En todo caso, será necesario que el responsable del tratamiento pueda conocer si la comunicación ha sido objeto de devolución por cualquier causa, en cuyo caso no podrá proceder al tratamiento de los datos referidos a ese interesado.*
- 4. Deberá facilitarse al interesado un medio sencillo y gratuito para manifestar su negativa al tratamiento de los datos. En particular, se considerará ajustado al presente reglamento los procedimientos en el que tal negativa pueda efectuarse, entre otros, mediante un envío prefranqueado al responsable del tratamiento, la llamada a un número telefónico gratuito o a los servicios de atención al público que el mismo hubiera establecido.*
- 5. Cuando se solicite el consentimiento del interesado a través del procedimiento establecido en este artículo, no será posible solicitarlo nuevamente respecto de los mismos tratamientos y para las mismas finalidades en el plazo de un año a contar de la fecha de la anterior solicitud."*

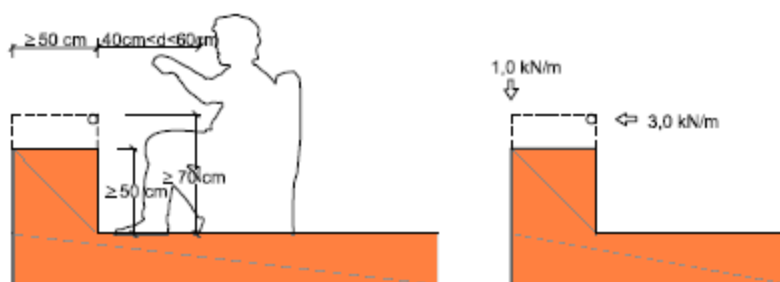
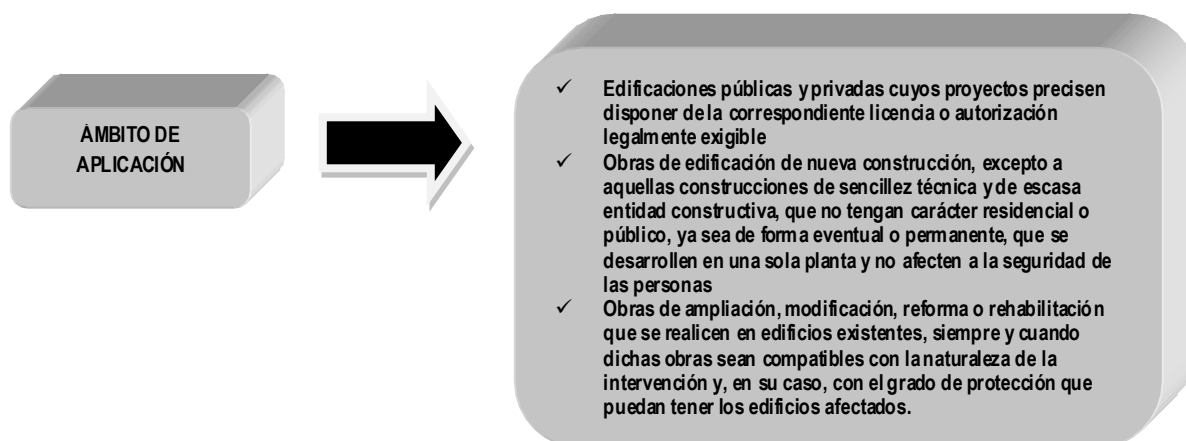
¹ En ningún caso debe poseer la empresa el certificado con el detalle del dictamen de discapacidad

4.3.3 Código técnico de la edificación

Dentro del Código Técnico de la Edificación (RD 173/2010, 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), el documento básico SUA tiene por objeto establecer reglas y procedimientos que permiten cumplir las exigencias básicas de seguridad de utilización y accesibilidad de los edificios.



El documento se va a dividir en 9 exigencias básicas (SUA 1 a SUA 9), que se van a corresponder con parámetros objetivos y procedimientos cuyo cumplimiento asegura la satisfacción de las exigencias básicas y la superación de los niveles mínimos de calidad propios del requisito básico de seguridad de utilización y accesibilidad.



Barrera de protección frente a asientos fijos

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

CTE - DB SEGURIDAD DE UTILIZACIÓN Y ACCESIBILIDAD									
AMBITO DE APLICACIÓN	Obras de edificación								
EXIGENCIAS BÁSICAS									
SUA 1	Seguridad frente al riesgo de caídas	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Resbaladidad de suelos</td></tr> <tr><td>Discontinuidades del pavimento</td></tr> <tr><td>Desniveles</td></tr> <tr><td>Escaleras y rampas</td></tr> <tr><td>Limpieza de los acristalamientos exteriores</td></tr> </table>	Resbaladidad de suelos	Discontinuidades del pavimento	Desniveles	Escaleras y rampas	Limpieza de los acristalamientos exteriores		
Resbaladidad de suelos									
Discontinuidades del pavimento									
Desniveles									
Escaleras y rampas									
Limpieza de los acristalamientos exteriores									
SUA 2	Seguridad frente al riesgo de impacto o de atrapamiento	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">Impacto</td> <td>Con elementos fijos</td> </tr> <tr> <td>Con elementos practicables</td> </tr> <tr> <td>Con elementos frágiles</td> </tr> <tr> <td>Con elementos insuficientemente perceptibles</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Atrapamiento</td> </tr> </table>	Impacto	Con elementos fijos	Con elementos practicables	Con elementos frágiles	Con elementos insuficientemente perceptibles	Atrapamiento	
Impacto	Con elementos fijos								
	Con elementos practicables								
	Con elementos frágiles								
	Con elementos insuficientemente perceptibles								
Atrapamiento									
SUA 3	Seguridad frente al riesgo de aprisionamiento								
SUA 4	Seguridad frente al riesgo causado por iluminación inadecuada	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Alumbrado normal</td></tr> <tr> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">Alumbrado de emergencia</td> <td>Dotación</td> </tr> <tr> <td>Posición y características de las luminarias</td> </tr> <tr> <td>Características de la iluminación</td> </tr> <tr> <td>Iluminación de las señales de seguridad</td> </tr> </table>	Alumbrado normal	Alumbrado de emergencia	Dotación	Posición y características de las luminarias	Características de la iluminación	Iluminación de las señales de seguridad	
Alumbrado normal									
Alumbrado de emergencia	Dotación								
	Posición y características de las luminarias								
	Características de la iluminación								
	Iluminación de las señales de seguridad								
SUA 5	Seguridad frente al riesgo causado por situaciones con alta ocupación	Condiciones de los graderíos							
SUA 6	Seguridad frente al riesgo de ahogamiento	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">Piscinas</td> <td>Barreras de protección</td> </tr> <tr> <td>Características del vaso de la piscina</td> </tr> <tr> <td>Andenes</td> </tr> <tr> <td>Escaleras</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Pozos y depósitos</td> </tr> </table>	Piscinas	Barreras de protección	Características del vaso de la piscina	Andenes	Escaleras	Pozos y depósitos	
Piscinas	Barreras de protección								
	Características del vaso de la piscina								
	Andenes								
	Escaleras								
Pozos y depósitos									
SUA 7	Seguridad frente al riesgo causado por vehículos en movimiento	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Protección de recorridos peatonales</td></tr> <tr><td>Señalización</td></tr> </table>	Protección de recorridos peatonales	Señalización					
Protección de recorridos peatonales									
Señalización									
SUA 8	Seguridad frente al riesgo causado por la acción del rayo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Procedimiento de verificación</td></tr> <tr><td>Tipo de instalación exigido</td></tr> </table>	Procedimiento de verificación	Tipo de instalación exigido					
Procedimiento de verificación									
Tipo de instalación exigido									
SUA 9	Accesibilidad	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle;">Condiciones de accesibilidad</td> <td>Condiciones funcionales</td> </tr> <tr> <td>Dotación de elementos accesibles</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle;">Condiciones y características de la información y señalización para la accesibilidad</td> <td>Dotación</td> </tr> <tr> <td>Características</td> </tr> </table>	Condiciones de accesibilidad	Condiciones funcionales	Dotación de elementos accesibles	Condiciones y características de la información y señalización para la accesibilidad	Dotación	Características	
Condiciones de accesibilidad	Condiciones funcionales								
	Dotación de elementos accesibles								
Condiciones y características de la información y señalización para la accesibilidad	Dotación								
	Características								

4.4 NORMATIVA SOBRE DISCAPACIDAD

4.4.1 Disposiciones legales

Entre la normativa española que regula los derechos de las personas con discapacidad en su inclusión en la sociedad, centraremos nuestra atención en aquellas que afectan directamente a las empresas.

En primer lugar, cabe destacar **la Ley 13/1982 de integración social de minusválidos**, ley pionera en el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar en el mercado laboral normalizado, y que responsabiliza a las empresas a asumir su parte activa en este nuevo escenario social, mediante la incorporación de trabajadores con discapacidad en sus plantillas.

Debido a las dificultades de integración presentadas por una gran mayoría de empresas, el **Real Decreto 364/2005, de 8 de abril**, surge para ofrecer la posibilidad de cumplimiento legal a través de medidas alternativas, que también vienen a fomentar el empleo en trabajadores con discapacidad.

La inclusión de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria lleva a promover nueva legislación que responda a sus necesidades en el empleo ordinario y que facilite una verdadera inclusión laboral como son las **adaptaciones del puesto de trabajo, acciones positivas que compensen las desigualdades de las personas con discapacidad y garanticen la igualdad de Oportunidades, accesibilidad, y protección en el tratamiento de datos.**

Ley 13/1982 de integración social de MINUSVÁLIDOS (LISMI)

Como principales aspectos a destacar tenemos:

- Establece como finalidad prioritaria la integración laboral de las personas con discapacidad dentro del mercado ordinario, excepto en aquellos casos, que debido a su minusvalía, necesiten ejercer su actividad laboral en condiciones especiales como puede ser un Centro Especial de Empleo o Centro Ocupacional.
- Obliga a las empresas con una plantilla mínima de 50 trabajadores a reservar una cuota del 2% a la contratación de personas con discapacidad.



Artículo 37

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.



Artículo 38.1

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad

Como principales aspectos a destacar tenemos que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional para aquellas empresas que acrediten tener dificultades para el cumplimiento de la reserva de la cuota del 2% a favor de trabajadores con discapacidad:

- Contrato con un centro especial de empleo para la suministración de bienes o prestación de servicios.
- Realizar una donación a una fundación o asociación que tenga entre los objetivos la formación profesional, la inserción laboral o la creación de ocupación para personas con discapacidad.
- La constitución de un enclave laboral con un CEE.



Artículo 1.1

Las empresas públicas y privadas que estén obligadas a contratar personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el referido artículo, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en el apartado siguiente, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en este real decreto, en desarrollo de la mencionada Ley 13/1982, de 7 de abril".



Artículo 1.2

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

a. Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes (...) puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias (...) y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes (...) o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas (...)

b. Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad (...). Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante



Artículo 2.1

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

a. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d. La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el 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."

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.

Los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario de aquellas personas con discapacidad con especiales dificultades.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

Se trata de un contrato entre una empresa y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios por el que un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

A nivel de prevención de riesgos laborales, la empresa y el CEE deben cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen el enclave. Por ello, se debe tener presente el RD 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.



Artículo 1.2

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora



Artículo 1.3

La dirección y organización del trabajo en el enclave 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



Artículo 6.1

*El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando lo establecido en este artículo.
El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo*



Artículo 9

Prevención de riesgos laborales en el enclave.
1. *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.*
2. *No podrá constituirse un enclave laboral para la realización de las actividades y los trabajos que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención."*

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

Se establecen las siguientes medidas para garantizar la igualdad de Oportunidades:

1. Medidas de acción positiva

- ✓ Tratos más favorables (en normas, criterios y prácticas)

- ✓ Apoyos complementarios (prestaciones económicas, ayudas técnicas, asistencia personal y servicios especializados, etc)

2. Medidas contra la discriminación

- ✓ Prohibición del acoso: conductas de abuso y maltrato, trato intimidatorio, hostil, degradante...
- ✓ Exigencias de accesibilidad y no discriminación en lo nuevo: diseño para todos en entornos, productos y servicios
- ✓ Ajustes razonables (sin que suponga una carga desproporcionada).



Artículo 1.1

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social".



Art.7. Contenido de las medidas contra la discriminación

Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por:

a) *Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

b) *Exigencias de accesibilidad: los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.*

c) *Ajuste razonable: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.*

Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda."



Artículo 8. Medidas de acción positiva

1. *Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad".*



Artículo 9. Contenido de las medidas de acción positiva.

1. *Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Los apoyos complementarios podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.*

Dichas medidas tendrán naturaleza de mínimos, sin perjuicio de las medidas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. *En particular, las Administraciones públicas garantizarán que las ayudas y subvenciones públicas promuevan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural."*



AYUDAS A LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

La Administración Estatal y las Comunidades Autónomas ofrecen ayudas a las empresas y Centros Especiales de Empleo que deban realizar adaptaciones en los puestos de trabajo por la contratación de personas con discapacidad.

- **¿A quién va dirigida?** Ayuda dirigida a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad a través de un contrato indefinido, contrato temporal en Fomento de Empleo o superior a 12 meses, contrato en prácticas o de formación.
- **¿En qué consiste?** Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras, o dotación de medios de protección, a determinar por cada comunidad autónoma.



Artículo 3

*El artículo 12 queda redactado de la siguiente manera:
«Artículo 12. Las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador»».*

LEGISLACIÓN ESTATAL QUE RIGE LA ACCESIBILIDAD Y SUPRESIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

La legislación en materia de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas se desarrolla a nivel estatal y de comunidades autónomas, cada una con sus peculiaridades. Dada la amplitud en número de leyes, sin olvidarnos la importancia de aquellas desarrolladas por cada Comunidad Autónoma, en el presente documento mencionaremos la legislación estatal.

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.

La norma unifica las condiciones requeridas por las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos, y establece unas condiciones básicas para garantizar la accesibilidad desde el diseño pensado en todos y para su autonomía personal, con una visión abierta de las necesidades existentes, asumiendo la pluralidad dentro de la discapacidad y mejorando los mecanismos de control existentes.

¿Cuándo entra en vigor la norma?

Da cumplimiento obligatorio a partir de 2.010 para los espacios urbanizados y edificios nuevos, así como para las obras de ampliación o reforma que se lleven a cabo en los ya existentes. Para los espacios públicos ya urbanizados y para los edificios ya existentes las condiciones básicas serán exigibles a partir de 2.019, siempre que las mismas se puedan implantar de forma razonable.



Disposición final quinta. Aplicación obligatoria de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones que se aprueban en virtud del presente real decreto serán obligatorias a partir del día 1 de enero de 2010 para los espacios públicos urbanizados nuevos y para los edificios nuevos, así como para las obras de ampliación, modificación, reforma o rehabilitación que se realicen en los edificios existentes, y a partir del día 1 de enero de 2019 para todos aquellos espacios públicos urbanizados y edificios existentes que sean susceptibles de ajustes razonables. Estos plazos serán también aplicables a los edificios públicos, salvo las oficinas públicas de atención al ciudadano que se regirán por su normativa específica, de acuerdo con lo previsto en la disposición final quinta de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



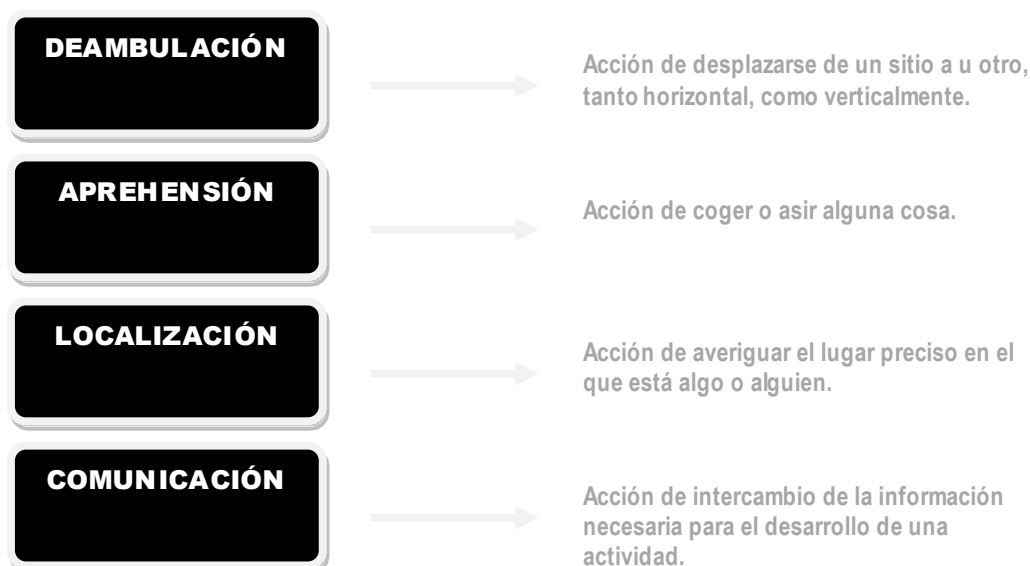
Disposición final sexta. Régimen sancionador aplicable.

Las acciones y omisiones que supongan una vulneración de lo establecido en las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones, que se aprueban en virtud del presente real decreto, serán sancionadas de conformidad con lo previsto en la disposición final undécima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.4.2 Normas españolas

UNE 170001-1 ACCESIBILIDAD GLOBAL. CRITERIOS PARA FACILITAR LA ACCESIBILIDAD AL ENTORNO.
Parte 1: Requisitos DALCO.

La Norma UNE 170001 de Requisitos DALCO establece un conjunto de criterios dirigidos a la creación de un entorno normalizado que garantice la accesibilidad de todos los trabajadores con discapacidad teniendo en cuenta los siguientes conceptos:



Estos requisitos representan una pauta útil para diseñar espacios accesibles para personas con discapacidad y mitigar o compensar la propia discapacidad. La normativa no sólo tiene en cuenta la accesibilidad arquitectónica, sino también la comunicación y la información.

El cumplimiento de los requisitos **DALCO**, ofrece un valor añadido a la empresa, ya que todas estas acciones de accesibilidad no sólo vendrán a favorecer a las personas con discapacidad sino que proporcionará un entorno más cómodo y usable para el resto de los trabajadores.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



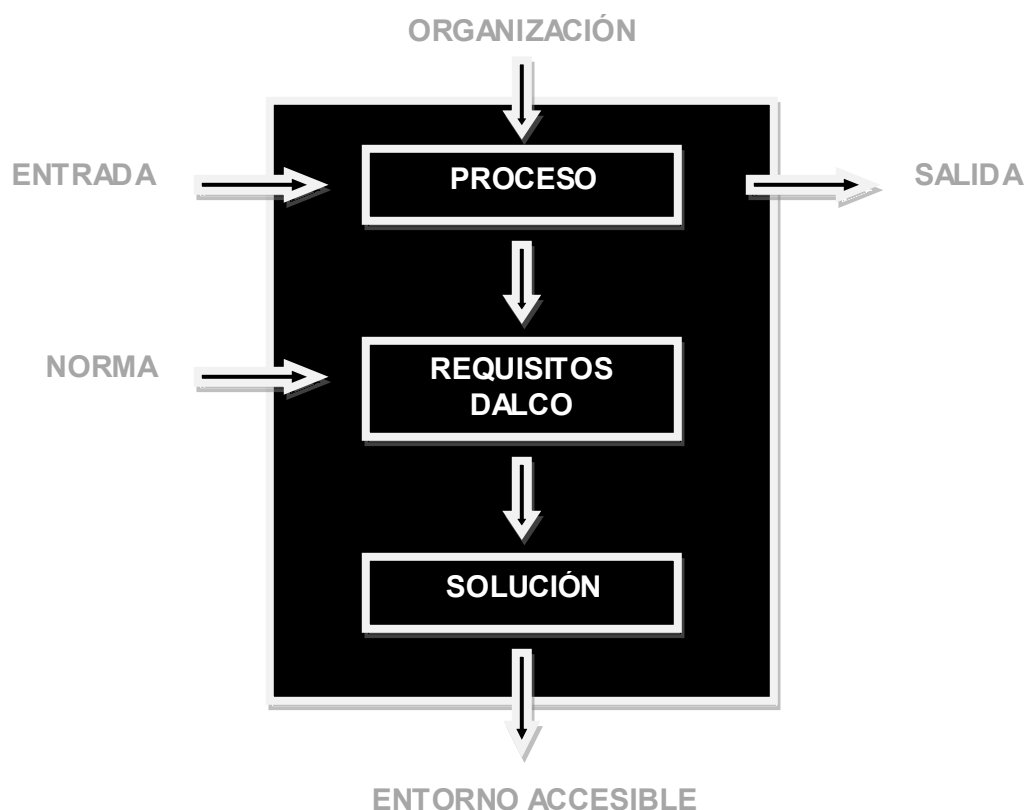
MARCO LEGAL APLICABLE

4

EPÍGRAFE	UNE 170001-1:2001	
0	Introducción	
1	Objetivo y campo de aplicación	
2	Normas para consulta	
3	Definiciones	
4	Requisitos de accesibilidad global (DALCO)	
4.1	Generalidades	
4.2	Requisitos para la deambulación	
4.2.1	Pavimientos	
4.2.2	Espacio de maniobra	
4.2.3	Zonas de circulación	
4.2.4	Cambios de plano	
4.3	Requisitos para la aprehensión	
4.3.1	Generalidades	
4.3.2	Alcance	
4.3.3	Accionamiento	
4.3.4	Agarre	
4.3.5	Transporte	
4.4	Requisitos para la localización	
4.4.1	Generalidades	
4.4.2	Señalización	
4.4.3	Otros medios de localización	
4.5	Requisitos para la comunicación	
4.5.1	Generalidades	
4.5.2	Comunicación no interactiva	a) Señales en forma de papel
		b) Otros medios de comunicación gráficos y escritos
		c) Señales luminosas
		d) Señales acústicas
		e) Señales táctiles
4.5.3	Comunicación interactiva	

UNE 170001-2 ACCESIBILIDAD GLOBAL. CRITERIOS PARA FACILITAR LA ACCESIBILIDAD AL ENTORNO. Parte 2: Sistema de gestión de la accesibilidad global.

La UNE 170001:2 viene a establecer el sistema de gestión de la accesibilidad global que garantice la accesibilidad de todos los trabajadores. La implantación de éste debe ser una decisión estratégica de la organización y debe adaptarse a las necesidades de cada empresa. La misma normativa presenta el modelo de un sistema de gestión de la accesibilidad global² que ilustra los vínculos entre los procesos de la organización, los requisitos DALCO y los procesos de gestión de la accesibilidad global.



Se presentan los requisitos generales que debe tener en cuenta la organización en el sistema de gestión de la accesibilidad global, así como las responsabilidades, la gestión de recursos, la planificación de acciones y el proceso de seguimiento (medición, análisis y mejora) a implantar.

² UNE 170001-2:2001 ACCESIBILIDAD GLOBAL. Parte 2: sistemas de gestión de la accesibilidad global. (pág.4)

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



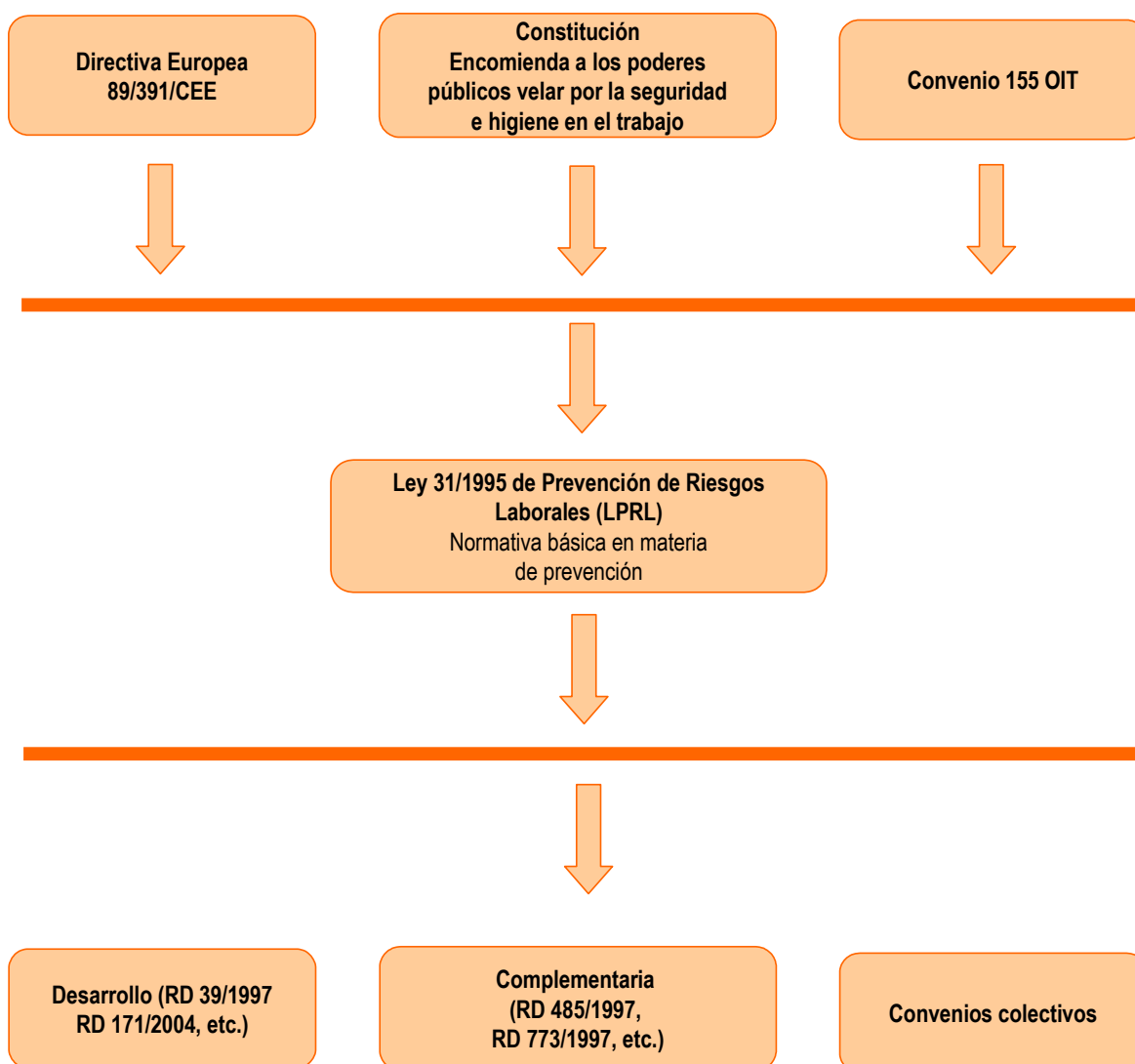
MARCO LEGAL APLICABLE

4

EPÍGRAFE	UNE 170001-2: 2001
0	Introducción
1	Objetivo y campo de aplicación
2	Normas para consulta
3	Definiciones
4	Sistema de Gestión de accesibilidad global
4.1	Requisitos generales
4.2	Requisitos de la documentación
5	Responsabilidades
5.1	Generalidades
5.2	Compromiso de la dirección
5.3	Política de la accesibilidad global
6	Gestión de los recursos
7	Planificación de la accesibilidad global al entorno
8	Medición, análisis y mejora
8.1	Generalidades
8.2	Seguimiento y medición
8.3	Análisis de datos
8.4	Mejora

4.5 NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.5.1 Disposiciones legales



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

Ley 31/1995, de 8 de enero, de prevención de riesgos laborales

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, constituye el marco de referencia sobre el que se articulan las políticas y prácticas preventivas.

Dentro de la misma, merecen especial atención los siguientes artículos:

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 90%;"> <p>Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales</p> <p><i>2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.</i></p> <p><i>El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.</i></p> </div> </div>	<p>El espíritu que rige el redactado de la LPRL gira entorno al derecho de los trabajadores a disponer de una protección eficaz de su seguridad y salud en el ámbito de las relaciones laborales, hecho que se relaciona directamente con las correlativas obligaciones empresariales de proporcionarla. Así, este punto del artículo, que se engloba dentro de las obligaciones empresariales en materia preventiva, nos lleva a la necesidad de garantizar, por parte de las organizaciones, que todo trabajador goza de un nivel de protección adecuado y permanente en el tiempo.</p> <p>Cabe destacar, asimismo, la introducción del concepto de integración de la prevención en las actividades de la empresa, es decir, que se hace necesario que las actividades preventivas formen parte del desempeño global de la organización y que sean llevadas a cabo de una manera transversal dentro de la estructura organizativa.</p>

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 90%;"> <p>Artículo 15. Principios de la acción preventiva</p> <p><i>1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales.....</i></p> <p><i>d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud</i></p> <p><i>2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.</i></p> </div> </div>	<p>Las actividades de prevención, que según el artículo 4.1 de la LPRL se definen como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, ha de estar basada en los principios que establece el artículo 15 de la citada Ley, teniendo en cuenta que su redactado se corresponde con un orden jerárquico de asunción por la empresa y que su aplicación práctica ha de estar basada en el principio de "previa a la materialización del riesgo".</p> <p>El punto d de este artículo hace mención a las adaptaciones del trabajo a las personas que lo desarrollan a llevar a cabo por la empresa, es decir, que se ha de tener en cuenta la interrelación entre los trabajadores (con o sin discapacidad) y el entorno de trabajo (lugar, condiciones termohigrométricas, instalaciones colindantes, etc.), equipos y procesos productivos.</p>


GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES




MARCO LEGAL APLICABLE

4

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
 <p>Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva</p> <p>1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.</p> <p>Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan</p>	<p>Toda organización, deberá disponer de este documento elaborado, aprobado por la Dirección de la empresa y conocido por los trabajadores como vía de integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y dentro de su estructura organizativa.</p> <p>El mismo deberá contener una serie de documentos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales. ✓ La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. ✓ La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. ✓ La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes. ✓ La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
 <p>Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores</p> <p>1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:</p> <p>Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos 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. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.</p> <p>En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos</p>	<p>Forma parte de los derechos de los trabajadores el recibir, por parte del empresario, notificación de aquellos riesgos a los que está expuesto en el trabajo así como la forma correcta de prevenirlos y evitarlos.</p> <p>Tanto si se interpreta la acción de informar como dar noticia o como el contenido mismo de la acción, tiene especial relevancia el fin mismo de la acción; que es que los trabajadores sean conscientes de los riesgos de su trabajo y de la manera de evitarlos o de protegerse de forma que puedan estar en condiciones de adoptar una actitud y conducta positiva y activa en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que requerirá el esfuerzo de hacer que dicha información sea accesible a la posible diversidad de usuarios tanto en forma como en contenido.</p>



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
 <p>Artículo 19. Formación de los trabajadores</p> <p>1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.</p> <p>La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.</p>	<p>Con relación a la formación, los comentarios son parecidos a los expuestos en materia de información, con el añadido de que la formación a impartir en materia de prevención de riesgos laborales ha de incidir en tres factores que condicionan nuestra condición de persona:</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-right: 20px;"> <p>OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN</p> </div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">➔</div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px;">  <ul style="list-style-type: none"> ➤ PROPORCIONAR INFORMACIÓN ➤ CAMBIAR ACTITUDES ➤ ADQUIRIR DESTREZAS </div> </div>

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
 <p>Artículo 22. Vigilancia de la salud</p> <p>1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.</p> <p>2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.</p> <p>3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.</p> <p>4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.</p> <p>5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.</p> <p>6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.</p> <p>7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.</p> <p>8. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.</p> <p>9. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>10. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada</p>	

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULADO	EXPLICACIÓN
<div data-bbox="228 958 279 996" data-label="Image"> </div> <p>Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos</p> <p>1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.</p> <p>Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.</p> <p>2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.</p>	<p>La Ley de Prevención de Riesgos Laborales equipara la protección que la empresa ha de dar a los trabajadores con discapacidad (tanto física, sensorial e intelectual, permanente o sobrevenida) a la de cualquier otro trabajador especialmente sensible en relación a la obligación de salvaguarda de su seguridad y salud.</p> <p>Esto va a llevar a las empresas a tener en cuenta, en la fase de diseño de su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la diversidad del colectivo de trabajadores presentes para asegurar que el Sistema se adapta y engloba a la misma, garantizándoles una protección suficientemente eficaz.</p> <p>Así se pueden destacar acciones relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. ✓ Actividades de formación e información. ✓ Diseño de los lugares de trabajo (puertas, vías de circulación, escaleras, señalización, iluminación, etc.). ✓ Elección de los equipos de trabajo. ✓ Etc. <p>Es también interesante destacar las diferentes obligaciones relativas a la protección de los trabajadores con discapacidad, recogidos en las negociaciones colectivas, las cuales pueden clarificar el articulado de la LPRL incidiendo en medidas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de las ubicaciones más cómodas para los trabajadores especialmente sensibles. ✓ Estableciendo plazos más cortos en relación a las actividades de vigilancia de la salud. ✓ Estableciendo medidas relativas a las adaptaciones de puesto, reubicaciones, etc. ✓ Etc.

Real Decreto 39/1997, por el que se desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención

Dentro de las disposiciones incluidas en el reglamento de los servicios de prevención, merecen especial mención la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos es el proceso destinado a identificar riesgos, evaluarlos y proponer medidas preventivas destinadas a eliminarlos o controlarlos en niveles aceptables de riesgo.



Artículo 3 Definición

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.



Artículo 4 Concepto general de evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

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

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

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

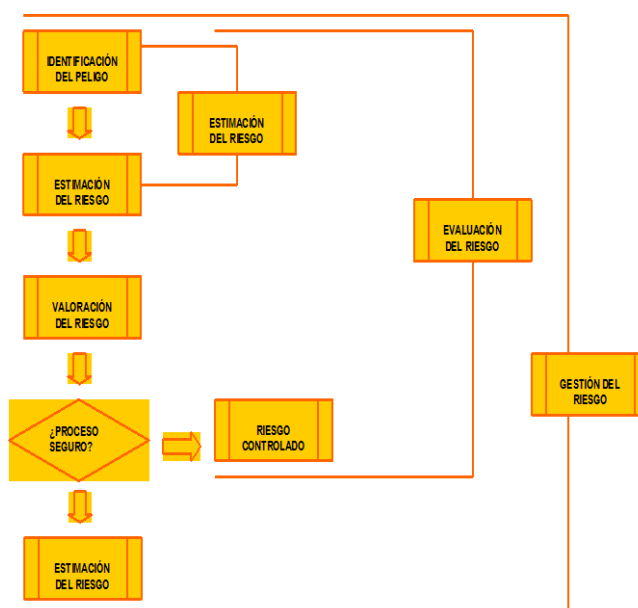


Figura 1. Proceso general de evaluación de riesgos

Planificación de la actividad preventiva



Artículo 8 Necesidad de planificación

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

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



Artículo 9: Contenido

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades

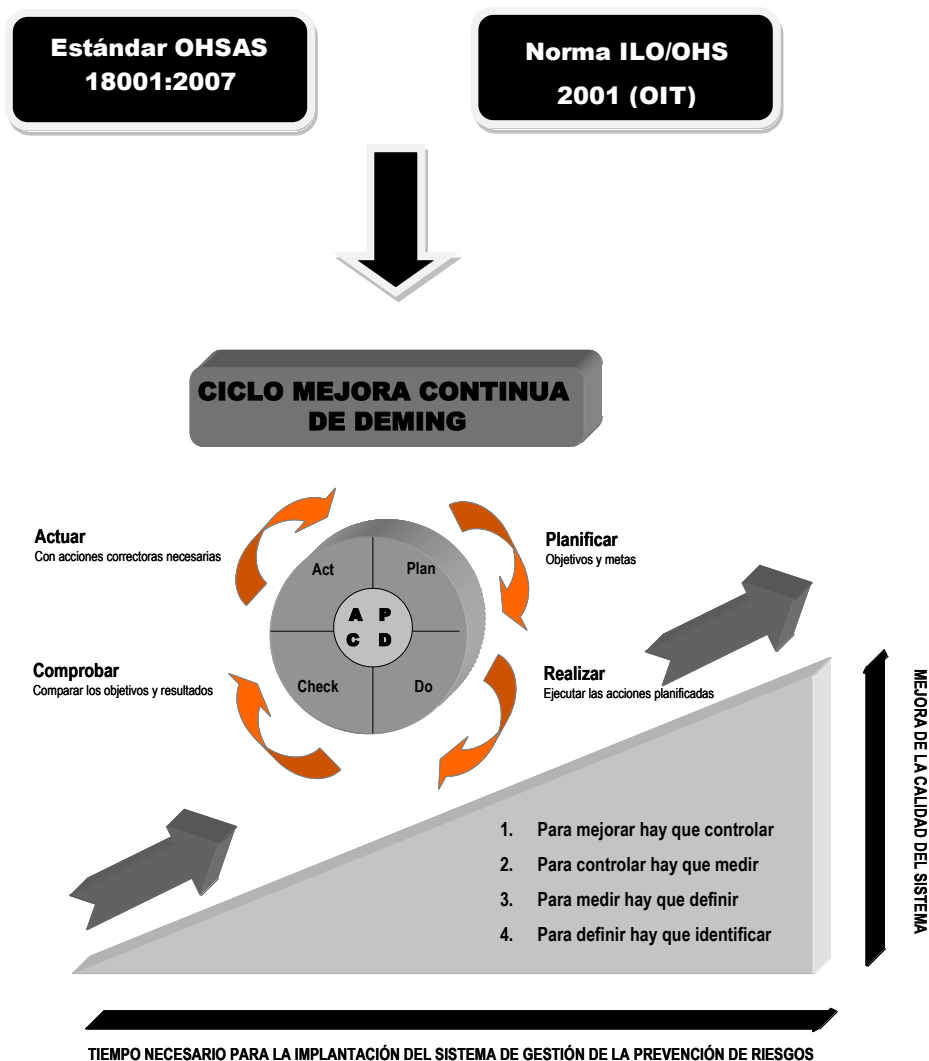


Como desarrollo de estas dos disposiciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, se va a desarrollar un amplio marco normativo (*Ver Punto 4.7*) que establecerá los criterios preventivos del desempeño de las organizaciones en diversas materias específicas (equipos de protección individual, adquisiciones y compras, señalización, etc.).

4.5.2 Normas internacionales

A la hora de establecer nuestro Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo, podemos tomar asimismo, como modelo de trabajo Normas o Estándares internacionales en materia de prevención de riesgos laborales de reconocido prestigio sobre los cuales edificar nuestro sistema.

Así, entre las más conocidos en materia de prevención de riesgos laborales, podremos contar con:



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

Estándar OHSAS 18001:2007: es un documento internacionalmente reconocido, que especifica los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para permitir que organizaciones de todo tipo y tamaño controlen sus riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y mejoren su desempeño en materia de prevención de riesgos laborales.

EPÍGRAFE	OHSAS 18001:2007
4.1	Requisitos Generales
4.2	Política de SST
4.3	Planificación
4.3.1	Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de controles
4.3.2	Requisitos legales y otros requisitos
4.3.3	Objetivos y Programas
4.4	Implementación y Operación
4.4.1	Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia
4.4.3	Comunicación, participación y consulta
4.4.4	Documentación
4.4.5	Control de documentos
4.4.6	Control operacional
4.4.7	Preparación y respuesta ante emergencias
4.5	Verificación
4.5.1	Medición y seguimiento del desempeño
4.5.2	Evaluación del cumplimiento legal
4.5.3	Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva
4.5.4	Control de los registros
4.5.5	Auditoría Interna
4.6	Revisión por la Dirección



EL ESTÁNDAR OHSAS 18001:2007 ES CERTIFICABLE, PUDIENDO OBTENER LAS EMPRESAS, PREVIO PROCESO AUDITOR, CERTIFICADO ACREDITATIVO DE LA ADECUACIÓN DE SU SGSST A LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE



ILO/OHS 2001. Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
OIT: establecidas por la OIT y tienen como objetivo contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo. No tienen carácter obligatorio y su aplicación no exige certificación.

EPÍGRAFE	ILO/OHS 2001.	
1	Objetivos	
2	Marco nacional del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	
2.1	Política nacional	
2.2	Directrices nacionales	
2.3	Directrices específicas	
3	El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización	
3.1	Política	Política en materia de seguridad y salud en el trabajo
3.2		Participación de los trabajadores
3.3	Organización	Responsabilidad y obligación de rendir cuentas
3.4		Competencia y capacitación
3.5		Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
3.6		Comunicación
3.7	Planificación y aplicación	Examen inicial
3.8		Planificación, desarrollo y aplicación del sistema
3.9		Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo
3.10	Prevención de los peligros	
3.10.1	Medidas de prevención y control	
3.10.2	Gestión del cambio	
3.10.3	Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia	
3.10.4	Adquisiciones	
3.10.5	Contratación	
3.11	Evaluación	Supervisión y medición de los resultados
3.12		Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud
3.13		Auditoría
3.14		Examen realizado por la dirección
3.15	Acción en pro de mejoras	Acción preventiva y correctiva
3.16		Mejora continua



MARCO LEGAL APLICABLE

4

INFRACCIONES

RD LEGISLATIVO 5/2000

El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad es considerado como INFRACCIÓN GRAVE:

Art 15: "Infracciones graves.

Son infracciones graves:

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional."

LEY 30/2007

Las empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por el incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad implicará que sobre ella recaiga una prohibición legal de contratar con cualquier administración pública, que subsistirá mientras concorra tal circunstancia.

Art 49.: "Prohibiciones de contratar.

1. No podrán contratar con el sector público las personas en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:
c) Habersido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad o por infracción muy grave en materia social (...), de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (...)"

LEY 49/2007

Ley aprobada con el fin de regular las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley 51/2003, LIONDAU (Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) y se aplicará en todo el territorio Español.

Clasificación de las infracciones:

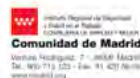
- **Leves:** Son las irregularidades meramente formales. Ejemplo: No facilitar toda la información de la que precisen los servicios de inspección.
- **Graves:** Entre las que se encuentra el no respetar la confidencialidad de los datos personales de las personas con discapacidad. Ejemplo: Dejar a disposición de todo el personal de la empresa el certificado de discapacidad de un trabajador.
- **Muy graves:** Entre las que se encuentran aquellas que impidan el libre acceso y utilización regular de cualquier producto o servicio. Ejemplo: La puerta de entrada al edificio no posea las medidas adecuadas para el libre acceso de personas en silla de ruedas.

Artículo 3.: "Infracciones.

1. Las infracciones se clasificarán en leves, graves o muy graves. [...].

Las Infracciones muy graves podrán ir acompañadas de la supresión de ayudas y subvenciones en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, así como el cierre temporal de la empresa hasta que se solucionen las incidencias detectadas.

El abono de la multa no exime del cumplimiento de la Ley 51/2003. Las infracciones calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.



MARCO LEGAL APLICABLE

4

SANCIONES

RD LEGISLATIVO 5/2000 y REAL DECRETO 306/07

LEY 49/2007

Artículo único. "Actualización de las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. Las cuantías de las sanciones previstas en el apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción quedan establecidas:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

2. Las cuantías de las sanciones previstas en el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales quedan establecidas del siguiente modo:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

3. Las cuantías de las sanciones previstas en el apartado 4 del artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por las infracciones en materia de cooperativas serán:

- a) Las leves, con multa de 375 a 755 euros.
- b) Las graves, con multa de 756 a 3.790 euros.
- c) Las muy graves, con multa de 3.791 a 37.920 euros."

Artículo 17.: "Sanciones.

Las infracciones en la materia objeto de esta Ley se sancionarán del siguiente modo:

- a) Las infracciones leves, en su grado mínimo, con multas de 301 a 6.000 euros; en su grado medio, de 6.001 a 18.000 euros; y en su grado máximo, de 18.001 a 30.000 euros.
- b) Las infracciones graves con multas, en su grado mínimo, de 30.000 a 60.000 euros; en su grado medio, de 60.001 a 78.000 euros; y en su grado máximo, de 78.001 a 90.000 euros.
- c) Las infracciones muy graves con multas, en su grado mínimo, de 90.001 a 300.000 euros; en su grado medio, de 300.001 a 600.000 euros; y en su grado máximo, de 600.001 a 1.000.000 de euros".

Artículo 19.: "Medidas cautelares.

En el supuesto de infracciones muy graves que supongan un grave riesgo para la salud física o psíquica o para la libertad de las personas con discapacidad, el órgano que tenga atribuida la competencia, en la materia que se trate, podrá acordar como medida cautelar, y por razones de urgencia inaplazables, el cierre temporal del centro o establecimiento o la suspensión del servicio, hasta tanto se subsanen por su titular las deficiencias detectadas

Consecuencias de la contravención de la normativa de PRL

1 - Responsabilidad Administrativa

Acta ITSS de Infracción de la Normativa.

Sanciones económicas (no asegurables)
Paralización de actividades
Requerimientos de PRL

2 - Responsabilidad Penal (Personal)

3 - Responsabilidad Laboral

Recargo de prestaciones INSS. (no asegurables)

4 - Responsabilidad Civil (patrimonial)

Compensatoria. Indemnización
Reparación del daño.
Civil derivada de la Penal



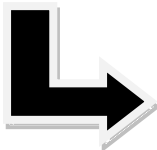


MARCO LEGAL APLICABLE

4

Responsabilidad administrativa:

Se considerarán infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, todas aquellas acciones u omisiones de los diferentes *sujetos responsables* que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a lo establecido en la LISOS³.



INFRACCIONES⁴

LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
<p>4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.</p> <p>5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.</p>	<p>1.b No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.</p>	<p>4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.</p>

³ Real decreto legislativo REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

⁴ Sólo se incluyen aquellas que tiene en cuenta la interrelación entre discapacidad y prevención de riesgos laborales



MARCO LEGAL APLICABLE

4

SANCIONES

CRITERIOS DE GRADUACIÓN	CUANTÍA ECONÓMICA (en Euros)								
	LEVES			GRAVES			MUY GRAVES		
	Mínimo	Medio	Máximo	Mínimo	Medio	Máximo	Mínimo	Medio	Máximo
<p>El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.</p> <p>La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.</p> <p>El número de trabajadores afectados.</p> <p>Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.</p> <p>El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.</p> <p>La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.</p> <p>La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales</p>	40 a 405	406 a 815	816 a 2.045	2.046 a 8.195	8.196 a 20.490	20.491 a 40.985	40.986 a 163.955	163.956 a 409.890	409.891 a 819.780

Responsabilidad civil

La responsabilidad civil, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, tiene por objeto el deber de reparar el daño causado a las personas por el incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva.

SUJETOS
RESPONSABLES

Empresarios
titulares de
centro de



Artículo 1101 Código Civil

Quedan sujetos a indemnización de daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravienen al tenor de aquellas.



Artículo 1902 Código Civil

El que por acción u omisión cause daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño.



Artículo 1903 Código Civil

La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quien se debe responder.

Responsabilidad penal

La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales se puede derivar cuando se incurre en un delito contra los derechos de los trabajadores, encontrándose que se podrá incurrir en delito de riesgo grave para la integridad física o la vida de los trabajadores tanto en modalidad dolosa e imprudente.



Artículo 316 Código Penal

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses



- Se consuma por el incumplimiento de la norma, aunque no conlleve un resultado lesivo.
- El homicidio imprudente absorbe el delito de peligro. STS de 22 de diciembre de 2002.
- Siempre que se haya puesto en peligro grave la vida, salud o integridad física del trabajador.



Artículo 318 Código Penal

Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello

Homicidio imprudente / Delito o falta de lesiones

Art. 142/147 del Código Penal y concordantes



Responsabilidad Civil

STS 22 de diciembre de 2002,
derivada de los daños causados

4.7 RELACIÓN DE NORMATIVA APLICABLE

4.7.1 Discapacidad

Las principales referencias normativas a tener en cuenta son:

Cumplimiento legal de cuota de reserva para trabajadores con discapacidad:

- Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI)
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad
- 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.

Igualdad de oportunidades:

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)
- Protección de datos:
- Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal
- RD 1720/2007 por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal

Ayudas por la adaptación del puesto de trabajo:

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Accesibilidad:

- 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.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE

4

- Real Decreto 173/2010 de 19-02-2010, 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.

Infracciones y sanciones:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público
- Real Decreto 306/07 de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.7.2 Prevención riesgos laborales

Las principales referencias normativas a tener en cuenta son:

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 485/1997, 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 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 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



MARCO LEGAL APLICABLE



- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Orden ministerial TAS/2926/2002, por la que se establecen los modelos para la notificación de accidentes de trabajo.
- Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- 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 131/2005, 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 604/2006 por el que se modifica el Real Decreto 39/1997.
- 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 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Real Decreto 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Real Decreto 1299/2007, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

- Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- Orden TAS/1/2007, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad Profesional.
- Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.
- Real Decreto 2060/2008, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias.
- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica 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 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación.

The page features a decorative graphic consisting of three sets of overlapping orange circles with white outlines. One large set is in the top right, a smaller set is in the middle right, and another large set is in the bottom right. Light gray lines connect the top-left corners of these circle groups, forming a triangular shape. The entire page is framed by a thin orange border.

5

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

ÍNDICE

5.1. EVALUACIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA.....	2
5.1.1 ACCESO A LOS EDIFICIOS.....	4
5.1.2 ESPACIOS SITUADOS A NIVEL.....	14
5.1.3 ESPACIOS SITUADOS A DIFERENTES.....	18
5.1.4 UTILIZACIÓN ACCESIBLE.....	18
5.1.5 SERVICIOS HIGIÉNICOS ACCESIBLES.....	22
5.1.6 INFORMACIÓN Y SEÑALIZACIÓN.....	25
5.1.7 SEGURIDAD EN CASO DE 28	28
INCENDIO 28	28
5.2. EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	32
5.2.1 INTRODUCCIÓN	32
5.2.2 ¿CON QUÉ VAMOS A TRABAJAR?.....	34
5.2.2.1 Tabla de Agentes Materiales	34
5.2.2.2 Tabla de Codificación de Riesgos Laborales	35
5.2.2.3 Tabla de Capacidades	37
5.2.2.4 Tabla de Condiciones de Salud.....	38
5.2.3 ¿QUÉ HACEMOS CON LAS TABLAS FIJADAS?	39
5.2.3 PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS	43
5.2.4 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA....	52

5.1. EVALUACIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

INTRODUCCIÓN

El contenido de este capítulo va dirigido a que la empresa pueda evaluar el grado de accesibilidad del que dispone su centro de trabajo con el objeto de obtener un visión general de su adecuación a los requisitos tanto de seguridad como de accesibilidad universal a disposición de los usuarios

El objetivo no es dar una valoración tabulada de “accesible” o “no accesible” sino orientar y ofrecer una herramienta de autovaloración para que las empresas sean conscientes de su situación ante la accesibilidad y que sirva como punto de partida que les permita tomar decisiones y priorizar soluciones de mejora.

El cuestionario de evaluación previa está basado en los requisitos recogidos en el Real Decreto 505/2007 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, así como el Código Técnico de Edificación y la norma UNE 170001 – 1 Requisitos DALCO.

El documento se desarrolla en una serie de fichas centradas, cada una de ellas, en un aspecto recogido en el Real Decreto 505/07 y organizado en diagramas que nos ayudan a valorar de forma sencilla qué puntos se ven cumplidos y qué puntos necesitan mejora. Como ayuda al seguimiento de los diagramas se han incluido definiciones de términos empleados en cada una de las fichas para facilitar el uso del material.

Después de cada diagrama se proponen, a título orientativo, una serie de medidas correctoras acorde al contenido normativo en referencia al tema tratado que, podrán ser adaptadas por el técnico de prevención en función del tipo de empresa a la que van dirigidas.

Se ha considerado en la evaluación de la accesibilidad los aspectos recogidos en el Capítulo I del Real Decreto 505/07 en relación a las “Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso a los edificios y la utilización de los mismo” y que son los siguientes:

- Accesos a los edificios.
- Espacios situados a nivel.
- Espacios situados en diferentes niveles.
- Utilización accesible.
- Servicios higiénicos accesibles.
- Información y señalización.
- Seguridad en caso de incendio.

Simbología

En las fichas podremos encontrar una serie de pictogramas que nos indicarán el estado del requisito evaluado:

✓ Cumplido



✗ Necesita de una acción correctora



Información de apoyo sobre los términos empleados



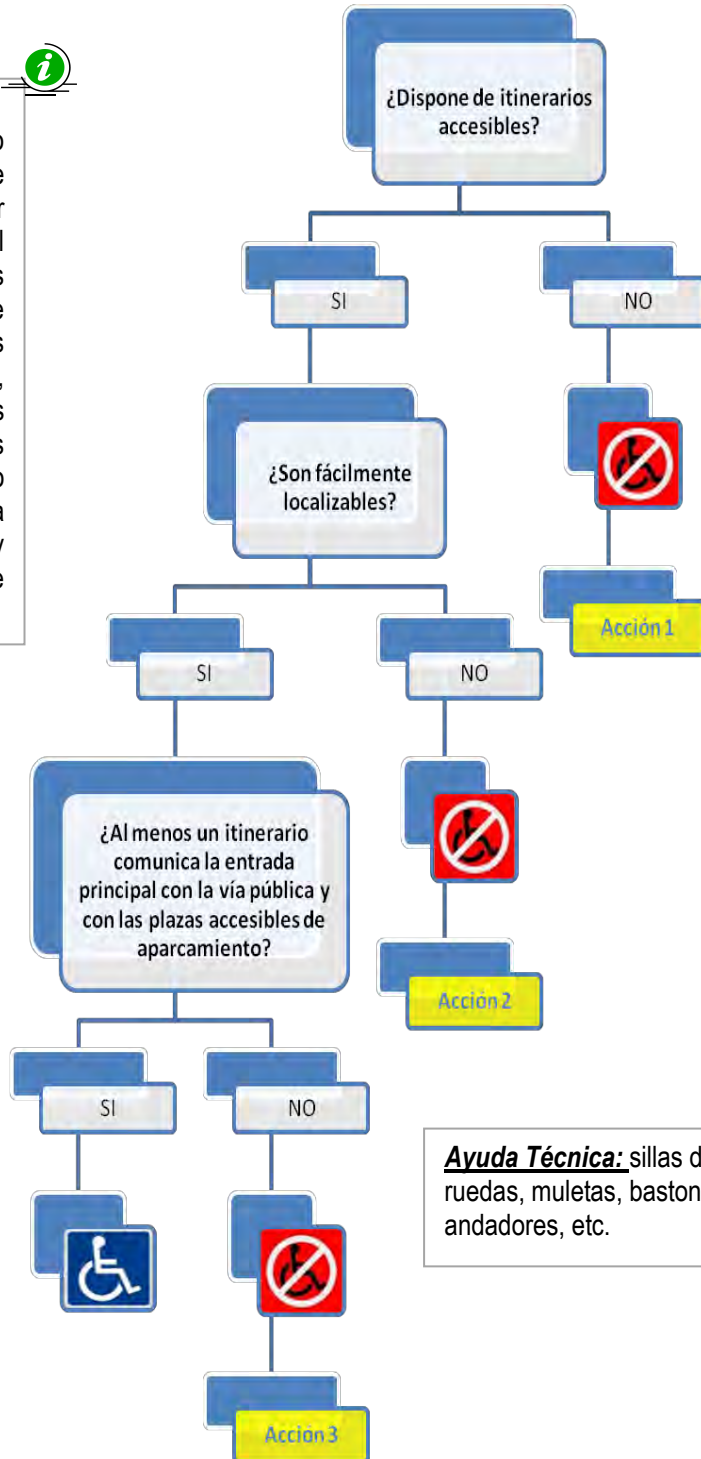
Pasa a la ficha siguiente

5.1.1 ACCESO A LOS EDIFICIOS

AE-ITINERARIOS

Itinerario accesible:

Itinerario, al mismo nivel o entre niveles diferentes, que comunica el espacio exterior con la entrada accesible del edificio y los espacios accesibles entre sí, libre de discontinuidades y obstáculos a lo largo de todo el recorrido, protegido de desniveles susceptibles de caída y cuyas dimensiones permiten el paso y los giros necesarios a personas con discapacidad y a las ayudas técnicas que utilicen. (...)



Ayuda Técnica: sillas de ruedas, muletas, bastones, andadores, etc.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

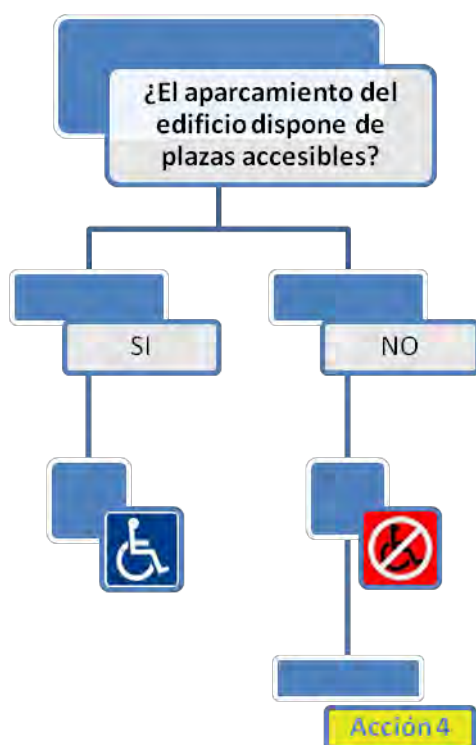
ACCESO A LOS EDIFICIOS - ITINERARIOS

CARENCIAS				CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA				
		SI	NO		
No dispone de itinerarios accesibles			1	art.2.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO	
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se evaluará la posibilidad de definir una vía que comunique el exterior del edificio con la entrada a este que no disponga de obstáculos y cuyo ancho libre destinado a la circulación de peatones debe ser de 1,50 m (mínimo), altura de 2,20 m y con una pendiente en función del desnivel a salvar (6% si 6m<L≤9m; 8% si 3m<L≤6m; 10% si L≤3m). ✓ Se tendrá en cuenta la instalación de pasamanos en todo el recorrido de la rampa y a ambos lados de esta. Es conveniente que existan escalones como medio alternativo de subida. Dispondrán de franjas de señalización de textura y color contrastado al inicio y al final de la rampa, o en caso de escaleras, antes del primer y después del último escalón. 				

CARENCIAS				CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA				
		SI	NO		
Los itinerarios accesibles no son fácilmente localizables			2	art.2.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO	
MEDIDA PROPUESTA	Se dispondrá de iluminación y señalización adecuada para que el itinerario accesible como tal sea de fácil localización así como sus elementos de acceso, comunicación y espacios de servicio.				

CARENCIAS				CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA				
		SI	NO		
No dispone de itinerarios accesibles que comunique la entrada principal con la vía pública y con las plazas accesibles de aparcamiento			3	art.2.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO	
MEDIDA PROPUESTA	Se asegurará, que en caso de tenerlo, las plazas accesibles del aparcamiento estarán comunicadas con el itinerario accesible				

AE-APARCAMIENTOS



Plazas accesibles de aparcamiento:

Plazas situadas a una distancia tan corta como sea posible del acceso accesible del edificio y comunicadas con ella por un itinerario accesible. Sus dimensiones incluyen, un espacio libre horizontal para la aproximación y la transferencia desde una silla de ruedas al vehículo.

Las plazas están adecuadamente señalizadas con el símbolo internacional de accesibilidad.

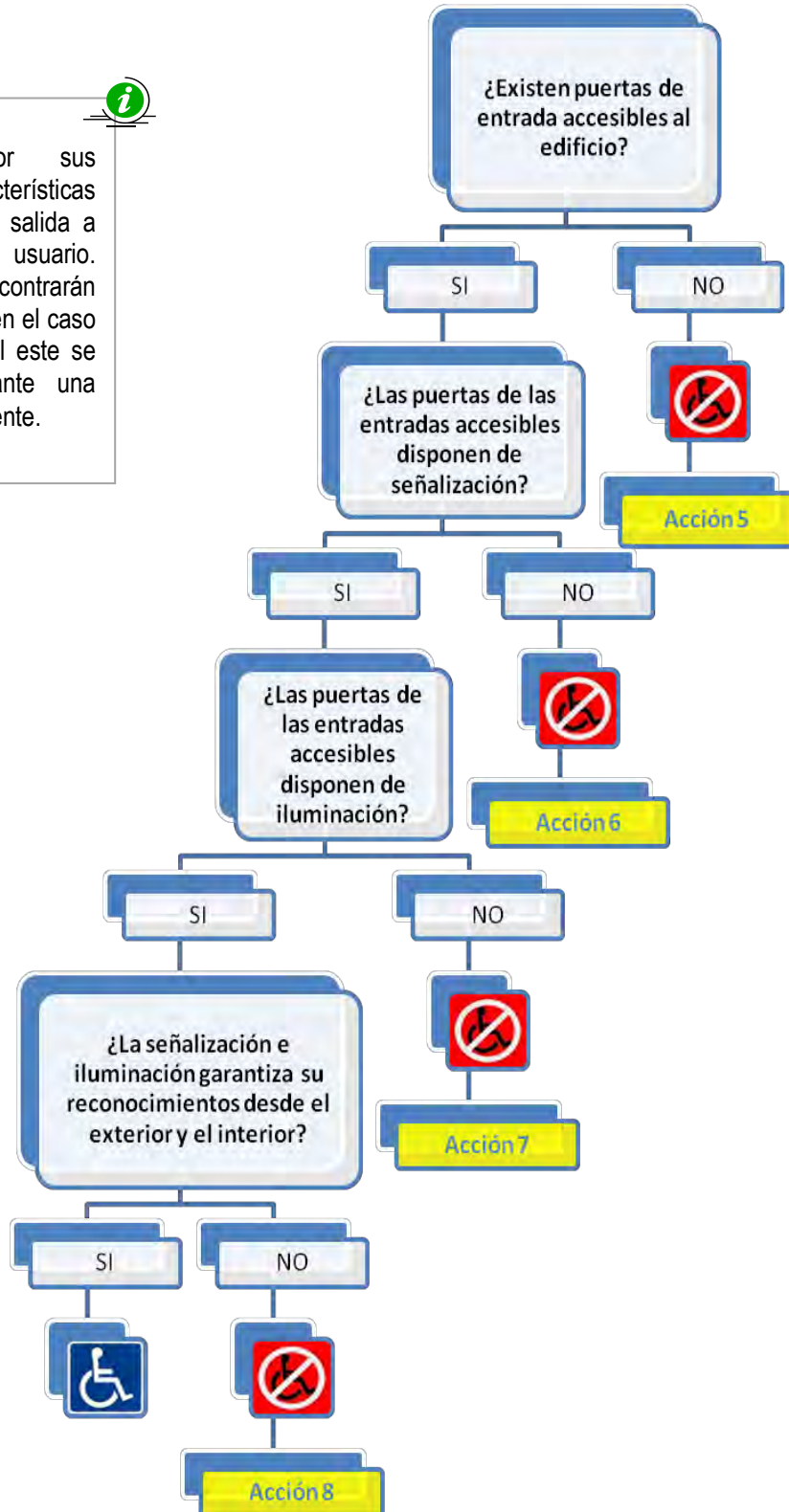


ACCESO A LOS EDIFICIOS - APARCAMIENTOS				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
El edificio no dispone de plazas accesibles			4	art.2.2 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se reasignará el uso de las plazas de parking asegurando la existencia de plazas accesibles que deben cumplir las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Estar próxima al acceso peatonal al aparcamiento y estar comunicada con el mediante un itinerario accesible. • Debe disponer de un espacio anejo de aproximación y transferencia, lateral de anchura $\geq 1,20$ m si la plaza es en batería, pudiendo compartirse por dos plazas contiguas, y trasero de longitud $\geq 3,00$ m si la plaza es en línea. 			

AE-PUERTAS

Entradas accesibles:

Aquellas que por sus dimensiones y características permiten la entrada y salida a cualquier tipo de usuario. Preferiblemente se encontrarán situadas a nivel, pero en el caso de que exista desnivel este se deberá salvar mediante una rampa de suave pendiente.



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

ACCESO A LOS EDIFICIOS - PUERTAS				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
No existe puerta de entrada accesible al edificio			5	art.2.3 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se considerará que el ancho mínimo libre de paso de la puerta será de 1,20 m y su altura de 2,20m dejando un espacio libre de 1,20m a ambos lados de la puerta. ✓ Si es necesaria la instalación de una rampa para salvar escalones en la entrada habrá que considerar los criterios establecidos en la medida anterior. 			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
Las puertas de las entradas accesibles no disponen de señalización			6	art.2.3 - CAP. I RD 505/2007
Las puertas de las entradas accesibles no disponen de iluminación			7	
La señalización e iluminación no garantiza su reconocimiento desde el exterior y el interior			8	Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se garantizará que las entradas accesibles al edificio estén señalizadas de manera que sean claramente perceptible por cualquier tipo de usuario mediante iluminación, colores, contraste y, en su caso, bucles magnéticos para usuarios de prótesis auditivas. ✓ Se dotará de un adecuado nivel de iluminación que evite deslumbramientos de la luz solar y de la artificial. 			

Bucle Magnético:

Un sistema de bucle magnético permite a una persona que lleve un audífono o implante coclear que incorpore una telebobina de inducción (conectando la posición "T" o "MT" del aparato) o a cualquier persona equipada con un receptor de bucle magnético escuchar el sonido transmitido a través de un campo magnético con total claridad, sin la interferencia producida por el ruido ambiental o de fondo.

Los equipos de bucle magnético pueden ser instalados y utilizados en escuelas, lugares de atención al público, oficinas, salas de reuniones, ventanillas de recepción, museos, auditorios, cines, iglesias, puntos de información, estaciones, aeropuertos, transportes públicos (autobuses, trenes, taxis, coches), visitas turísticas y en el hogar.



El símbolo internacional "T" ICONO,

Debe ser colocado visiblemente en los lugares donde se ha instalado el sistema de bucle magnético, para facilitar a los usuarios de ayudas técnicas auditivas su reconocimiento.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES

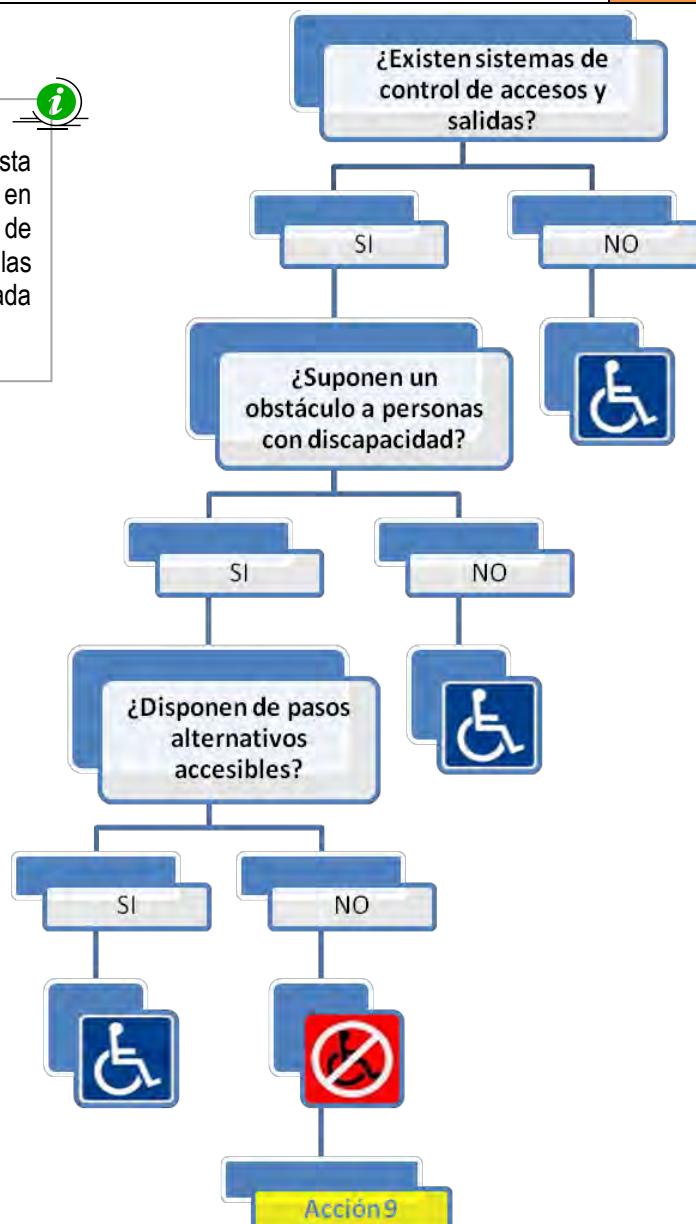


EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

Salida de emergencia accesible:

Salida de planta o de edificio prevista para ser utilizada exclusivamente en caso de emergencia, señalizada de acuerdo con ello y que reúne las condiciones necesarias para ser utilizada por personas con discapacidad.



CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA	
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
Los sistemas de control de accesos y salidas no disponen de pasos alternativos accesibles			9	art.2.4 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se evaluará la viabilidad de habilitar un paso alternativo al uso del control de accesos con las medidas mínimas establecidas en la Medida 5-Acceso a los Edificios - Puertas .			

5.1.2 ESPACIOS SITUADOS A NIVEL



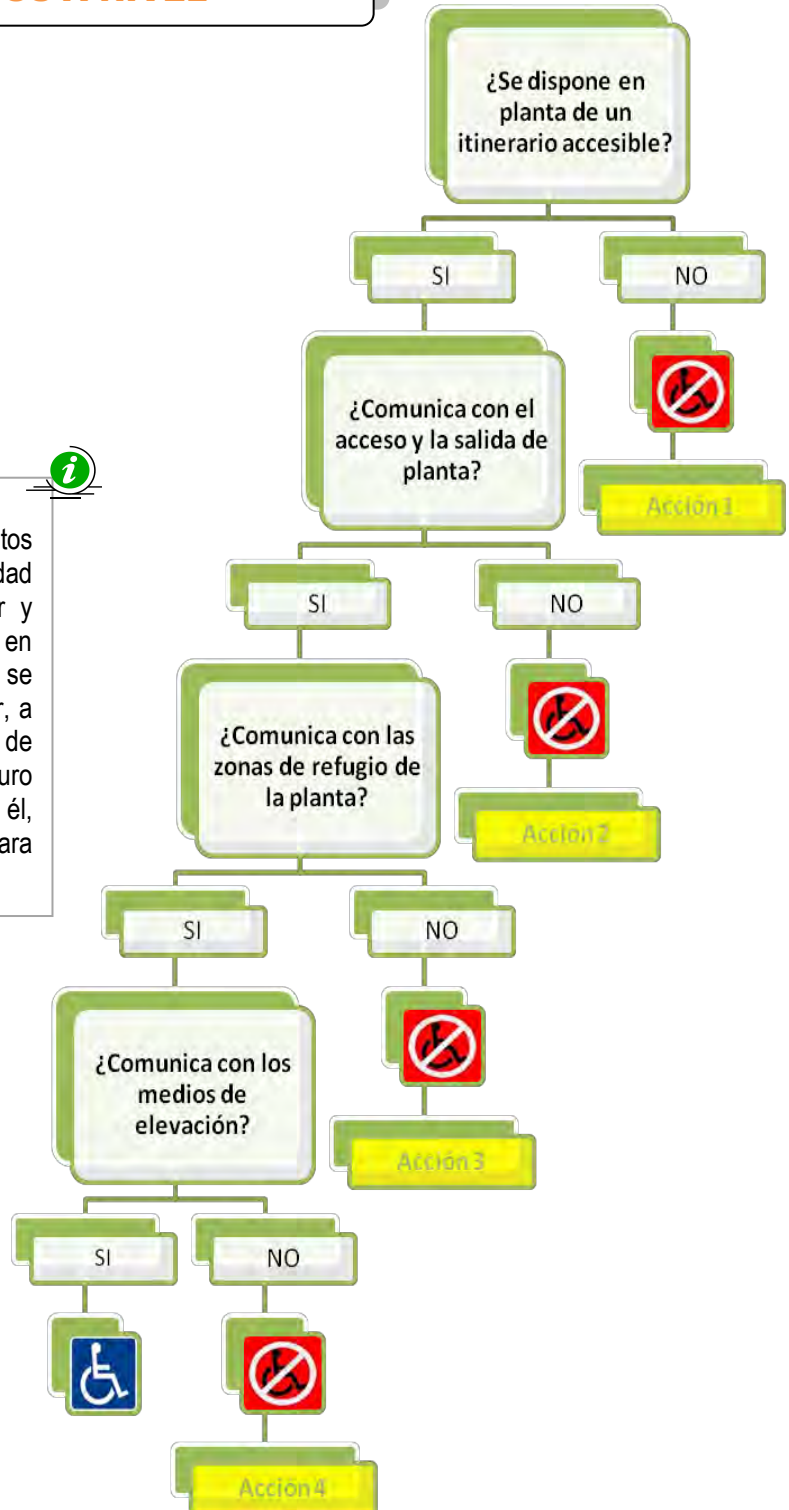
Itinerario accesible a nivel:

Itinerario predominantemente horizontal, que puede incluir desniveles, de altura no mayor que un peldaño, salvados por rampas cuyas pendientes se fijan en función de la longitud de los tramos.



Zona de refugio:

Zona delimitada por elementos resistentes al fuego, con capacidad suficiente para que puedan acceder y situarse en ella sin dificultad personas en silla de ruedas. Desde dicha zona se podrá acceder a una salida al exterior, a una salida de planta o a un ascensor de emergencia y constituirá un lugar seguro para las personas que se refugien en él, mientras esperan sin riesgo, ayuda para su evacuación.



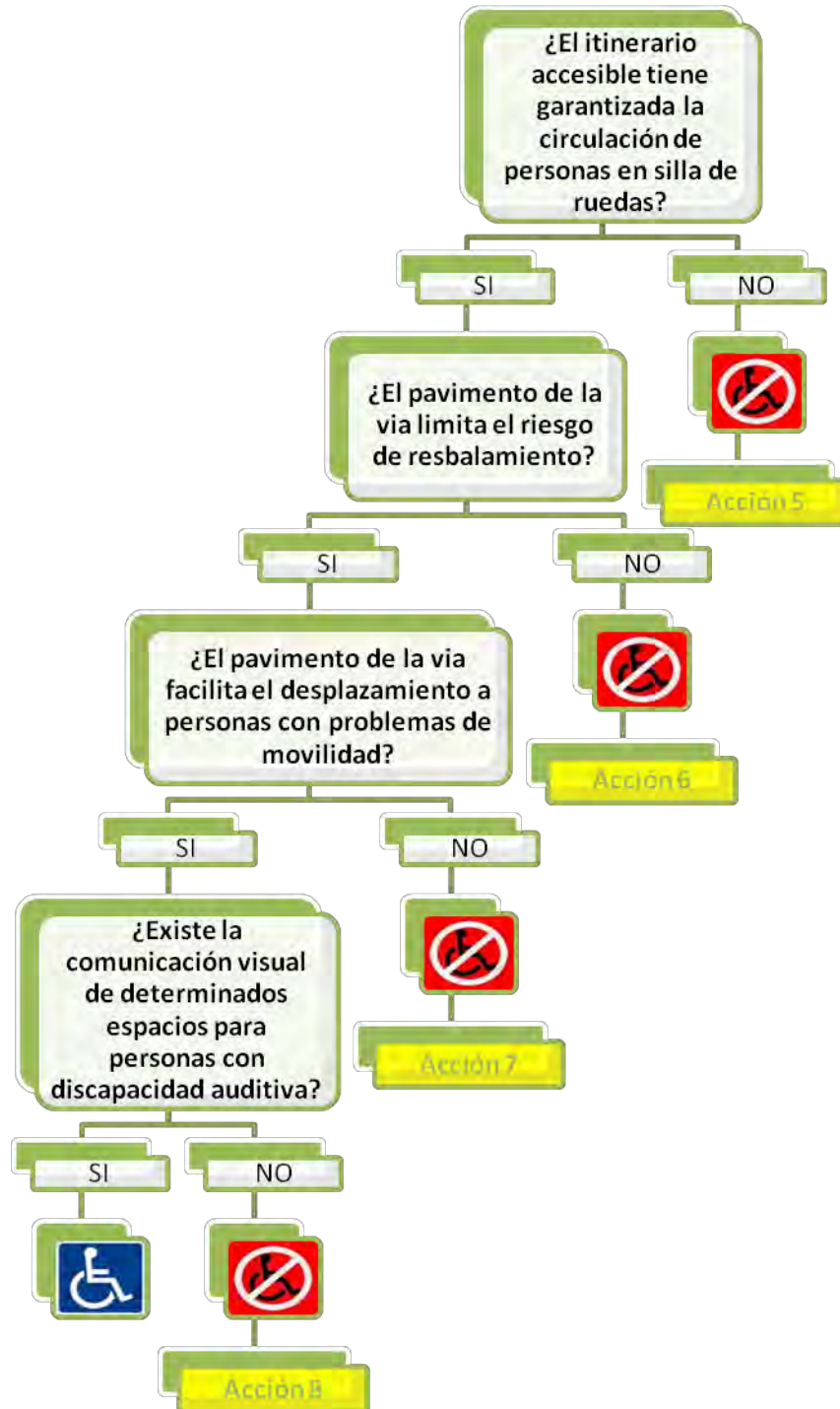
**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

ESPACIOS SITADOS A NIVEL				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
No se dispone en planta de un itinerario accesible			1	art.4.1 CAP. I RD 505/2007
El itinerario accesible disponible no comunica con el acceso y salida de planta			2	Requisitos DALCO
El itinerario accesible disponible no comunica con las zonas de refugio de la planta			3	
El itinerario accesible disponible no comunica con los medios de elevación			4	RD 486/1997
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se dispondrá de al menos un itinerario accesible en la planta que la comunique con el acceso, la salida, las zonas de refugio de planta y con los medios de elevación. ✓ El ancho de los pasillos no puede ser menor de 1 m de ancho y no deben presentar ningún obstáculo a una altura menor de 2,20 m, dispondrán de espacios en los que se pueda dibujar un círculo de un mínimo de 1,50 m de diámetro y carecerán de obstáculos. 			



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

ESPACIOS SITUADOS A NIVEL				
CARENCIAS				
POSIBLES	DETECTADA		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
	SI	NO		
El itinerario accesible no garantiza la circulación de personas en silla de ruedas			5	art.4.2.a CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO RD 486/1997
MEDIDA PROPUESTA	El ancho de los pasillos no puede ser menor de 1 m de ancho y no deben presentar ningún obstáculo a una altura menor de 2,20 m, dispondrán de espacios en los que se pueda dibujar un círculo de un mínimo de 1,50 m de diámetro y carecerán de obstáculos.			

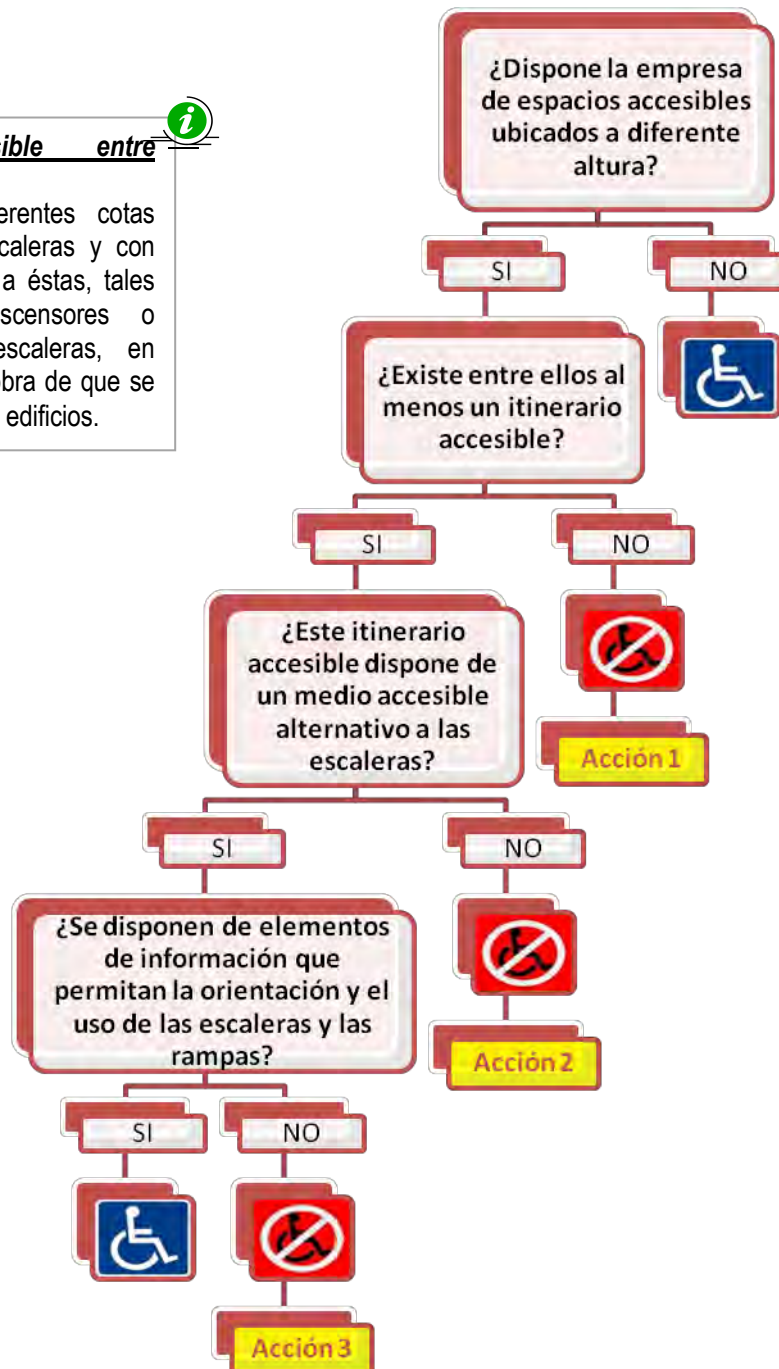
CARENCIAS				
POSIBLES	DETECTADA		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
	SI	NO		
El pavimento de la vía no limita el riesgo de resbalamiento			6	art.4.2.b CAP. I RD 505/2007
El pavimento de la vía no facilita el desplazamiento de personas con problemas de movilidad			7	Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se evaluará la viabilidad de sustituir el pavimento por uno que cumpla con las características de dureza, capacidad de antideslizamiento en seco y en mojado, ausencia de rugosidades distintas de la propia pieza y no oponer resistencia a la rodadura. ✓ Se tendrán en cuenta los diferentes tipos de usuario ante la elección de pavimentos táctiles y/o de color. 			

CARENCIAS				
POSIBLES	DETECTADA		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
	SI	NO		
No existe comunicación visual de determinados espacios para personas con discapacidad auditiva			8	art.4.2.c CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se establecerá la posición de los puestos de trabajo para personas con discapacidad sensorial de forma que favorezca la comunicación visual con los espacios básicos del lugar de trabajo.			

5.1.3 ESPACIOS SITUADOS A DIFERENTES NIVELES

Itinerario accesible entre diferentes niveles:

Itinerario entre diferentes cotas que cuenta con escaleras y con medios alternativos a éstas, tales como rampas, ascensores o plataformas salva-escaleras, en función del tipo de obra de que se trate y del uso de los edificios.



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

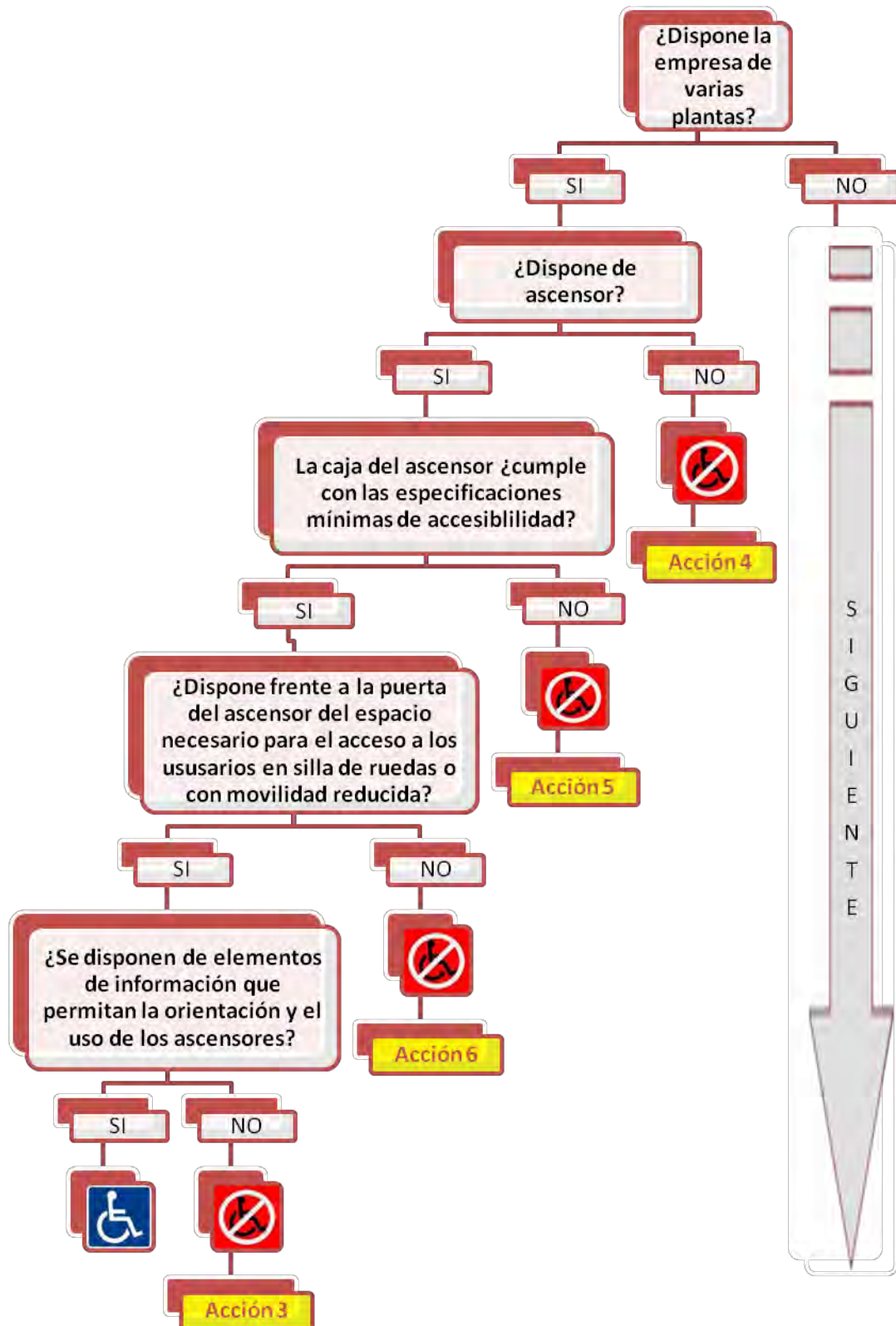
5

ESPACIOS SITUADOS A DIFERENTE NIVEL

CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA		
		SI	NO
No existe un itinerario accesible entre espacios ubicados a diferente altura			1 art.5.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO RD 486/1997
MEDIDA PROPUESTA	Se dispondrá de al menos un itinerario accesible en la planta que la comunice con la salida, las zonas de refugio de planta y con los medios de elevación. El ancho de los pasillos no puede ser menor de 1 m de ancho y no deben presentar ningún obstáculo a una altura menor de 2,20 m, dispondrán de espacios en los que se pueda dibujar un círculo de un mínimo de 1,50 m de diámetro y carecerán de obstáculos.		

CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA		
		SI	NO
El itinerario accesible no dispone de un medio accesible alternativo a las escaleras			2 art.5.1 - CAP. I RD 505/2007
No dispone de ascensor teniendo la empresa diferentes plantas			2 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se evaluará la posibilidad de adaptación a las escaleras de un sistema que permita el acceso accesible a las distintas plantas y lugares de la empresa, como la colocación de rampas según las características descritas en la Medida 1 - Itinerarios o mediante la colocación de salva-escaleras.		

CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA		
		SI	NO
No se dispone de elementos de información que permitan la orientación y el uso de las escaleras y las rampas			3 art.5.3 - CAP. I RD 505/2007
No se dispone de elementos de información que permitan la orientación y el uso de ascensores			3 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Los accesos a las escaleras y ascensores estarán señalizados de manera que sean claramente perceptibles por cualquier tipo de usuario mediante iluminación, colores, contraste y, en su caso, bucles magnéticos para usuarios de prótesis auditivas.		



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

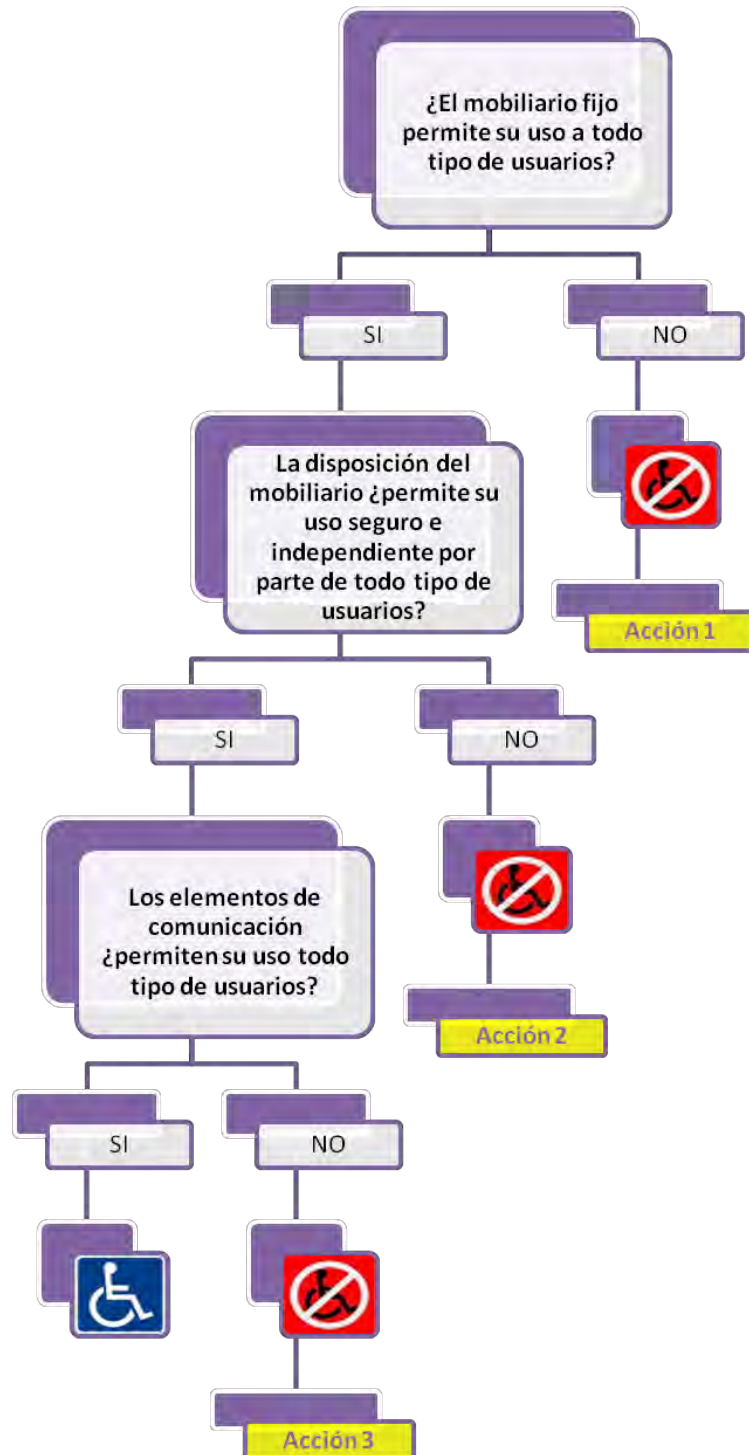
5

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
La empresa no dispone de ascensor			4	art.5 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se valorará la posibilidad de instalación de un ascensor accesible en el centro de trabajo o, en su defecto, el cambio de ubicación de unas oficinas que cumplan los parámetros de accesibilidad.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
La cabina del ascensor no cumple con las especificaciones mínimas de accesibilidad.			5	art.5 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se valorará el cambio de la caja del ascensor de manera que cumpla las siguientes características generales mínimas de un ascensor accesible: <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión de ancho de 1 m y 1,20 m de fondo. • Botonera con alto-relieve contrastado y braille a una altura entre 0,90 y 1,20 m del suelo. • Nivel de iluminación interior de 300 lux (mínimo). • Paradas señalizadas sonora y visualmente e indicación de movimientos inmediatos (sube, baja). • Puertas automáticas de altura mínima de 0,90 cm y altura mínima libre de 2,20 m. • Zona de embarque y desembarque con una dimensión mínima de 1,50 m por 1,50 m y libre de obstáculos. 			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
El ascensor no dispone de espacio frente a la puerta para el acceso a usuarios en silla de ruedas o con movilidad reducida			6	art.5.2 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se valorará la disposición de los elementos en las zonas de acceso a los ascensores para conseguir obtener un espacio mínimo libre de 1,50 m por 1,50 m. (Ver Medida 4- Espacios situados a nivel)			

5.1.4 UTILIZACIÓN ACCESIBLE



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

UTILIZACIÓN ACCESIBLE				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
El mobiliario fijo no permite su uso a personas con diferentes discapacidades			1	art.6.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se valorará la sustitución del mobiliario fijo por mobiliario con posibilidad de uso a todo tipo de personas trabajadoras.			

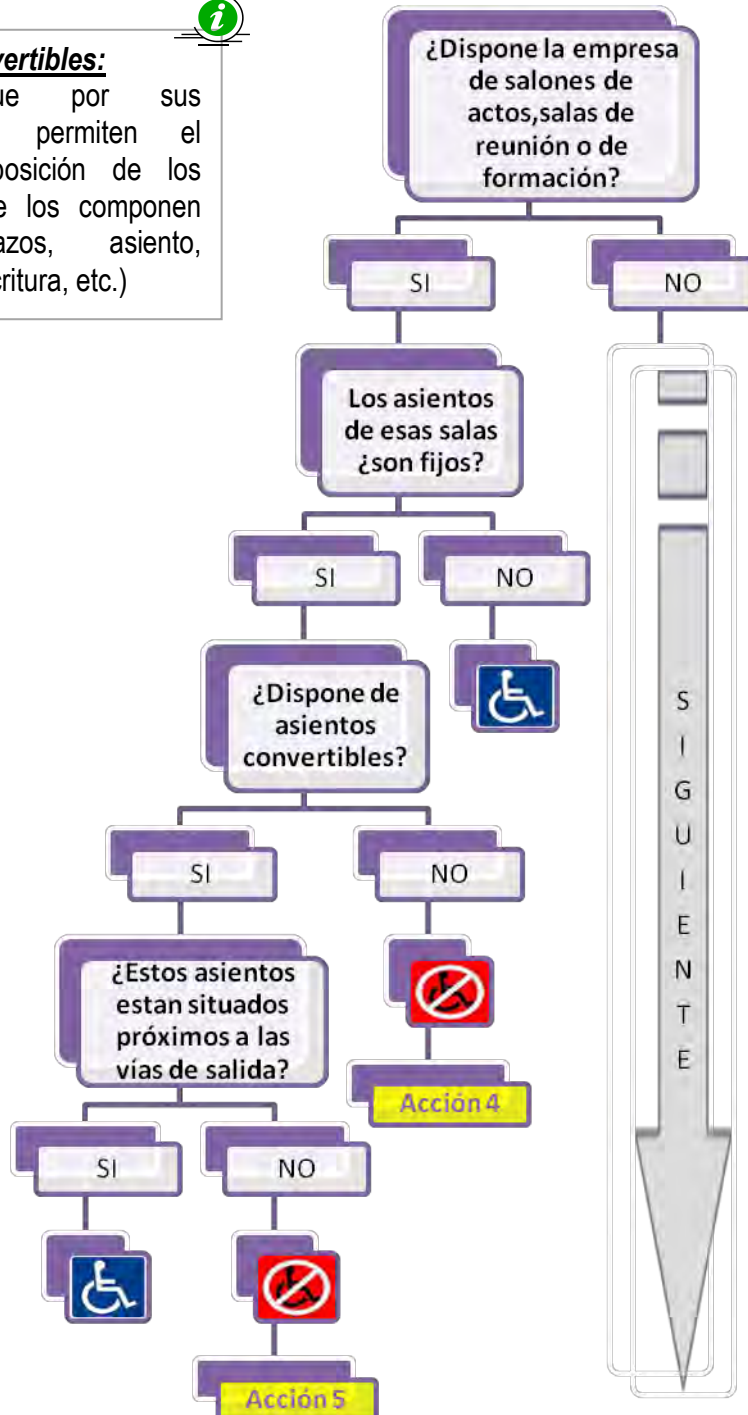
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
La disposición del mobiliario no permite su uso seguro e independiente por parte de personas con discapacidad			2	art.6.2 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se rediseñará la disposición de los elementos en la planta para dotar de seguridad e independencia de movimiento a todo tipo de personas, cumpliendo así la disposición de itinerarios accesibles.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
Los elementos de comunicación no permiten su uso a personas con diferentes discapacidades			3	art.6.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se valorará la posibilidad de sustitución de los terminales telefónicos existentes por otros que cumplan, en líneas generales, las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> • Deben poder sujetarse con facilidad o disponer de función de manos libres. • Las teclas deben ser grades y cóncavas. • Debería incluir pantalla de alto contraste con caracteres grandes. • El terminal debe disponer de conectores para la conexión de equipos auxiliares. 			



Asientos convertibles:

Asientos que por sus características permiten el cambio de posición de los elementos que los componen (reposa brazos, asiento, tableros de escritura, etc.)



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

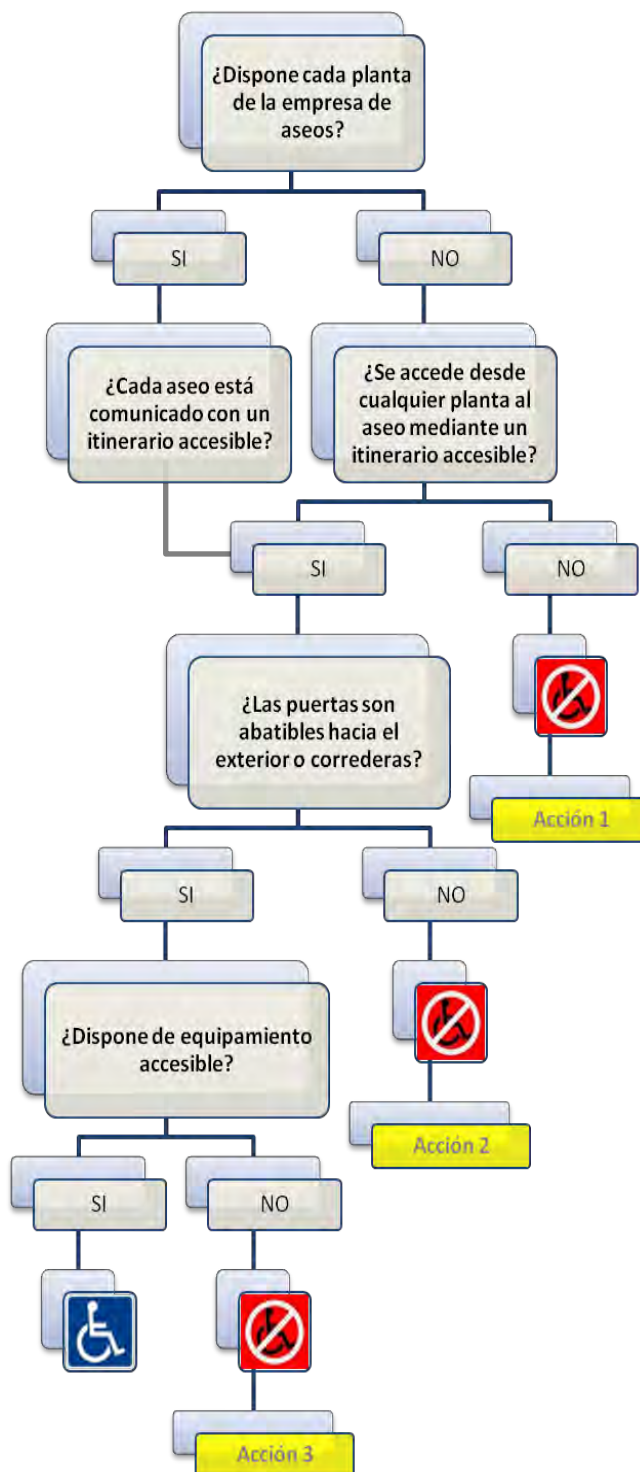
UTILIZACIÓN ACCESIBLE

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
Los asientos del salón de actos, de las salas de reuniones o de formación son fijos y no disponen de asientos convertibles			4	art.6.3 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se evaluará la posibilidad de sustituir un número de asientos adecuado para facilitar su uso a todo tipo de personas.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
La disposición del mobiliario no permite su uso seguro e independiente por parte de personas con discapacidad			5	art.6.3 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se trasladará el mobiliario adaptado de forma que se sitúe próximo a las vías de salida.			

5.1.5 SERVICIOS HIGIÉNICOS ACCESIBLES

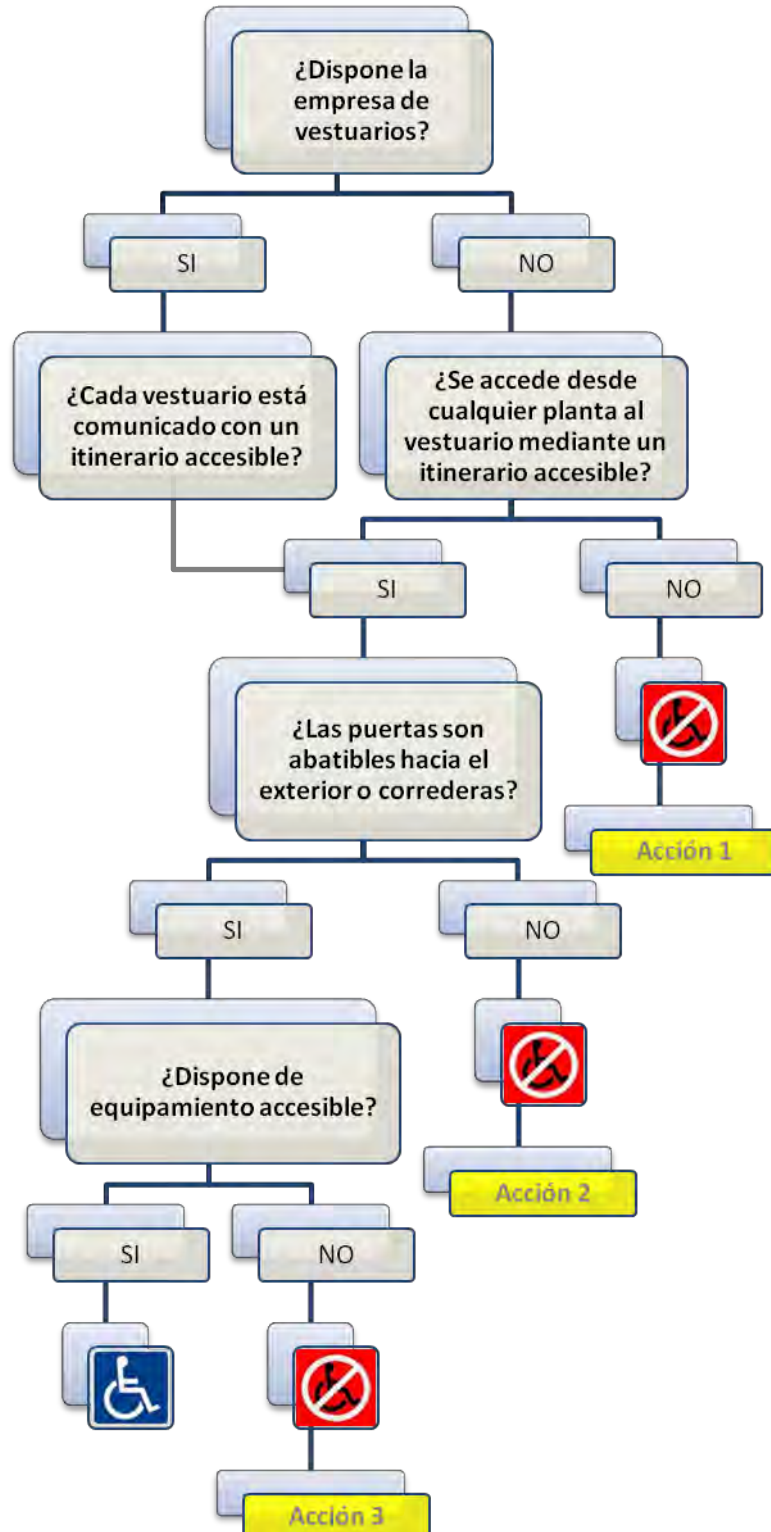
ASEOS



Equipamiento accesible:

Elementos como el lavabo, inodoro, ducha, urinario, barras de apoyo, etc., que cumplen las especificaciones marcadas en el Código Técnico de Edificación – DB SUA.

VESTUARIOS



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

SERVICIOS HIGIÉNICOS ACCESIBLES				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
Al aseo no se accede mediante un itinerario accesible.			1	Código Técnico de Edificación
Al vestuario no se accede mediante un itinerario accesible.				Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se dispondrá de al menos un itinerario accesible en la planta que la comunique con el/los aseos. El ancho de los pasillos no puede ser menor de 0,90 m de ancho y no deben presentar ningún obstáculo a una altura menor de 2,20 m, dispondrán de espacios en los que se pueda dibujar un círculo de un mínimo de 1,50 m de diámetro y carecerán de obstáculos.			

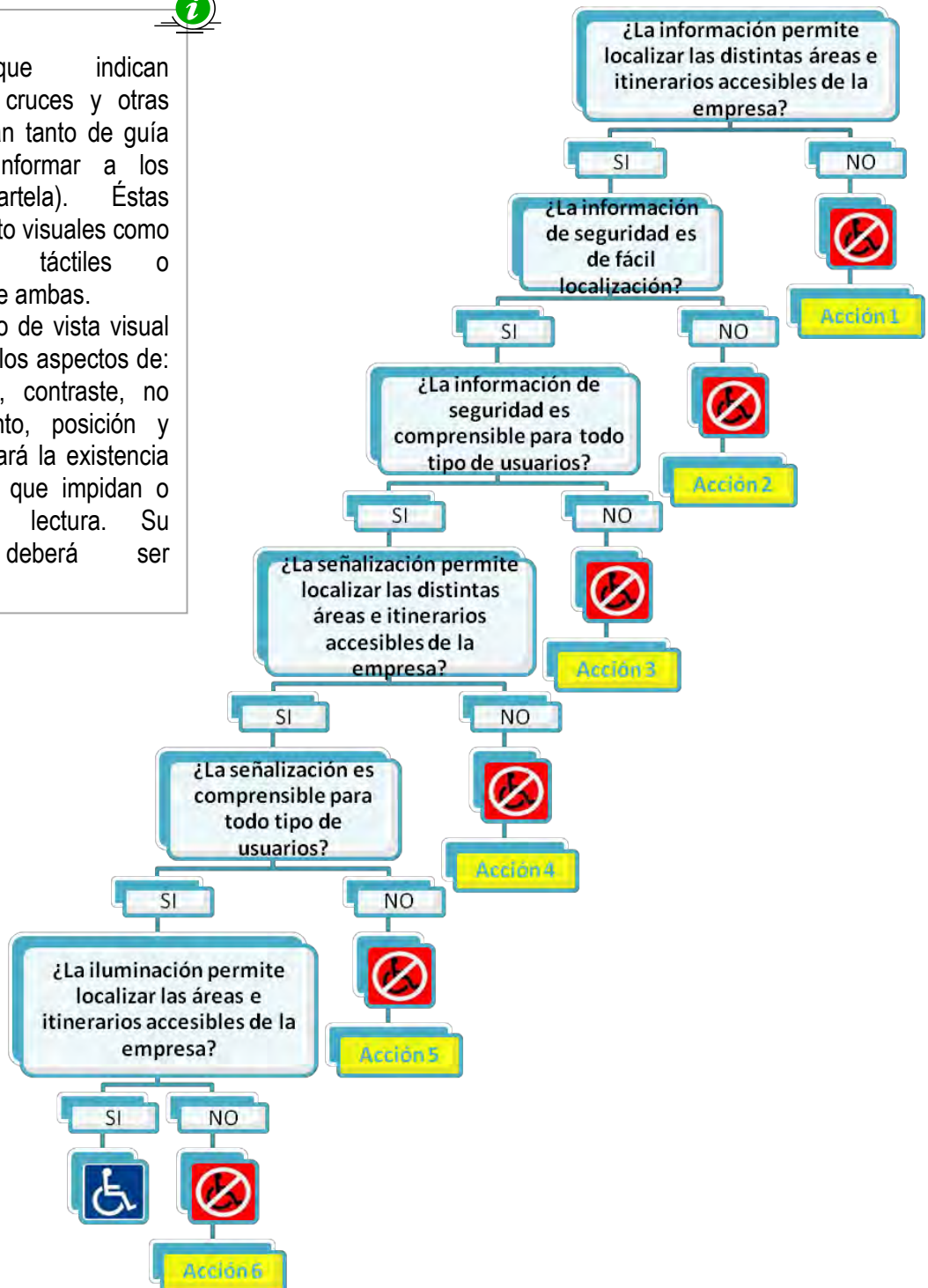
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
Las puertas no son abatibles hacia el exterior o correderas			2	Código Técnico de Edificación Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se realizará la sustitución del sistema de apertura de las puertas del aseo por uno que cumpla las especificaciones marcadas en el Código Técnico de Edificación - DB SUA, debiendo ser abatibles hacia el exterior o correderas.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
El aseo no dispone de equipamiento accesible			2	Código Técnico de Edificación
El vestuario no dispone de equipamiento accesible				Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Se realizará la incorporación del equipamiento accesible en relación a lavabos, inodoro, ducha, urinario, etc., según las especificaciones marcadas en el Código Técnico de Edificación - DB SUA.			

5.1.6 INFORMACIÓN Y SEÑALIZACIÓN

Señalización:

Señales que indican bifurcaciones, cruces y otras para que sirvan tanto de guía como para informar a los usuarios (cartela). Éstas podrán ser tanto visuales como auditivas o táctiles o combinación de ambas. Desde el punto de vista visual se atenderá a los aspectos de: tamaño, color, contraste, no deslumbramiento, posición y altura. Se evitará la existencia de obstáculos que impidan o dificulten su lectura. Su contenido deberá ser comprensible.



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

INFORMACIÓN Y SEÑALIZACIÓN				
CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
	SI	NO		
La información no permite localizar las distintas áreas e itinerarios accesibles de la empresa			1	art.7.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
La información de seguridad no es de fácil localización			2	art.7.2 - CAP. I RD 505/2007
La información de seguridad no es comprensible por todo tipo de usuarios			3	Requisitos DALCO
La señalización no permite localizar las distintas áreas e itinerarios accesibles de la empresa			4	art.7.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
La señalización de seguridad no es comprensible por todo tipo de usuarios			5	art.7.3 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	<p>Se cambiará la señalización existente o se señalará teniendo en cuenta los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La información debe facilitar a cualquier tipo de usuario la orientación y comprensión del edificio. ✓ La ubicación de las señales y los paneles informativos debe ser de fácil localización, debe poder ser leída a distancias muy cortas. Como norma general el panel o señal se encontrará a una altura entre 1,45 m y 1,75 m, siendo aconsejable contar con señalización táctil a una altura de entre 0,95 m y 1,25 m. ✓ En los itinerarios se colocaran señales de direccionamiento al principio, en los cambios de dirección intermedios y al final. ✓ La señalización/información visual debe ser visible, de colores contratados y con símbolos según formas normalizadas. ✓ La señalización/información acústica será audible, 15 dB mayor que el sonido ambiental. ✓ La señalización/información táctil se proporcionará a través de texturas rugosas y caracteres en altorrelieve y braille. 			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**

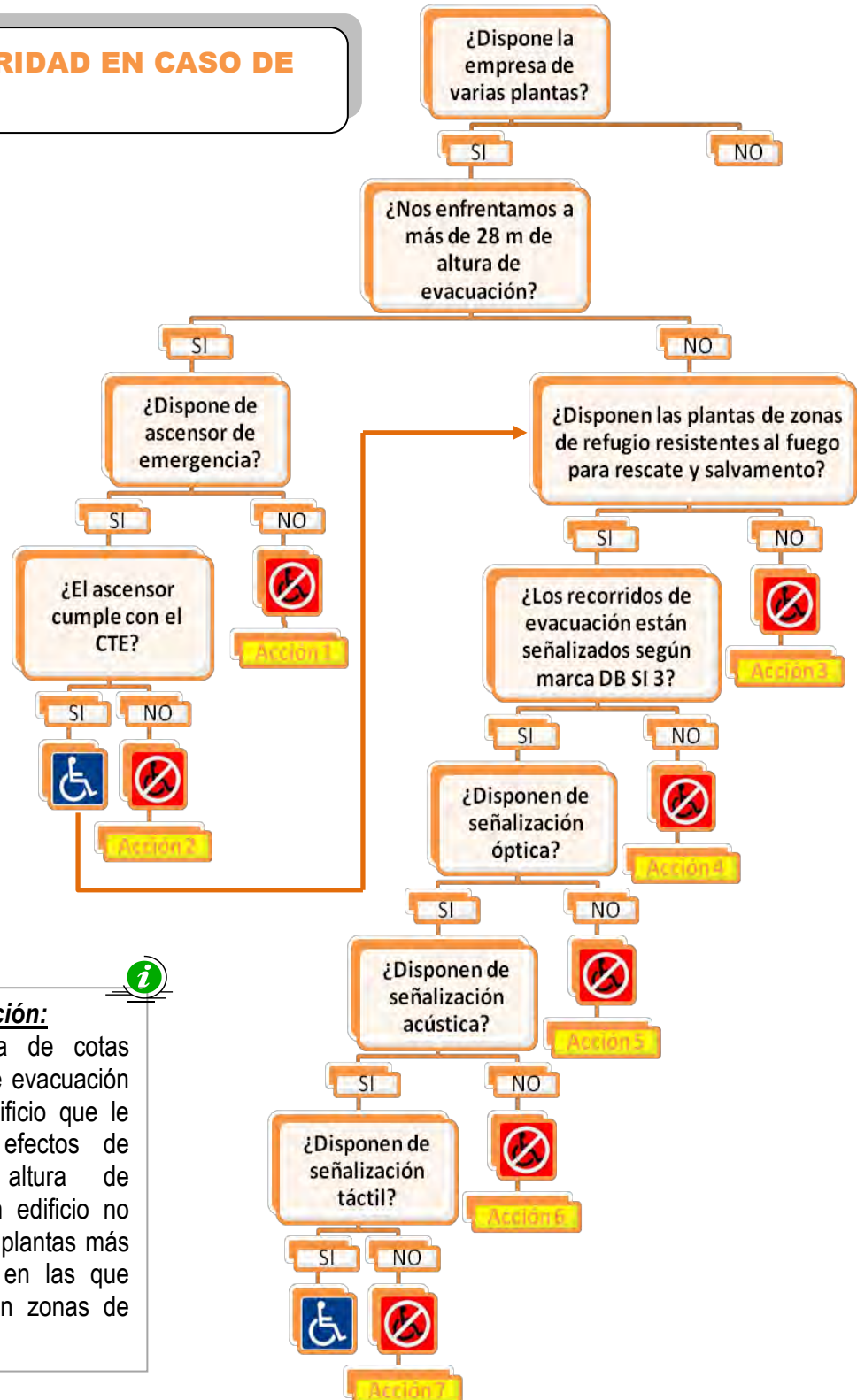


**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA		
		SI	NO
La iluminación no permite localizar las áreas e itinerarios accesibles de la empresa			6 art.7.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La iluminación debe ser adecuada, preferiblemente indirecta para evitar reflejos, y que permita la lectura de la señal/panel sin dar lugar a confusiones. ✓ La iluminación deberá ser uniforme y con el nivel mínimo de iluminación estipulado en el RD 486/97 - Anexo IV: Iluminación de los lugares de trabajo. 		

5.1.7 SEGURIDAD EN CASO DE INCENDIO



Altura de evacuación:

Máxima diferencia de cotas entre un origen de evacuación y la salida de edificio que le corresponda. A efectos de determinar la altura de evacuación de un edificio no se consideran las plantas más altas del edificio en las que únicamente existan zonas de ocupación nula.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

SEGURIDAD EN CASO DE INCENDIO

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
La empresa no dispone de ascensor de emergencia enfrentándose a plantas con más de 28 m de altura de evacuación.			1	Código Técnico de Edificación
MEDIDA PROPUESTA	Se debe estudiar la necesidad de instalar un ascensor de emergencia que de servicio a aquellas plantas con más de 28 m de altura de evacuación.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
El ascensor de emergencia y sus zonas de espera no cumple con el CTE.			2	art.8.1 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO Código Técnico de Edificación
MEDIDA PROPUESTA	<p>Se realizará un estudio técnico que valore la posibilidad de reforzar el ascensor de emergencia y las zonas de espera ante un fuego de manera que cumpla las siguientes características:</p> <p>En cada planta, tendrá acceso desde el recinto de una escalera protegida o desde el vestíbulo de independencia de una escalera especialmente protegida a través de una puerta E30. Si el acceso se produce desde el recinto de una escalera especialmente protegida, no será necesario disponer dicha puerta E30.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendrá como mínimo una capacidad de carga de 630 kg, unas dimensiones de cabina de 1,10 m x 1,40 m, una anchura de paso de 1,00 m y una velocidad tal que permita realizar todo su recorrido en menos de 60 s. - Será accesible según lo establecido en el DB SUA y estará próximo, en cada planta, a una zona de refugio, cuando ésta exista. - En la planta de acceso al edificio se dispondrá un pulsador junto a los mandos del ascensor, bajo una tapa de vidrio, con la inscripción "USO EXCLUSIVO BOMBEROS". La activación del pulsador debe provocar el envío del ascensor a la planta de acceso y permitir su maniobra exclusivamente desde la cabina. - En caso de fallo del abastecimiento normal, la alimentación eléctrica al ascensor pasará a realizarse de forma automática desde una fuente propia de energía que disponga de una autonomía de 1 h como mínimo. 			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
La planta no dispone de zonas de refugio resistentes al fuego para rescate y salvamento.			3	art.8.2 - CAP. I RD 505/2007 Requisitos DALCO
MEDIDA PROPUESTA	Será necesaria la habilitación de zonas de refugio en cada una de las plantas a las que se pueda acceder desde los itinerarios accesibles. Deberán estar señalizadas mediante diferente color del pavimento y el rótulo "ZONA DE REFUGIO" colocado en una pared adyacente a la zona.			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
La señalización de los recorridos de evacuación no es acorde DB SI 3 - CTE			4	art.8.3 - CAP. I RD 505/2007 Código Técnico de Edificación
MEDIDA PROPUESTA	Se sustituirá o se colocará la señalización de los recorridos de evacuación según los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> Las salidas de recinto planta o edificio tendrán una señal con el rótulo "SALIDA". La señal con el rótulo "SALIDA DE EMERGENCIA" debe utilizarse en toda salida prevista para uso exclusivo en caso de emergencia. Deben disponerse señales indicativas de dirección de los recorridos. Las señales deben ser visibles incluso en caso de fallo en el suministro al alumbrado normal. 			

CARENCIAS			CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA			
		SI	NO	
La empresa carece de señalización óptica de emergencias.			5	art.8.3 - CAP. I RD 505/2007
La empresa carece de señalización acústica de emergencias.			6	Código Técnico de Edificación
MEDIDA PROPUESTA	La empresa se asegurará que el sistema de alarma de incendios instalado permite la emisión de señales acústicas y/o visuales a los ocupantes del centro de trabajo según recoge el Código Técnico de Edificación - DB SI.			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

CARENCIAS		CÓDIGO ACCIÓN	NORMATIVA
POSIBLES	DETECTADA		
		SI	NO
La empresa carece de señalización táctil			7 art.8.3 - CAP. I RD 505/2007 Código Técnico de Edificación
MEDIDA PROPUESTA	Se instalará señalización táctil que mediante texturas rugosas y caracteres en altorrelieve y braille permita localizar los recorridos de evacuación, zonas de refugio y salidas de emergencia.		

5.2. EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5.2.1 INTRODUCCIÓN

El contenido del presente capítulo va dirigido a poner a disposición de la empresa una herramienta de evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo basada en la valoración de las características de las personas y su ajuste al puesto ocupado.

Según establece el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 3, la **evaluación de los riesgos laborales** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. En base a esta definición, y entendiéndose que una **visión inclusiva** debe extenderse a toda persona trabajadora, con o sin discapacidad reconocida, teniendo en cuenta la unicidad e individualidad de la persona, se ha diseñado un Método de Evaluación que pretende constituirse como una sistemática universal que permita evaluar cualquier puesto de trabajo sin diferenciar a las personas trabajadoras en personas con o sin discapacidad, es decir, **una metodología que evalúa los riesgos a partir de las capacidades de la persona y no sólo a partir de la condición de salud.**

El Método toma como base, por un lado, la metodología de evaluación de riesgos laborales el desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo basado en la definición de agentes materiales y de riesgos asociados, y por otro, para la definición de capacidades de las personas, la última clasificación de discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, publicada en el año 2001, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en la que se tiene en cuenta el concepto dinámico de la discapacidad, y ofrece una valoración de ésta desde dos puntos de observación: desde su funcionamiento y desde los factores contextuales.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



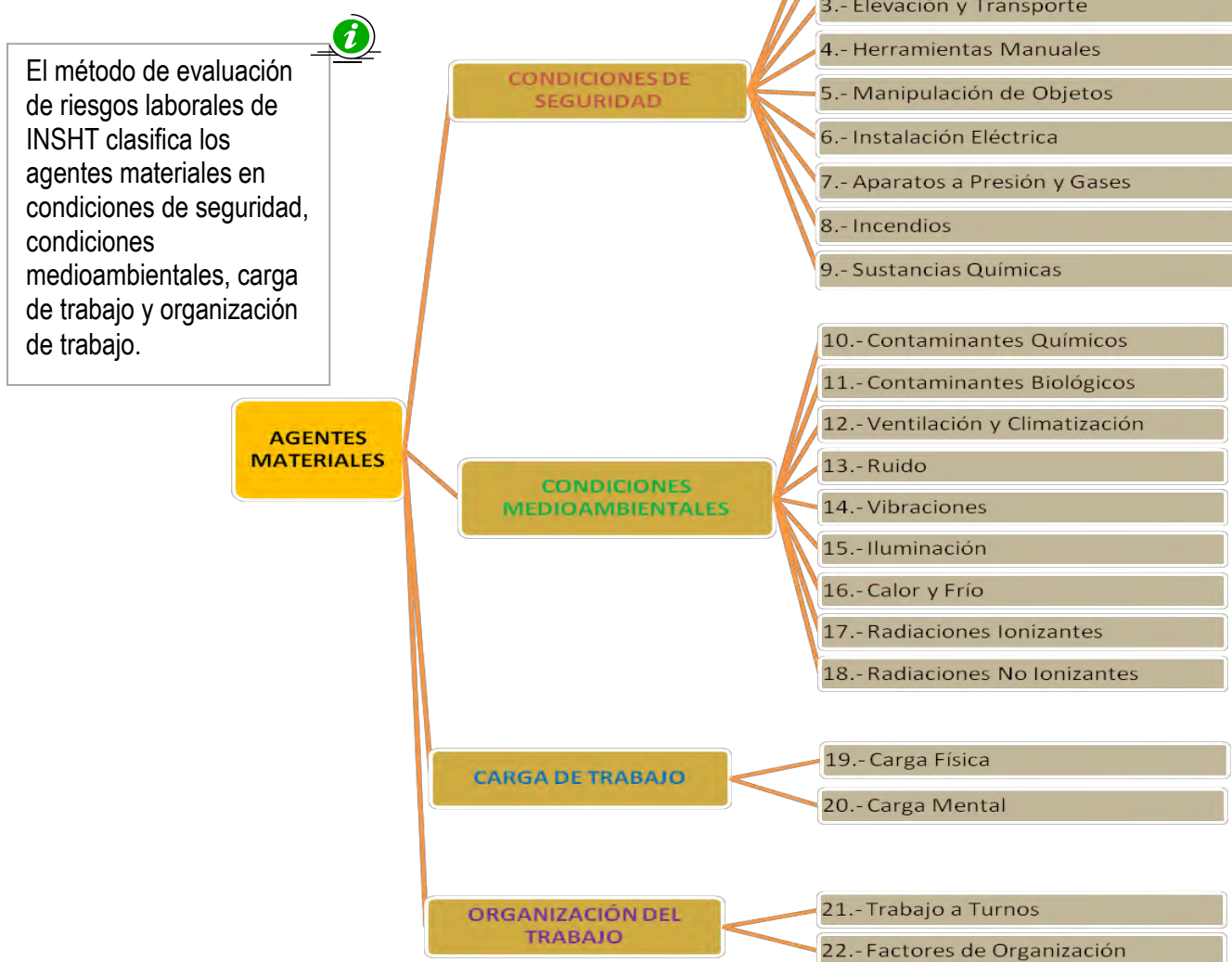
**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

A la hora de relacionar las características de las personas y agentes materiales se ha tenido en cuenta los requisitos recogidos en el Real Decreto 505/2007 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, el Código Técnico de Edificación, la norma UNE 170001 – 1 Requisitos DALCO así como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

5.2.2 ¿CON QUÉ VAMOS A TRABAJAR?

5.2.2.1 Tabla de Agentes Materiales



5.2.2.2 Tabla de Codificación de Riesgos Laborales

En las siguientes tablas se establece la relación de riesgos (de accidente, de enfermedad profesional, de fatiga y de insatisfacción), junto con su codificación numérica, según que se emplearán en el proceso de identificación y evaluación de riesgos.

RIESGO DE ACCIDENTE

- 010 Caída de personas a distinto nivel
- 020 Caída de personas al mismo nivel
- 030 Caída de objetos por desplome o derrumbamiento
- 040 Caída de objetos en manipulación
- 050 Caída de objetos desprendidos
- 060 Pisadas sobre objetos
- 070 Choques contra objetos inmóviles
- 080 Choques contra objetos móviles
- 090 Golpes/cortes por objetos o herramientas
- 100 Proyección de fragmentos o partículas
- 110 Atrapamiento por o entre objetos
- 120 Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos
- 130 Sobreesfuerzos
- 140 Exposición a temperaturas ambientales extremas
- 150 Contactos térmicos
- 161 Contactos eléctricos directos
- 162 Contactos eléctricos indirectos
- 170 Exposición a sustancias nocivas o tóxicas
- 180 Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas
- 190 Exposición a radiaciones
- 200 Explosiones
- 211 Incendios. Factores de inicio
- 212 Incendios. Propagación
- 213 Incendios. Medios de lucha
- 214 Incendios. Evacuación
- 220 Accidentes causados por seres vivos
- 230 Atropellos o golpes con vehículos

RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

- 310 Exposición a contaminantes químicos
- 320 Exposición a contaminantes biológicos
- 330 Ruido
- 340 Vibraciones
- 350 Estrés térmico
- 360 Radiaciones ionizantes
- 370 Radiaciones no ionizantes
- 380 Iluminación

FATIGA

- 410 Física. Posición
- 420 Física. Desplazamiento
- 430 Física. Esfuerzo
- 440 Física. Manejos de cargas
- 450 Mental. Recepción de la información
- 460 Mental. Tratamiento de la información
- 470 Mental. Respuesta
- 480 Fatiga crónica

INSATISFACCIÓN

- 510 Contenido
- 520 Monotonía
- 530 Roles
- 540 Autonomía
- 550 Comunicaciones
- 560 Relaciones
- 570 Tiempo de trabajo

5.2.2.3 Tabla de Capacidades

ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN

APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

- A1 Adquirir habilidades complejas
- A2 Centrar la atención
- A3 Realizar cálculos
- A4 Encontrar la solución a problemas sencillos
- A5 Encontrar la solución a problemas complejos
- A6 Mirar
- A7 Escuchar

TAREAS Y DEMANDAS GENERALES

- T1 Llevar a cabo una única tarea
- T2 Llevar a cabo múltiples tareas
- T3 Manejo del estrés y otras demandas psicológicas

COMUNICACIÓN

- C1 Comunicar y recibir mensajes
- C2 Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc)
- C3 Hablar

MOVILIDAD

- M1 Mantener y/o cambiar la postura corporal
- M2 Transferir el propio cuerpo
- M3 Levantar, llevar, usar y mover objetos
- M4 Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo
- M5 Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (andador, silla de ruedas, bastón)

INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES

- R1 Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.

5.2.2.4 Tabla de Condiciones de Salud

DISCAPACIDAD FÍSICA

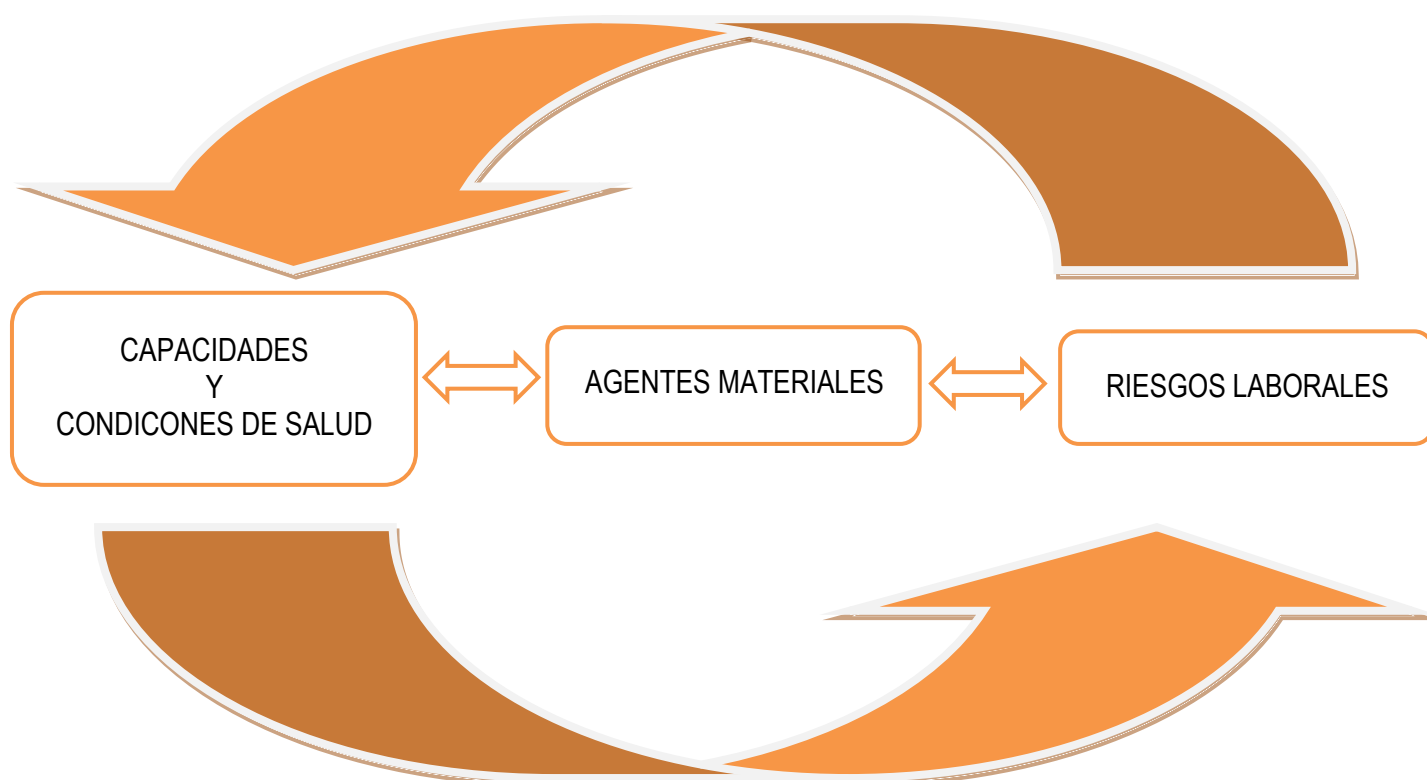
- F1 musculo esquelético
- F2 Sistema nervioso
- F3 Aparato cardiovascular
- F4 Aparato digestivo
- F5 Aparato respiratorio
- F6 Sistema endocrino-metabólico
- F7 Sistema hematopoyetico
- F8 Sistema inmunitario
- F9 Aparato genitourinario
- F10 Piel y anejos
- F11 Neoplasia

DISCAPACIDAD SENSORIAL

- S1 Visual
- S2 Auditiva

5.2.3 ¿QUÉ HACEMOS CON LAS TABLAS FIJADAS?

Una vez establecidas las tablas anteriores en las que se disponen los contenidos a emplear en el proceso de evaluación de los riesgos, debemos establecer la interrelación entre ellas.



Tener en cuenta tanto la actividad y participación como la condición de salud va a permitir:

- Ser inclusivos y poder utilizar la evaluación para todas las personas.
- Tener en cuenta los riesgos laborales que se relacionan directamente con las deficiencias pero que no limitan en la actividad y participación en el ámbito laboral.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

Interrelación de Agentes Materiales y Riesgos Laborales

Así, la interrelación entre las tablas de **Agentes Materiales** y **Riesgos Laborales**, nos dará las siguientes combinaciones, en las que podemos ver, para cada una de las condiciones de trabajo predefinidas qué riesgos van a tener una incidencia importante:

CONDICIONES DE SEGURIDAD	RIESGO DE ACCIDENTE
1.- Lugares de trabajo	010, 020, 050, 060, 070, 080
2.- Máquinas	080, 100, 110
3.- Elevación y transporte	010, 050, 080, 110, 120, 130
4.- Herramientas manuales	040, 090, 100
5.- Manipulación de objetos	020, 030, 040, 050, 070, 090, 110
6.- Instalación eléctrica	161, 162
7.- Aparatos a presión y gases	200, 211
8.- Incendios	211, 212, 213, 214
9.- Sustancias químicas	170, 180, 211

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	RIESGO DE ACCIDENTE	RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
10.- Contaminantes químicos		310
11.- Contaminantes biológicos	220	320
12.- Ventilación y climatización		310, 320, 350
13.- Ruido		330
14.- Vibraciones		340
15.- Iluminación		380
16.- Calor y frío	140, 150	350
17.- Radiaciones ionizantes	190	360
18.- Radiaciones no ionizantes	190	370

CARGA DE TRABAJO	RIESGO DE ACCIDENTE	FATIGA
19.- Carga física	130	410, 420, 430, 440
20.- Carga mental		450, 460, 470

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	FATIGA	INSATISFACCIÓN
21.- Trabajo a turnos	480	570
22.- Factores de organización		510, 530, 540, 550, 560

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



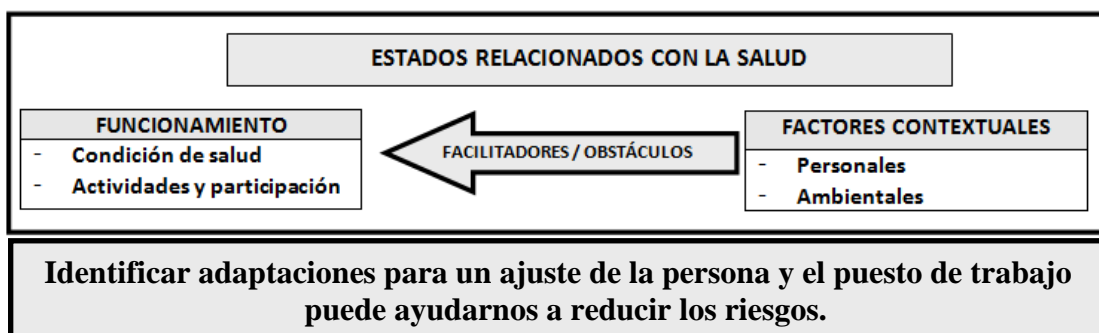
EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

Interrelación de Agentes Materiales-Riesgos Laborales y Capacidades

A la hora de diseñar una metodología de evaluación de riesgos laborales según capacidades nos encontramos con dos grandes obstáculos:

- La dificultad de identificar las capacidades del trabajador para el puesto del que se va a realizar la evaluación de riesgos laborales.
- La dificultad de interrelacionar la interacción de la condición de salud, con los factores personales y el contexto social en el que se desenvuelve el trabajador desde su unicidad e individualidad, ya que, una misma capacidad puede afectar de manera diferente a diferentes personas, pues los factores ambientales actuarán como facilitadores o como barreras/obstáculos en el funcionamiento de la persona.



AGENTES MATERIALES	CAPACIDADES	CONDICIONES DE SALUD	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN	DISCAPACIDAD FISICA	DISCAPACIDAD SENSORIAL
1.- Lugares de trabajo	A6, A7, C1, M1, M2, M4, M5	F1, F2, F5, F9	S1, S2
2.- Máquinas	A1, A2, A4, A6, A7, T1, T3, M1, M2, M3, M4, M5	F1, F2,	S1, S2
3.- Elevación y transporte	A1, A2, A6, A7, C1, C3, M1, M2, M3, M4, M5	F1, F2,	S1, S2
4.- Herramientas manuales	A1, A2, A6, TD1, TD2, M3	F1, F2, F7, F8,	S1
5.- Manipulación de objetos	A1, A2, A4, A6, TD1, M1, M2, M3, M4, M5	F1, F2, F7, F8, F10	S1
6.- Instalación eléctrica	A1, A2, A4		
7.- Aparatos a presión y gases	A1, A2, A4, A5, A6, A7, T1, T2, T3, M3, M4, M5	F5,	S1, S2
8.- Incendios	A1, A2, A4, A5, A6, A7, T1, T3, C1, C2, C3, M2, M4, M5	F1, F2, F5,	S1, S2
9.- Sustancias químicas	A1, A2, A6	F5, F10, F11,	S1
10.- Contaminantes	A1, A2, A6	F5, F10, F11,	S1

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

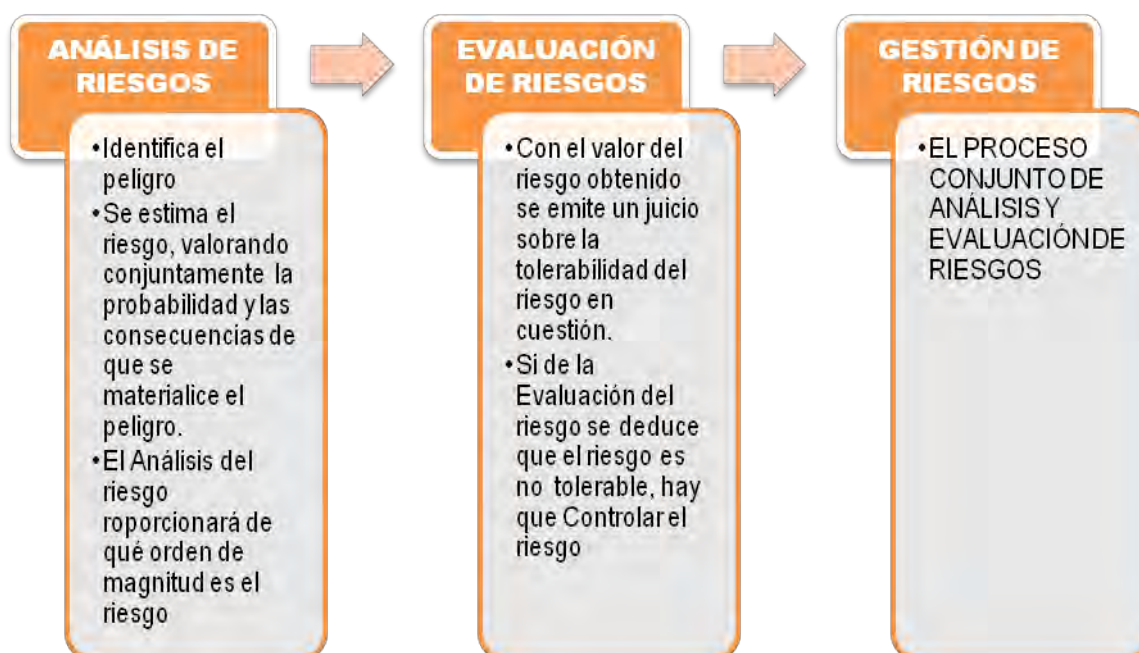
AGENTES MATERIALES	CAPACIDADES		CONDICIONES DE SALUD	
	ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN	DISCAPACIDAD FÍSICA	DISCAPACIDAD SENSORIAL	
químicos				
11.- Contaminantes biológicos	A1, A2, A6	F5, F10, F11	S1	
12.- Ventilación y climatización		F5, F6,	S1	
13.- Ruido	C1, C2, A7, C3		S2	
14.- Vibraciones		F1, F2		
15.- Iluminación	A6	F2,	S1	
16.- Calor y frío		F1, F5, F10		
17.- Radiaciones ionizantes		F3, F5, F10, F11		
18.- Radiaciones no ionizantes		F11	S1	
19.- Carga física	M1, M2, M3, M4, M5	F1, F2, F3, F5, F6, F8, F9,	S1	
20.- Carga mental	A1, A2, A3, A4, A5, T1, T2, T3, C1, C3, R1	F1, F2, F3, F4, F5, F6, F10		
21.- Trabajo a turnos	A1, A2, T1, T2	F1, F2, F3, F4, F6, F8		
22.- Factores de organización	A1, A2, A3, A4, A4, T1, T2, T3, C1, C2, C3, R1			

De esta manera, quedan relacionados agentes materiales con capacidades y condiciones de salud, y puesto que previamente se habían relacionado agentes materiales con riesgos laborales, disponemos de una relación directa entre agentes materiales, capacidades, condiciones de salud y riesgos laborales de forma que el resultado obtenido por este método es la evaluación de aspectos asociados a las personas trabajadoras, sin que la existencia de discapacidad suponga un factor crítico, en relación a los agentes materiales definidos y, como consecuencia a los riesgos laborales asociados.

5.2.3 PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En base a esta definición, estableceremos nuestro proceso general del evaluación de riesgos, dividiendo el mismo en diferentes fases:



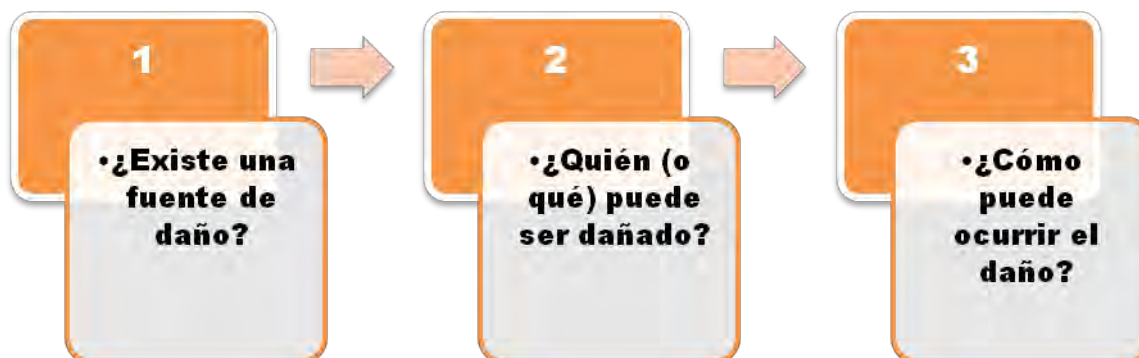
Análisis de Riesgos

El primer paso en el análisis de riesgo es disponer información detallada con relación a los puestos de trabajo y actividades que desarrolla la organización. Para ello, se prepararán listados con todas y cada una de los puestos de trabajo y actividades desarrolladas, así como una adecuada definición de los diferentes puestos de trabajo a evaluar mediante la recogida de diferente información que nos servirá como elementos de entrada para el proceso, tales como:

- Detalles de las ubicaciones donde se lleva a cabo el trabajo.
- Las capacidades humanas, comportamiento, competencias, formación y experiencia de aquellos que normalmente y/u ocasionalmente llevan a cabo tareas peligrosas.

- Las capacidades establecidas necesarias para el desarrollo correcto de las tareas a realizar en el puesto definido (Ver el Capítulo 6, punto 6.2.10 de la Guía).
- Datos toxicológicos, datos epidemiológicos y otra información relacionada con la salud de las personas trabajadoras de la organización.
- Sistemas de trabajo y/o procedimientos de permiso de trabajo, preparados para tareas peligrosas.
- Instrucciones de los fabricantes o proveedores para la operación y mantenimiento de los equipos e instalaciones.
- Datos relativos a los equipos, procesos, etc. empleados en la operación.
- Medidas de control existentes.
- Estado de salud de los trabajadores.
- Etc.

Una vez analizados todos estos elementos de entrada, pasaremos a la identificación de riesgos. Para llevar a cabo dicha identificación, responderemos, para cada uno de los puestos de trabajo presentes, a estas preguntas:



La información que obtengamos de la reflexión de estas tres preguntas, la recogeremos en los siguientes cuadros, en los que, para cada puesto de trabajo de la organización, se encuentran agrupados los cruces de las tablas definidas anteriormente (Agentes materiales, Riesgos laborales y Capacidades). Para ello marcaremos con un ✓ en la *columna SI*, de manera que, por cada puesto de trabajo analizado y respecto a cada capacidad seleccionada obtenemos directamente qué agentes materiales se ven implicados y sus riesgos laborales asociados, correspondiéndose estos con los riesgos que se encuentran debajo de los cuadros sombreados de las tablas:

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

CAPACIDADES

**AGENTES
MATERIALES**



ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN	SI	SEGURIDAD									MEDIOAMBIENTALES				CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15		20	21
APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO																	
A1 Adquirir habilidades complejas																	
A2 Centrar la atención																	
A3 Realizar cálculos																	
A4 Encontrar la solución a problemas sencillos																	
A5 Encontrar la solución a problemas complejos																	
A6 Mirar																	
A7 Escuchar																	
RIESGOS		010	080	010	040	020	161	200	211	170	310	220	330	380	450	480	510
		020	100	050	090	030	162	211	212	180		320			460	570	530
		050	110	080	100	040			213	211					470		540
		060		110		050			214								550
		070		120		070											560
		080		130		090											
						110											



RIESGOS

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

		SEGURIDAD							MEDIO AMBIENTALES	CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
TAREAS/DEMANDAS GENERALES		SI	1	2	3	4	5	7	8	13	20	21	22
T1	Llevar a cabo una única tarea												
T2	Llevar a cabo múltiples tareas												
T3	Manejo del estrés y otras demandas psicológicas												
COMUNICACIÓN													
C1	Comunicar y recibir mensajes												
C2	Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)												
C3	Hablar												
RIESGOS			010 020 050 060 070 080	080 100 110	010 050 080 110 120 130	040 090 100	020 030 040 050 070 090 110	200 211	211 212 213 214	330	450 460 470	480 570	510 530 540 550 560

		SEGURIDAD									CARGA DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
MOVILIDAD		SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19	20	21	22
M1	Mantener y/o cambiar la postura corporal														
M2	Transferir el propio cuerpo														
M3	Levantar, llevar, usar y mover objetos														
M4	Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo														
M5	Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (andador, silla de ruedas, bastón)														
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES															
R1	Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.														
RIESGOS			010 020 050 060 070 080	080 100 110	010 050 080 110 120 130	040 090 100	020 030 040 050 070 090 110	161 162	200 211	211 212 213 214	170 180 211	130 410 420 430 440	450 460 470	480 570	510 530 540 550 560

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

Es decir, que si marcamos que en la primera tabla, la capacidad A2 es necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo, me aplicarán los riesgos:

- Seguridad: los correspondientes a las casillas 2 a 9.
- Medioambientales: los correspondientes a las casillas 10 a 11
- Carga de trabajo: los correspondientes a la casilla 20
- Organización del trabajo: los correspondientes a las casillas 21 y 22.

En aquellos casos en los que dispongamos de información en relación a la discapacidad de una persona (como por ejemplo el certificado de discapacidad), completaremos las anteriores tablas, particularizando la evaluación en la persona trabajadora específica, con la aplicación de la siguiente tabla. Esta tabla nos facilitará información adicional que nos servirá para completar la identificación de riesgos a los que se encuentra expuesta la persona trabajadora analizada. Los riesgos que se repitan en los cruces de las tablas anteriores con la presente, sólo los consideraremos una vez a la hora de su posterior tratamiento.

CONDICIONES DE SALUD		SEGURIDAD									MEDIOAMBIENTALES								CARGA DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
DISCAPACIDAD FÍSICA	SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
F1	Musculo esquelético																						
F2	Sistema nervioso																						
F3	Aparato cardiovascular																						
F4	Aparato digestivo																						
F5	Aparato respiratorio																						
F6	Sistema endocrino-metabólico																						
RIESGOS	010	080	010	040	020	161	200	211	170	310	220	310	330	340	380	140	190	190	130	450	480	510	
	020	100	050	090	030	162	211	212	180		320	320				150	360	370	410	460	570	530	
	050	110	080	100	040			213	211				350				350		420	470		540	
	060		110		050				214										430				550
	070		120		070														440				560
	080		130		090																		

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

		SEGURIDAD								MEDIOAMBIENTALES								CARGA DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
DISCAPACIDAD FÍSICA	SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
F7	Sistema hematopoyético									3	3	5								7			
F8	Sistema inmunitario									14	14	5						22					
F9	Aparato genitourinario									14	14				15			22					
F10	Piel y anejos																		16			8	
F11	Neoplasia																			13			
DISCAPACIDAD SENSORIAL																							
S1	Visual									1									22				
S2	Auditiva																						
RIESGOS		010	080	010	040	020	161	200	211	170	310	220	310	330	340	380	140	190	190	130	450	480	510
		020	100	050	090	030	162	211	212	180		320	320				150	360	370	410	460	570	530
		050	110	080	100	040			213	211			350				350			420	470		540
		060		110		050			214										430			550	
		070		120		070													440			560	
		080		130		090																	
						110																	

En el siguiente cuadro encontramos las aclaraciones de los números incluidos en el interior de las tablas de discapacidades y que nos llevan a entender las interacciones añadidas de cada una de las discapacidades físicas y sensoriales valoradas.

1	No visualización de las señalizaciones de peligro, no visualización de las instalaciones, riesgo de contacto	15	Riesgo para el embarazo por vibraciones
2	Si existe exposición a sustancias cardiotoxicas	16	Algunas radiaciones no ionizantes pueden afectar piel
3	Si existe exposición a sustancias hematotóxicas	17	Riesgos si se utilizan marcapasos
4	Si existe exposición a sustancias neurotóxicas	18	No asignar trabajadores con determinadas patologías cardíacas a equipos de intervención, ni uso de equipos de respiración. Riesgo
5	Si hay inmunodeficiencia, son trabajadores especialmente sensibles a determinados agentes biológicos	19	Si existe exposición a sustancias tiorotóxicas, hepatotóxicas
6	Afectación de la mucosa digestiva por las RI	20	Trabajadores con patología hepática expuestos a agentes biológicos hepatotóxicos
7	Algunos trastornos hematopoyéticos pueden suponer astenia i disminución de la fuerza física.	21	Factores estresores pueden suponer un riesgo de descompensación cardíaca
8	Algunas patologías dérmicas pueden verse agravadas por los turnos rotatorios (alteración de ritmos biológicos)	22	Trabajadores especialmente sensibles a la radiaciones ionizantes: - mujeres embarazadas y madres lactantes
9	Cuando hay alteraciones del sistema nervioso central, los factores organizativos pueden suponer un riesgo.		- menores de edad
10	Si hay alteración nerviosa de la función auditiva		- trabajadores con:
11	Vibraciones pueden afectar determinadas patologías vasculares (claudicación intermitente, etc.)		<ul style="list-style-type: none"> • cataratas • dermatopatías agudas o crónicas • gastroenteropatías: enfermedades inflamatorias intestinales crónicas • hepatopatías • nefropatías: insuficiencia renal • endocrinopatías: patología tiroidea y tratamientos previos con yodo • antecedentes de neoplasias
12	Algunos trastornos digestivos pueden suponer astenia i disminución de la fuerza física.		- inmunodeprimidos
13	Algunas neoplasias pueden suponer astenia y disminución de la fuerza física.		
14	Si existe exposición a tóxicos reproductivos, mutágenos		

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

Una vez identificados los riesgos a los que se encuentran expuestos los diferentes puestos y/o personas trabajadoras, pasaremos a la eliminación de los que sea factible. Para ello tendremos en cuenta criterios tales como medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores

Evaluación de Riesgos

Una vez identificados los riesgos, mediante las tablas anteriores, pasaremos a estimar y valorar aquellos riesgos que no se hayan podido eliminar, en base a niveles de importancia que nos permitan priorizar las acciones que se deberán tomar para su reducción o control.

Para ello, rellenaremos la **tabla de evaluación de riesgos** siguiendo las instrucciones:

1. Para cada uno de los agentes materiales y sus subelementos (ver punto 5.2.2.1) en los que el proceso de identificación de riesgos ha determinado que hay interacción con nuestros puestos de trabajo o personas trabajadoras, rellenaremos, en la columna de **Riesgo Asociado**, el listado de riesgos laborales obtenido.

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
1	Lugar de trabajo	010	Caída de personas a distinto nivel										
		020	Caída de personas al mismo nivel										
		050	Caída de objetos desprendidos										
		060	Pisadas sobre objetos										
		070	Choques contra objetos inmóviles										
		080	Choques contra objetos móviles										

2. Para cada uno de los riesgos, de forma individual, llevaremos a cabo la **estimación del riesgo**. Para ello, emplearemos una Matriz de Probabilidad/Consecuencias, pudiendo seguir los siguientes criterios para llevar a cabo los correspondientes cruces:

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

SEVERIDAD

Consideraremos:

1. Las partes del cuerpo que se verán afectadas
2. La naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

PROBABILIDAD

Graduaremos la probabilidad según el criterio:

1. P. Alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
2. P. Media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
3. P. Baja: El daño ocurrirá raras veces.

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino (LD)	Dañino (D)	Extremadamente dañino (ED)
PROBABILIDAD	Baja (B)	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo Importante (I)
	Media (M)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo Importante (I)	Riesgo Importante (I)
	Alta (A)	Riesgo Importante (I)	Riesgo Intolerable (IN)	Riesgo Intolerable (IN)

Los niveles de riesgos obtenidos del cruce de la probabilidad y consecuencias en el cuadro anterior los incluiremos en la tabla de evaluación de riesgos marcando con una flecha (✓) en la casilla correspondiente a probabilidad y consecuencias y coloreando, con el color correspondiente, en la casilla de la estimación del riesgo. Estas tablas forman la base para decidir las medidas preventivas a aplicar, así como la temporización de las acciones.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
1	070	Choques contra objetos inmóviles		✓		✓							
		ACCION REQUERIDA	RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES					

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

5

3. Una vez rellena la tabla de evaluación de riesgos, debemos pasar a la definición de las acciones o medidas preventivas a incluir en la planificación posterior. Para ello, debemos tener en cuenta, que las medidas diseñadas para cada uno de los riesgos evaluados han de soportarse sobre criterios técnicos de priorización en función de la magnitud de los riesgos y el número y características de las personas trabajadoras expuestas a los mismos. Para ellos podemos adoptar en criterio establecido en la siguientes tablas:

RIESGO	ACCIÓN
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

RIESGO	TEMPORIZACIÓN LÍMITE
Tolerable (TO)	6 meses
Moderado (M)	3 meses
Importante (I)	1 mes.
Intolerable (IN)	Inmediatamente

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

5

5.2.4 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez evaluados los riesgos y cuando el resultado de la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, pasaremos a planificar, para cada uno de ellos, las **medidas preventivas** que habíamos diseñado con el objetivo de eliminar, controlar y/o reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

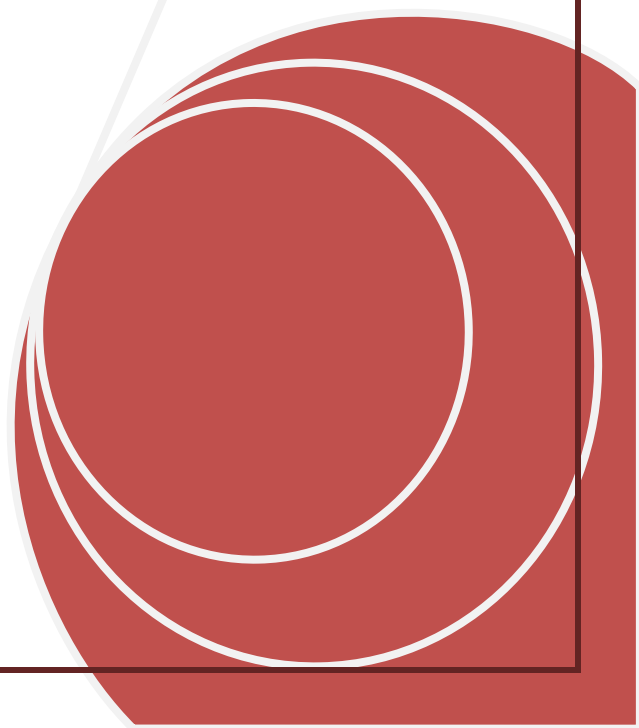
En esta planificación tendremos en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así, para cada uno de los agentes materiales definidos en la evaluación de riesgos (por ejemplo: condición de seguridad y lugar de trabajo) rellenaremos la siguiente ficha, en la que indicaremos el listado de acciones o medidas preventivas requeridas previamente definidas para resolver los riesgos evaluados junto con su responsable de ejecución, fechas de inicio y final y valoración de la eficacia de la acción. De este documento se deberán llevar a cabo revisiones periódicas para comprobar la implantación y eficacia de las medidas diseñadas, para el caso de detectar su inoperancia, volver a diseñar medidas alternativas.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
1	Lugar de trabajo	010	Caída de personas a distinto nivel										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					

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

6
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES INCLUSIVO



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

ÍNDICE

6.1 INTRODUCCIÓN	Página 2
6.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO	Página 3
6.2.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS INCLUSIVO	Página 5
6.2.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS	Página 7
6.2.3 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	Página 9
6.2.4 FORMACIÓN	Página 11
6.2.5 INFORMACIÓN	Página 15
6.2.6 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	Página 17
6.2.7 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	Página 19
6.2.8 CUMPLIMIENTO LEGAL	Página 21
6.2.9 DOCUMENTACIÓN DEL SGPRLI	Página 23
6.2.10 CONTROL DE LAS OPERACIONES	Página 25
6.2.11 INCIDENTES	Página 39
6.2.12 NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS	Página 41
6.2.13 CONTROL DE LAS EMERGENCIAS	Página 43
6.2.14 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	Página 45
6.2.15 AUDITORIA	Página 47
6.2.16 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	Página 49
6.3 ANEXOS	Página 51

6.1 INTRODUCCIÓN

Con independencia de la normativa legal que aplique en cada caso, toda área de gestión requiere de un conjunto de procesos de trabajo que ordenen la manera de trabajar de esa área y, en consecuencia, garanticen la eficacia del sistema y el cumplimiento de la normativa de aplicación. En muchos casos, dichos procesos se estructuran como Sistema de Gestión obedeciendo a unos requisitos que sirven como modelo o referencia a las organizaciones.

La prevención de riesgos laborales es un área de gestión más de la empresa, por lo que también debe desarrollar sus propios procesos de trabajo. Si además tenemos como objetivo que esa gestión preventiva sea inclusiva, se ha de incorporar la variable de la discapacidad a dicho Sistema de Gestión.

En la actualidad disponemos de los siguientes estándares de referencia:

- Estándar OHSAS 18001 de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Norma UNE 170001 de requisitos DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación).

Sin embargo, no existe un estándar o norma de referencia que aglutine los requisitos de ambas áreas, por lo que resulta necesario diseñar un modelo que sirva a las empresas para estructurar su gestión preventiva de manera que de cumplimiento a los requisitos tanto de seguridad y salud como de inclusión de trabajadores con discapacidad.

El objetivo de este capítulo no es otro que el de ofrecer este modelo y facilitar la adopción por parte de las empresas de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo fácil, eficaz y universal. Este modelo ha de resultar útil a todo tipo de empresas con independencia de su tamaño, sector de actividad o dispersión geográfica. Pero sobre todo ha de ser útil con independencia de si la empresa ya cuenta con trabajadores con discapacidad o no, puesto que la variable de la discapacidad está integrada de tal forma que no exige acciones *ad hoc*, sino que se aborda como una parte inherente al Sistema de Gestión.

Además de los diferentes apartados que abordan los diferentes elementos del sistema, el capítulo cuenta con unos Anexos que desarrollan aspectos abordados en los mismos, de manera que resulte más práctica la adaptación de la Guía a cada caso.

6.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

Todas las personas trabajadoras, como personas que forman parte de la sociedad, 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 se van a traducir en correlativos deberes del 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 garantizando, asimismo, la participación activa de cualquier persona en los mismos.

El establecimiento de un sistema de gestión que incluya tanto requisitos relativos a la prevención de riesgos laborales como a la accesibilidad global, se va a conformar, además de como un requisito normativo, como una decisión estratégica que ayudará a la empresa a gestionar de forma adecuada su organización y a diferenciarse en el mercado situándose en una clara posición de ventaja frente a sus competidores.

Por *Sistema de Gestión* podemos entender el conjunto de medios humanos, materiales y económicos que interaccionan en la empresa para conseguir dar cumplimiento a las políticas y objetivos de la misma.

Tener en cuenta el concepto de *inclusión en nuestro sistema de gestión*, implica que dicho sistema debe haberse estructurado de forma que estará preparado para incluir a toda persona trabajadora, sea cual fuere su situación física, por lo tanto, no partiendo de la consideración que todas las personas son “iguales” sino que todas son diferentes. Desde esta perspectiva, la persona con discapacidad se integrará en un lugar *PREPARADO PARA ELLA, que responde a sus NECESIDADES*.

Así podemos definir Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo (en adelante SGPRLI) a aquella parte del sistema de gestión de una organización empleado para desarrollar e implementar su política de prevención de riesgos laborales y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras logrando, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

Como en cualquier sistema de gestión, para que funcione, la organización ha de establecerlo, documentarlo, implantarlo, mantenerlo y mejorarlo de forma continua, llevando a cabo, para ello, como mínimo las siguientes acciones:

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO	
ACCIONES A DESARROLLAR	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir la actividad de la empresa e identificar a las personas trabajadoras a los que está destinado el mismo, así como entorno en el que la organización proporciona sus bienes y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asegurarse que en su entorno cumpla con los requisitos DALCO (UNE 170001-1:2001) de forma que se puedan realizar, con las adecuadas medidas de seguridad, todo tipo de procesos directamente vinculados a la actividad de la organización, incluyendo aquellos a realizar en caso de emergencia.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar las acciones y los objetos ligadas a ellas, que sea necesario acometer para asegurar que los procesos seguidos por las personas trabajadoras y los productos dispongan de los adecuados niveles de seguridad y satisfagan los requisitos DALCO (UNE 170001-1:2001). En caso negativo, identificar las soluciones a adoptar para asegurarlo y planificarlas en tiempo y forma. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar si las acciones de deambulación, aprehensión, localización y comunicación ligadas al proceso de que se trate y al entorno de la organización responden a los requisitos DALCO (UNE 170001-1:2001), comportan riesgos no controlados y son conformes a las especificaciones y requisitos establecidos en la legislación vigente.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos planificados. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantar acciones de mejora continua.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar los criterios y métodos necesarios para asegurar que las soluciones adoptadas se mantienen y son eficaces. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer los métodos para descubrir el grado en que se están satisfaciendo las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales y accesibilidad global de las personas trabajadoras.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asegurarse de la disponibilidad de recursos e información necesarios para: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar y mantener el SGPRLI y mejorar continuamente su eficacia. ✓ Aumentar la satisfacción de usuario mediante el cumplimiento de los requisitos DALCO. 	



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

6.2.1 Plan de prevención de riesgos laborales inclusivo

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** es el documento a través del cual las empresas van a integrar la prevención y las políticas y prácticas de accesibilidad en su sistema general de gestión, tanto en todos los niveles jerárquicos, como en las actividades que se desarrollen.

El **Plan** lo deberemos reflejar en un documento que ha de tenerse a disposición de la Autoridad Laboral, Sanitaria y los representantes de las personas trabajadoras (como los delegados de prevención), ha de estar aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda su estructura organizativa así como conocido por las personas trabajadoras.

A la hora de su desarrollo hay que tener en cuenta que el **Plan** es una herramienta de gestión e integración de la prevención y las políticas y prácticas de accesibilidad, por lo que ha de ser un documento práctico adecuado a las características de la empresa que, reuniendo los documentos mínimos (Tabla 1), sea operativo y fácil de aplicar por la organización. Asimismo, el alcance del mismo se ha de extender a todas las personas que trabajen para la organización (personas trabajadoras, contratadas, proveedores, clientes, etc.).

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

Documento que debe incluir (Art. 2 RSP y requisitos DALCO 170001-2:2001)

- Alcance del SGPRLI: identificación de la empresa, su actividad productiva, número y características de los centros de trabajo y el número de personas trabajadoras y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales y usuarios a los que está destinado el entorno en el que la organización proporciona sus bienes o servicios.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando los recursos para apoyar la operación y el seguimiento de las acciones planificadas, las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales y accesibilidad.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los procesos técnicos, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes, en relación con la prevención de riesgos laborales y accesibilidad.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, las acciones y los objetivos y metas ligadas a ellos que pretende alcanzar la empresa para asegurar que los procesos seguidos por las personas trabajadoras y usuarios así como los productos y servicios relacionados con dichos procesos, satisfacen los requisitos DALCO y los relativos a la normativa de aplicación.
- Los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer para el cumplimiento de los requisitos de aplicación a los procesos, prácticas y entorno.

Tabla 1. Documentos mínimos que contendrá el Plan de Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo

Se ha de tener en cuenta que las empresas de hasta 50 personas trabajadoras que no desarrollen actividades peligrosas definidas en el Anexo I del RD 39/1997, podrán reflejar en un único documento el *plan de prevención de riesgos laborales*, la *evaluación de riesgos* y la *planificación de la actividad preventiva*. Será de extensión reducida y fácil comprensión, plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención y accesibilidad en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

Para la implantación del Plan y la consecución de los objetivos fijados, estableceremos un documento: **Programación Anual del Servicio de Prevención¹** (anualmente), en el que incluiremos, al menos:

- Las actividades generales (formativas, informativas, adecuaciones de puestos y entorno, etc.) a llevar a cabo en materia de prevención de riesgos y accesibilidad.
- La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización, así como los medios y plazos para lograr estos objetivos.

Revisaremos los programas periódicamente y de forma planificada, ajustando los mismos, según sea necesario, para asegurar que estamos alcanzando nuestros objetivos.



¹ Asimismo deberemos disponer de memoria anual del servicio de prevención con las actividades que hayamos llevado a cabo en materia preventiva

6.2.2 Evaluación de riesgos



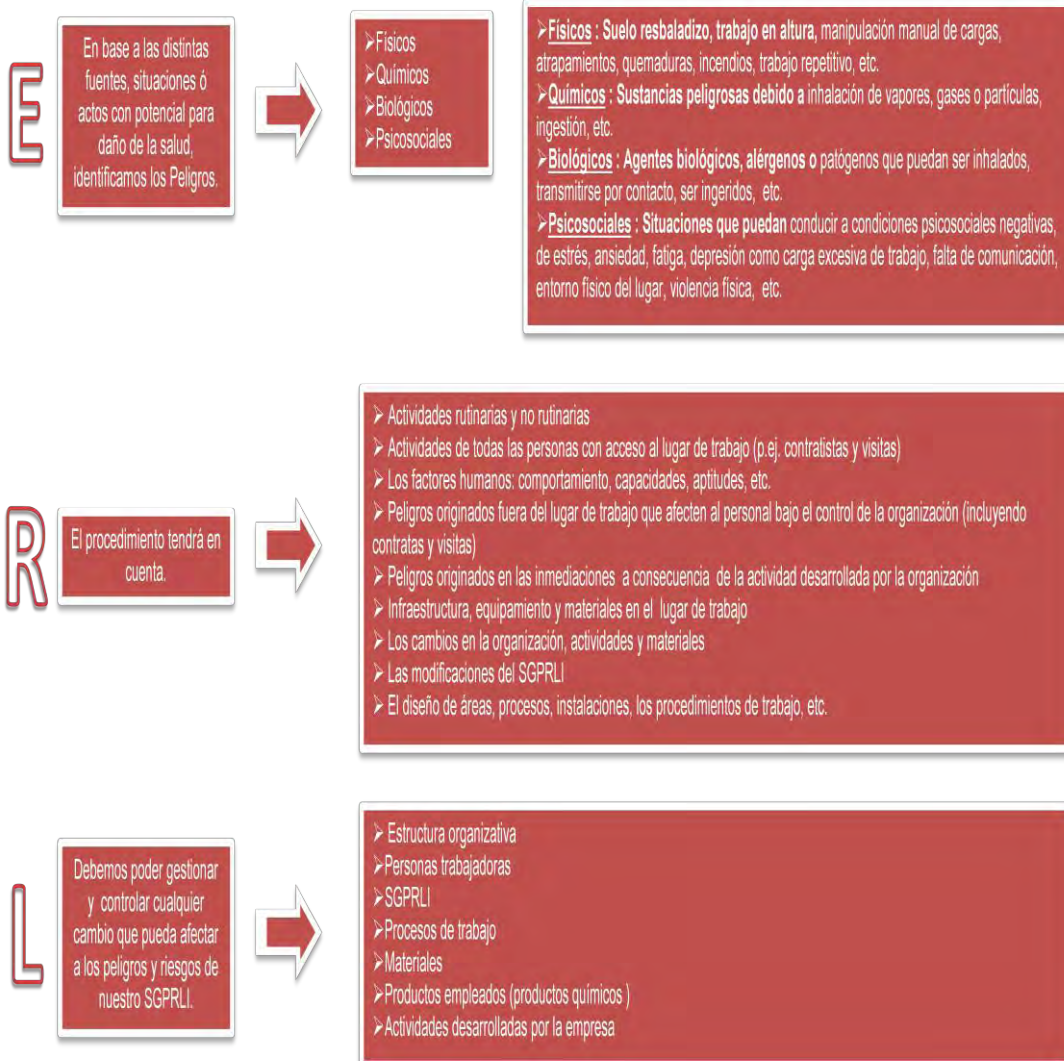
La **evaluación de riesgos** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayamos podido evitar, obteniendo la información necesaria para poder saber si es necesario adoptar medidas preventivas y, en ese caso, determinar el tipo de medidas a adoptar.

Este capítulo, complemento del específico dedicado a la evaluación de riesgos de la guía (Capítulo 5), pretende ofreceros una visión global del proceso, no entrando en la propia metodología, ya desarrollada en el mencionado capítulo.

A la hora de abordar el proceso de evaluación de riesgos deberemos tener en cuenta una serie de factores:

- Las personas trabajadoras que presenten una discapacidad pueden presentar una especial sensibilidad a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.
- Es recomendable que el proceso sea abordado por un equipo multidisciplinar; con técnicos de prevención de todas las disciplinas (seguridad, higiene, ergonomía y psicología y medicina del trabajo).
- Se deberá garantizar la participación y consulta de las personas trabajadoras y/o sus representantes, a través de los canales que se hayan establecido en la empresa.
- En el caso de emplear información relativa a diagnósticos médicos de las personas trabajadoras, ha de tratarse como información confidencial, con lo que no trascenderá más allá de los servicios médicos y autoridades sanitarias competentes, salvo que exista una autorización expresa por parte de la persona trabajadora debidamente documentada y formalizada.
- Es posible que, derivado del proceso de evaluación, se ponga de manifiesto la necesidad de un estudio más profundo de alguno de los puestos evaluados o incluso adaptaciones de los mismos con el fin de garantizar la adecuación entre puesto de trabajo/persona trabajadora. Estos procesos se deberán llevar a cabo de forma individualizada.

**PROCESO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS LABORALES**



6.2.3 Planificación de la actividad preventiva



Una vez realizada la evaluación de riesgos, si ésta pone de manifiesto situaciones de riesgo o entornos que no garanticen los criterios de accesibilidad global, deberemos elaborar un nuevo documento; la **planificación de la actividad preventiva**, que nos ayude a planificar la realización de las medidas que hayamos propuesto para poder eliminar, controlar y reducir dichos riesgos y asegurar que el entorno responda a los requisitos de accesibilidad global previamente definidos.

En la planificación incluiremos las medidas que hayamos establecido para los riesgos y los elementos no accesibles detectados en las evaluaciones o revisiones efectuadas, definiendo un plan de controles para implantarlas y evaluar su eficacia. En el plan indicaremos, asimismo, las prioridades de actuación, los medios dispuestos (económicos, materiales y humanos) y los plazos de consecución, previendo mediciones intermedias con el fin de evaluar el grado de cumplimiento y su eficacia.

Al establecer estos controles (o considerar cambios en los existentes), tendremos en cuenta que, para reducir los riesgos, deberemos seguir el siguiente orden de preferencias:



Teniendo esto en cuenta y en función de los tipos de riesgos y elementos no accesibles detectados, llevaremos a cabo una Programación o Plan de Acción, con las siguientes acciones:



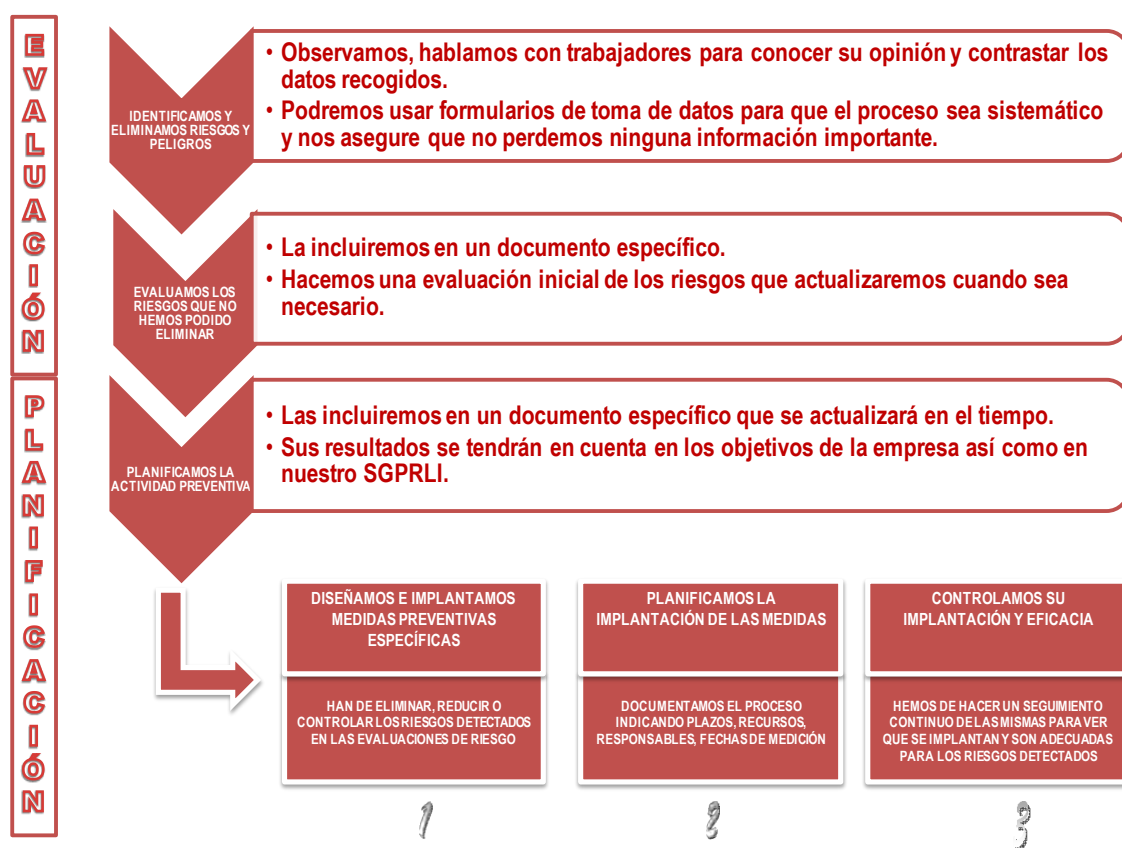
GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



6.2.4 Formación

Deberemos garantizar que cada persona trabajadora reciba una adecuada formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Asimismo, nos aseguraremos que cualquier persona que trabaje para la organización (personal propio o contratado) y que realice tareas que puedan causar daños a terceros o en las instalaciones (p.ej. trabajos externos de soldadura en nuestras instalaciones), sea **Competente**. A tal efecto, nos aseguraremos que las personas trabajadoras disponen de una adecuada *educación, formación o experiencia*, en función de las actividades realizadas y los riesgos presentes a los que se encuentren expuestos, debiendo quedar acreditados estos requisitos mediante registros adecuados.

Las acciones de formación deberán responder a las necesidades que puedan tener todas las personas trabajadoras: tendremos en cuenta la accesibilidad del espacio donde se desempeña la acción formativa, los medios y materiales utilizados, los formadores, los contenidos y la evaluación de los conocimientos adquiridos.

ETAPAS DEL PROCESO¹

1. Identificación de necesidades formativas

FORMACIÓN:
CUANDO

- Inicial, previa al inicio de los trabajos.
- Periódica, de refresco de los contenidos, para recordar, sensibilizar, actualizar y asimilar los mismos.
- Tras cambios en los procesos productivos, en las tareas, en los productos empleados, etc.
- Tras modificaciones en los riesgos a los que se encuentran expuestas las personas trabajadoras.
- Tras modificaciones en el SGPRLI.

² Se recomienda que se incluya en un procedimiento documentado que forme parte del plan de prevención de riesgos laborales

**FORMACIÓN:
CÓMO**

- Presencial: **IMPORTANTE LA FIGURA DEL FORMADOR.**
- A distancia: **IMPORTANTE LOS MATERIALES DE ESTUDIO.**
- Semipresencial.
- Siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.
- Es importante contar con **SESIONES PRÁCTICAS**, para poder ayudar a desarrollar las habilidades requeridas.

**FORMACIÓN:
SOBRE**

- Riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos 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 dichos riesgos.
- Las medidas a adoptar en caso de emergencia.
- Los requisitos del SGRPLI.
- Las consecuencias para la prevención de riesgos laborales, reales o potenciales, de sus actividades laborales, de su comportamiento y de los beneficios para la prevención de riesgos laborales de un mejor desempeño personal.
- Las funciones y responsabilidades y la importancia de lograr la conformidad con la política y procedimientos y con los requisitos del SGRPLI, incluyendo los requisitos de la preparación y respuesta ante emergencias.
- Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.
- La compañía: entorno, visión, valores, procesos, etc.

3. Evaluar las características y necesidades de las personas trabajadoras receptoras de las acciones

**PERSONA
TRABAJADORA**

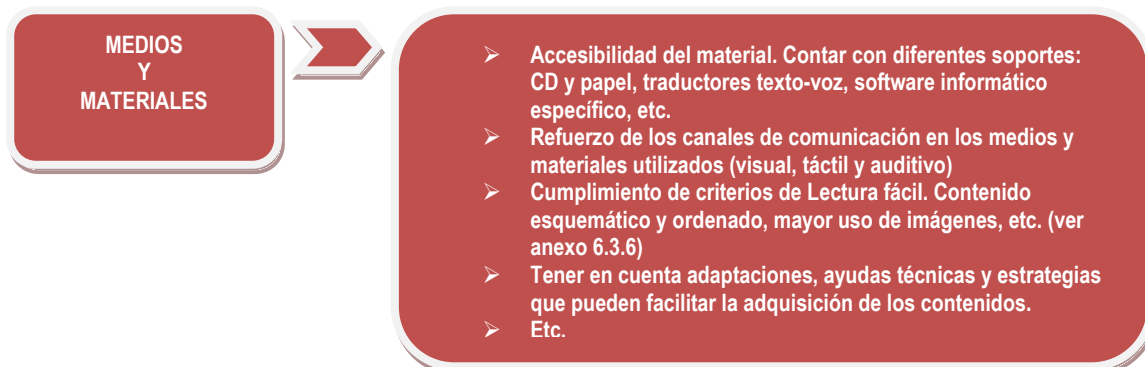
- Grado de alfabetización.
- Posición en el organigrama de la compañía.
- Funciones, responsabilidades y autoridades.
- Dominio del idioma.
- Capacidades.

4. Evaluar las necesidades relativas a los entornos en los que se llevarán cabo las

**REQUISITOS
DEL
AULA**

- Accesibilidad para acceder en el aula de formación.
- Salas con iluminación de la pantalla contrastada respecto al resto de la sala.
- En actividades grupales: pupitres posicionados de forma oval, donde, por ejemplo una persona sorda pueda leer los labios a todos los alumnos y profesores.

5. Evaluar las necesidades relativas a los medios y materiales con los que se llevarán a cabo las acciones



6. Empezar las acciones

Características del formador

El formador deberá presentar especiales habilidades de comunicación oral, es decir, una correcta dicción y habilidades para establecer un ritmo y timbre adecuados. Asimismo, deberá tener conocimientos sobre discapacidad y especialmente a la impartición de cursos para alumnado con estas características.

Las formaciones a distancia suelen contar con la figura de un tutor que guía al alumno en sus posibles dudas. Este tutor deberá contar en este caso con las mismas habilidades de comunicación oral que se requieren al formador y conocer, por ejemplo, la estructura escrita de la lengua de signos para el caso de que los alumnos tengan una discapacidad relativa al aparato auditivo.

Algunas características del formador las podríamos resumir en:

- Capacidad pedagógica.
- Paciencia y tranquilidad.
- Buena movilidad en la pronunciación para facilitar la lectura de labios.
- Asertividad.
- Capacidad de adaptar la formación a cada alumno.
- Dotes de comunicación.
- Capacidad de evaluar lo asimilado por el alumno/persona trabajadora.

- Rigor.
- Etc.

Grupo de alumnos

Es recomendable que sean grupos reducidos e incluso puede ser conveniente en algunos casos formación individualizada (no deberían superarse los cinco alumnos en cada sesión en caso de personas trabajadoras con discapacidad intelectual).

Registros de asistencia a cursos y entrega de información

Para responder a las necesidades individuales de cada persona trabajadora, proponemos recoger un campo en el registro de la inscripción, donde se tenga en cuenta la necesidad de alguna adaptación para la formación. Esto nos ayuda a introducir conceptos, de responsabilidad y compromiso en aprender, sobre todo en la persona trabajadora con discapacidad intelectual.

Es conveniente que en toda acción formativa se facilite todo el material por adelantado. De esta manera, permitiremos que la persona trabajadora que presente necesidades específicas en el aprendizaje, pueda acceder a ella y preparárselo de forma previa a la formación. El material debería entregarse en soporte escrito o visual (CD, hojas, vídeos, etc.).

7. Evaluar la eficacia de las acciones emprendidas

Esto lo podremos hacer de varias maneras, por ejemplo, mediante un test oral (mediante formulación de preguntas sencillas que planteen situaciones que pueden darse en la realidad como *¿debes usar guantes para trabajar con esta máquina?*) o escrito, una demostración práctica, la observación de los cambios de comportamiento en el tiempo y la corrección diaria, etc.



6.2.5 Información

Después de las actividades de formación, las relativas a la información se configuran como uno de los factores claves para la incorporación y la accesibilidad global de las personas trabajadoras al entorno laboral, así como para garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones aceptables de seguridad.

Estas actividades van a tener la finalidad de dar a conocer a las personas trabajadoras y hacerles conscientes acerca de las circunstancias del trabajo y el entorno en el que se éste se desarrolla focalizando en los riesgos, medidas preventivas y de protección y de emergencia asociadas.

A la hora de abordar estos procesos de información, deberemos tener en cuenta los aspectos relativos al *Qué*, *Cuándo* y *Cómo*.

QUÉ

Se deberán emprender acciones encaminadas a informar a las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales³ y/o directamente a cada trabajador, acerca de:

- Conocimientos relativos a la organización, su entorno y los recursos que se ponen a su disposición.
- Conocimientos relativos al SGPRL, política, procedimientos de trabajo, funciones y responsabilidades, normas, etc.
- Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos 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 dichos riesgos.
- Las medidas adoptadas en caso de emergencia.
- Cualquier cambio o modificación que se produzca en el entorno o los procesos de trabajo (cambio de procesos productivos, introducción de nuevas herramientas, productos, etc.).

³ En las empresas que cuenten con los mismos

CUÁNDO

- Inicial; previa a la incorporación de cualquier trabajador a su puesto de trabajo.
- Periódica; ante cualquier cambio en las condiciones de trabajo y/o entorno, cambio en las funciones

CÓMO

VERBAL

- Es una información ágil, personalizada y clarificadora.
- Será facilitada directamente a las personas trabajadoras.
- Podrá ser facilitada a través de los gestores de la prevención de riesgos, mandos directos, empresarios, reuniones d trabajo, charlas antes del inicio de los trabajos, etc.
- En caso de la presencia de preparador laboral, éste podrá transmitir dicha información al trabajador.

DOCUMENTADA

- Ayudará a recalcar los puntos críticos o aspectos importantes a comunicar.
- Será facilitada directa o indirectamente a las personas trabajadoras.
- Podrá ser facilitada a través de los diferentes canales establecidos por la empresa: Manual de acogida, instrucciones de trabajo, paneles informativos, intranet, correos electrónicos, etc.
- Todos los medios deberán ser accesibles y usables.
- En caso de facilitar información relativa a productos químicos y equipos de trabajo, sería conveniente adaptar la información facilitada por el fabricante o proveedor a las necesidades de la empresa, simplificándola de forma que se facilite su lectura y comprensión.

6.2.6 Consulta y participación



La Ley de Prevención, nos va a imponer a las empresas un deber de **consulta, participación y representación en materia preventiva (canalizada a través de la figura de los Delegados de Prevención con sus competencias y facultades: art. 36 LPRL)**.

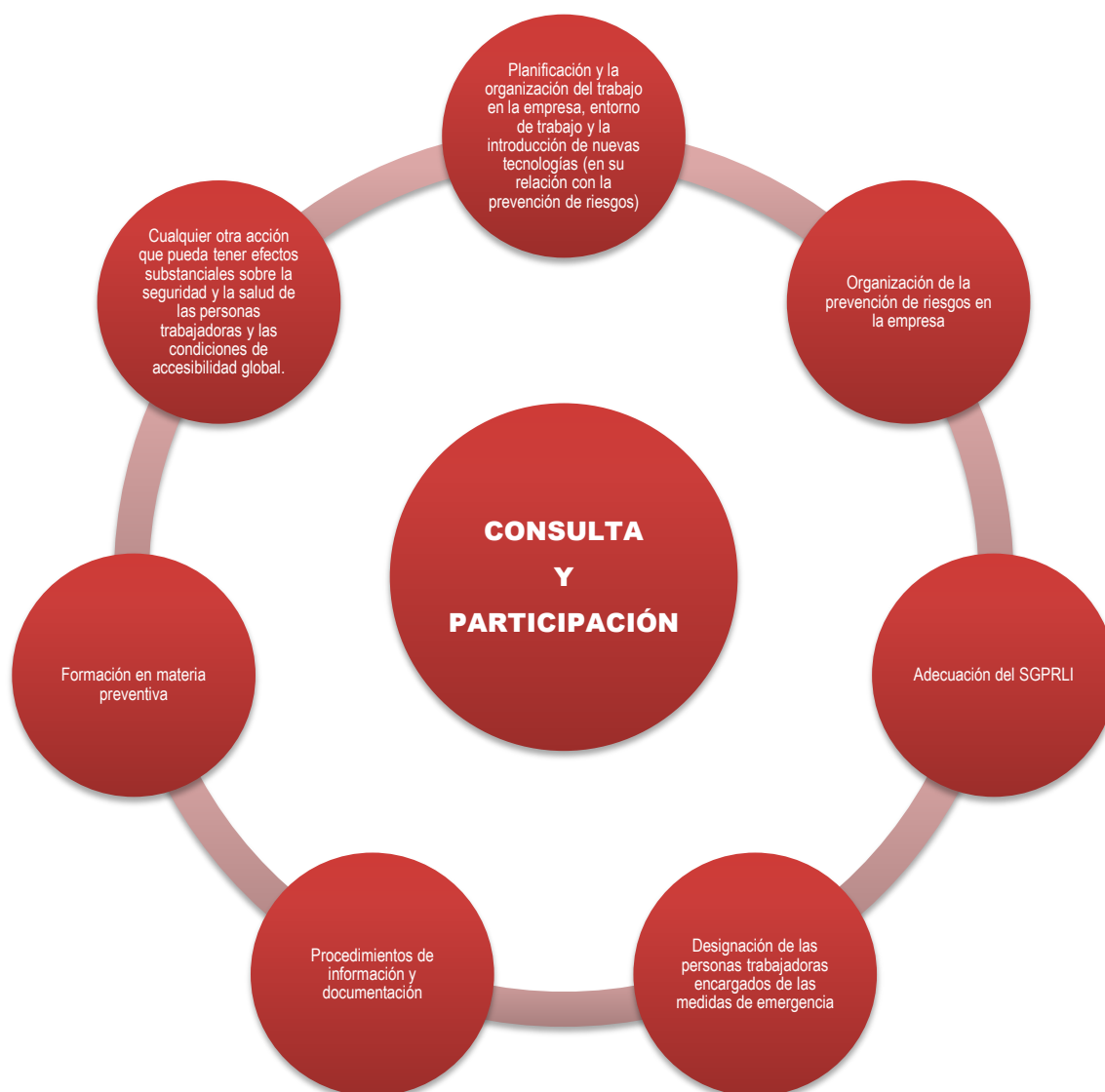
Así, dentro de nuestro SGPRLI, debemos prever que va a ser necesario someter ciertos elementos a una consulta previa de las personas trabajadoras para asegurar su participación en el diseño e implementación del mismo.

Así, pues, para dar cumplimiento a este requisito, deberemos asegurar que implantamos una sistemática de trabajo (puede ser a través del diseño de uno o varios procedimientos) que nos asegure:

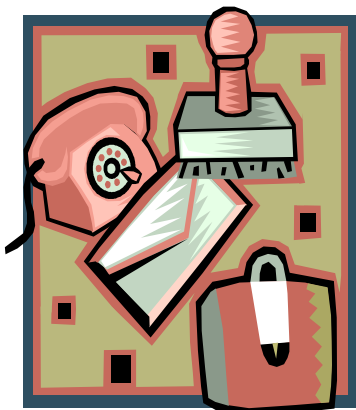
- La participación de las personas trabajadoras mediante su:
 - ✓ Involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios.
 - ✓ Participación en la investigación de incidentes.
 - ✓ Involucración en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos del SGPRLI.
 - ✓ Consulta cuando haya cualquier cambio que afecte al SGPRLI.
 - ✓ Representación en materia de prevención de riesgos laborales y accesibilidad global⁴.
- Consulta acerca la idoneidad del SGPRLI.
- La consulta con los partes externas interesadas cuando haya cambios que les afecten en el SGPRLI.



⁴ *Debemos informar a las personas trabajadoras acerca de sus acuerdos de participación, incluido quien o quienes son sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales y accesibilidad global.*



6.2.7 Comunicación interna y externa



Debemos establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos que nos ayuden a llevar a gestión:

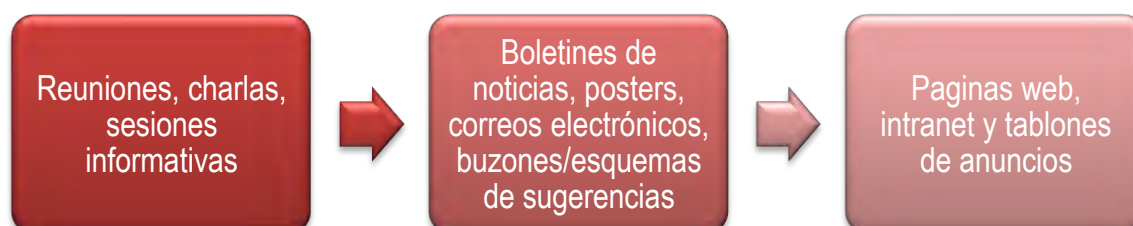
- La comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de nuestra empresa.
- La comunicación con los contratistas y otros visitantes de nuestra empresa.
- La recepción, documentación y respuesta a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas.

en relación con los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras bajo nuestro control (propias y subcontratadas) y los requisitos de nuestro SGPRLI.

Deberíamos comunicar de manera eficaz toda información relativa a nuestros riesgos y la relevante de nuestro SGPRLI a todas las personas involucradas o afectadas por el sistema de gestión, para que puedan apoyar o participar activamente en la aplicación efectiva del mismo.

A la hora de llevar a cabo la comunicación, tendremos en cuenta:

- Receptores (personas trabajadoras y personal externo) y sus necesidades de información.
- Métodos y medios más apropiados.
- Cultura, estilos preferidos y tecnologías disponibles.
- Complejidad, estructura y tamaño de la empresa.
- Barreras para una comunicación efectiva capacidades del receptor, grado de alfabetización, idioma, etc.).
- Requisitos legales y otros requisitos suscritos por la empresa.
- Eficacia de los distintos modos y flujos de comunicación entre todas las funciones y niveles de la empresa.



INTERNA

- Relacionada con los compromisos de la dirección con el SGPRLI.
- Relativa a los riesgos de la empresa, así como su progreso y eliminación.
- Relativa a los objetivos del SGPRLI y otras actividades de mejora continua.
- Relativa a requisitos del SGPRLI.
- Relativa a la investigación de incidentes.
- Relativa a cualquier queja, reclamación o sugerencia relacionada con la accesibilidad y riesgos del entorno.
- Relativa a la satisfacción del SGPRLI.
- Relativa a los cambios que pueden tener impacto en el SGPRLI.
- Etc.

CONTRATISTAS Y OTROS VISITANTES

- Relacionada con los compromisos de la dirección con el SGPRLI.
- Relativa a los riesgos de la empresa que puedan afectar a terceros.
- Relativa a los objetivos del SGPRLI y otras actividades de mejora continua.
- Relativa a la investigación de incidentes que puedan afectar a terceros.
- Relativa a cualquier queja, reclamación o sugerencia relacionada con la accesibilidad del entorno.
- Relativa a la satisfacción del SGPRLI.
- Relativa a los cambios que pueden tener impacto en el SGPRLI.
- Relativa a las estrategias frente a las posibles emergencias.
- Requisitos de SI SGPRLI relevantes para visitas.
- Relativos a requisitos de acceso a la empresa.
- Relativa a necesidades de equipos de protección individual.
- Etc.

PARTES EXTERNAS INTERESADAS

- Se necesitan procedimientos para recibir, documentar y responder a las comunicaciones relevantes de las partes externas interesadas.
- Se debería proporcionar información coherente y apropiada sobre los riesgos y el SGPRLI.
- Es conveniente la identificación de personas de contacto designadas: esto permite comunicar de una manera coherente la información apropiada.
- Relativa a las estrategias frente a las posibles emergencias.
- Relativa a cualquier queja, reclamación o sugerencia relacionada con la accesibilidad del entorno.
- Relativa a la satisfacción del SGPRLI.
- Relativa a los cambios que pueden tener impacto en el SGPRLI.
- Etc.

6.2.8 Cumplimiento legal



Toda organización deber disponer de procesos que le aseguren que ha identificado y tiene un acceso continuo y asegurado a todos los requisitos (tanto legales como otros requisitos de No obligado cumplimiento y adhesión voluntaria) que le aplican en materia de prevención de riesgos laborales y accesibilidad y que vigila que los mismos se cumplan de forma adecuada.

Para poder estar seguros de un completo conocimiento y cumplimiento de los requisitos legales, sería conveniente seguir una serie de pasos estructurados:

CONTROL DE LOS REQUISITOS APLICABLES



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

ACTUALIZACIÓN DE LOS REQUISITOS APLICABLES

- Se incluirán tanto requisitos legales como otros requisitos que la organización suscriba.
- Estos requisitos se tendrán en cuenta en el diseño, implantación y mantenimiento del SGPRLI.
- Se revisará periódicamente para mantener la información actualizada

COMUNICACIÓN DE LOS REQUISITOS APLICABLES

- Se comunicarán los requisitos a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas.
- Se guardará registro de estas comunicaciones (firma, correo electrónico, etc.).
- Se hará de manera que las personas entiendan los requisitos comunicados:
 - A través de fichas resumen
 - A través de normas, procedimientos, instrucciones, etc.

EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL CUMPLIMIENTO

- Se evaluará periódicamente que se cumplen los requisitos (tanto los legales como los adquiridos) en la organización.
- La frecuencia dependerá del tipo de requisito a evaluar.
- Se guardará registro de estas evaluaciones.
- Se comunicará a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas relacionadas con los requisitos los resultados de las evaluaciones.
- Se hará de manera que las personas entiendan los requisitos comunicados:
 - A través de fichas resumen
 - A través de circulares, notas informativas, etc.
- Se guardará registro de estas comunicaciones).

6.2.9 Documentación del SGPRLI

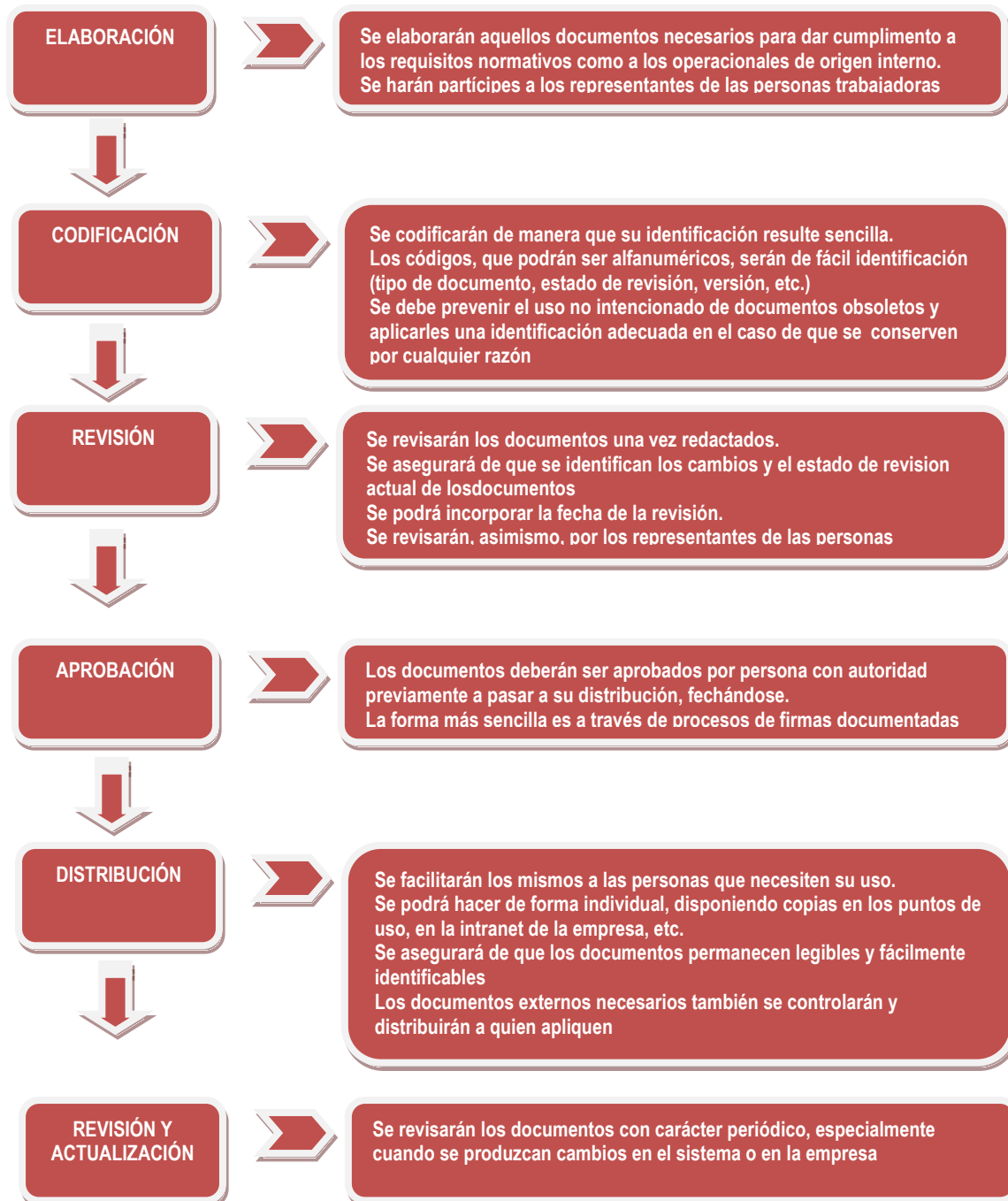


Para asegurar la trazabilidad y la adecuación de nuestro sistema en el tiempo, va a ser importante que el mismo se encuentre documentado (en formato papel y/o electrónico). Asimismo, es muy importante tener en cuenta que esta documentación ha de ser siempre proporcional al nivel de complejidad y riesgos de nuestra organización, y que es recomendable mantenerla al mínimo requerido para alcanzar la eficacia y eficiencia y cumplimiento legal.

La documentación de nuestro SGPRLI debería incluir como mínimo los siguientes documentos, asegurando siempre, la accesibilidad de los mismos (ubicación, tipología de caracteres, contrastes cromáticos, etc.):



CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN



6.2.10 Control de las operaciones



Debemos identificar todas aquellas situaciones, entornos y actividades de nuestra empresa, en las que, en base a los riesgos presentes, a la complejidad de las actividades o a las características de las personas trabajadoras, sea necesario el establecimiento de controles para asegurarnos que las mismas se desarrollan sin riesgos no asumibles y se mantienen las condiciones de accesibilidad global.

Para estas situaciones, entornos y actividades, diseñaremos una serie de medidas tendentes a controlar las mismas, tales como pueden ser controles periódicos para verificar que se llevan cabo según los criterios establecidos, procedimientos documentados que establezcan las pautas a seguir, normas de trabajo seguras, etc.

Como ejemplos más representativos de estas actividades de control de las operaciones, podríamos tener:

- Normas de seguridad y salud.
- Vigilancia de la salud.
- Incorporación de personas trabajadoras.
- Coordinación empresarial.
- Controles.
- Diseño de los lugares de trabajo.
- Señalización de los lugares de trabajo.



Normas de seguridad y salud

Las normas de seguridad las elaboraremos para facilitar el control de situaciones en las que se generan riesgos que, para su control, necesitan de pautas de trabajo estructuradas. Se podrán generar normas de seguridad para:

- Trabajo con carretillas elevadoras
- Manipulación manual de cargas
- Trabajo con productos químicos
- Etc.

A la hora de elaborar estas normas, seguiremos los siguientes criterios⁵:

- Han de ser claras y concisas.
- Se recomienda intercalar dibujos o fotografías directamente relacionadas con el contenido de la norma.



- Las acompañaremos de explicaciones de las pautas de trabajo que son correctas y las no correctas.



- Indicaremos, de manera clara, aquellas actuaciones que están prohibidas. Tendremos en cuenta los criterios de Lectura Fácil, para facilitar la comprensión de todas las personas trabajadoras.



⁵ Los criterios de formato seguirán los requisitos establecidos para los documentos escritos establecidos en el Anexo 6.3.8

- Indicaremos la señalización que se podrá encontrar en el centro de trabajo y que tenga relación directa con el contenido de la norma.

Vigilancia de la salud



Cuando contratamos a una persona trabajadora, tendremos la obligación de garantizar a los mismos la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos presentes en sus puestos de trabajo, tanto de su actividad como del entorno de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos en que, previo informe de sus representantes, se de alguno de los supuestos:

- La realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

por lo que resultará muy importante que, una vez establecida esta voluntariedad o obligatoriedad:

LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMPRENDAN EN QUÉ CONSISTE, QUÉ SIGNIFICA, POR QUÉ SE REALIZA, BENEFICIOS Y FORMAS DE ACEPTACIÓN Y/O RENUNCIA AL MISMO

En cuanto al formato de aceptación y/o renuncia, debemos tener en cuenta:

- Accesible, en cuanto a criterios de comunicación, a cualquier persona trabajadora de la empresa (por ejemplo en Braille, en método de lectura fácil, etc.).
- En el caso de personas trabajadoras con discapacidad intelectual, se podrá acompañar el texto con explicación verbal al tutor aclarando cualquier duda que pueda surgir.
- Deberá ser claro y no llevar a confusiones y/o interpretaciones erróneas.

- La firma del documento, en caso de que la persona trabajadora sea menor de edad o requiera tutela legal, irá acompañada de la firma de su tutor legal.

Incorporación de personas trabajadoras

La incorporación de las personas trabajadoras a la empresa ha de asegurar que, independientemente de las características personales de los mismos, se asegure que las medidas preventivas diseñadas son eficaces para los mismos.

Los procesos de incorporación deben llevarnos a pensar de nuevo en todas las prácticas y procedimientos de selección e incorporación de la empresa.

Esta vez debemos pensar desde la **DIVERSIDAD** y no de personas “iguales”. Sólo de esta manera, la persona trabajadora con discapacidad se integrará en un lugar preparado para ella, que responda a sus necesidades.

**CUMPLIR CON EL IMPERATIVO LEGAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PERMITE LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN FUNCIÓN DE SUS
CAPACIDADES Y EVITA LA DISCRIMINACIÓN POR SUS DISCAPACIDADES**

Antes de empezar, debemos hacer un análisis **DAFO** (**D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades) que nos ayude a identificar las fortalezas y oportunidades que deberemos aprovechar en nuestro plan de acción, y los puntos débiles y amenazas que deberemos reducir.

Este diagnóstico nos ayudará a identificar las barreras que nos encontramos ante la incorporación de personas trabajadoras, no sólo aquellas del entorno (arquitectónicas, procesos y procedimientos) sino también las actitudinales (prejuicios y estereotipos hacia la discapacidad que pueden condicionar el contacto con las personas con discapacidad).

Es esencial que previamente, y de forma horizontal al proceso de incorporación de personas trabajadoras, se trabaje con acciones de comunicación, sensibilización y accesibilidad como:

- Formación de RRHH en una selección e incorporación inclusiva.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

- Formación e información a la plantilla sobre la diversidad de las personas para reducir prejuicios de la plantilla.
- Compartir las buenas prácticas y experiencias en integración laboral de personas con discapacidad.

Una vez tenemos preparado el entorno, podemos iniciar a abrir todas nuestras vacantes a cualquier persona trabajadora. Para garantizar la correcta gestión de la diversidad en la empresa y el mejor ajuste puesto-persona debemos adaptar todas las DPT'S.

Los aspectos que debemos tener en cuenta son:

- **análisis funcional**
 - ✓ **tareas** implicadas en el desarrollo de las funciones.
 - ✓ **maquinaria, productos, herramientas o equipos de trabajo** empleados para la realización de las tareas; especificado también la frecuencia de uso para cada uno de ellos.

DESCRIPCIÓN DE PUESTO		ORGANIGRAMA	
Denominación del Puesto:			
Área a la que pertenece:			
Dependencia	Jerárquica:		
	Funcional:		
Categoría Profesional:			
Comentarios adicionales:			
CONDICIONES LABORALES			
Aspectos a considerar:			
Tipo de Contrato:	Indefinido	<input type="checkbox"/>	
	Temporal*	<input type="checkbox"/>	
	Obra y servicio	<input type="checkbox"/>	
*En el caso que sea temporal, ¿Hay posibilidad a indefinido?			<input type="checkbox"/>
Jornada:	Completa	<input type="checkbox"/>	
	Parcial	<input type="checkbox"/>	
	Intensiva	<input type="checkbox"/>	
Horario:			
Beneficios sociales:			
Salario:			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVO**

6

CONDICIONES LABORALES

Condiciones Especiales:

Horario (turnos, horas extras):

Disponibilidad para viajar:

ANÁLISIS FUNCIONAL

Funciones (*Aspectos clave que se realizan en el puesto y que contribuyen de manera conjunta a alcanzar el objetivo*)

Materiales, maquinarias, productos, herramientas o equipos de trabajo empleados

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO

Formación General

Formación Especifica

Experiencia laboral

Idiomas

Informática

Habilidades y competencias

Carné de conducir

Vehículo propio

DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL PUESTO

Procedimiento de integración (al puesto, al grupo y organización)

Procedimiento de supervisión (controles, tipo, frecuencia)

Acciones previstas de formación

Evolución, desarrollo y promoción

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVO**

6

➤ **Identificación de las capacidades requeridas**

	APLICA	
	SI	NO
APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO		
A1 Adquirir habilidades complejas		
A2 Centrar la atención		
A3 Realizar cálculos		
A4 Encontrar la solución a problemas sencillos		
A5 Encontrar la solución a problemas complejos		
A6 Mirar		
A7 Escuchar		
TAREAS Y DEMANDAS GENERALES		
T 1 Llevar a cabo una única tarea		
T2 Llevar a cabo múltiples tareas		
T3 Manejo del estrés y otras demandas psicológicas		
COMUNICACIÓN		
C1 Comunicar y recibir mensajes		
C2 Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)		
C3 Hablar		
MOVILIDAD		
M1 Mantener y/o cambiar la postura corporal		
M2 Transferir el propio cuerpo		
M3 Levantar, llevar, usar y mover objetos		
M4 Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo		
M5 Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (andador, silla de ruedas, bastón)		
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES		
R1 Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.		

➤ **Condiciones del centro de trabajo**

- ✓ **accesibilidad a las instalaciones**, indicando la presencia o ausencia de medios de transporte público, parkings y plazas de aparcamiento reservadas para personas con dificultades de movilidad en los alrededores de las instalaciones.
- ✓ **accesibilidad de las instalaciones** indicando la presencia o ausencia de barreras que dificulten la entrada al puesto de trabajo, la movilidad entre plantas y dentro de la misma, la accesibilidad a los baños y a las zonas comunes (comedor, aulas de formación, etc).
- ✓ **condiciones ambientales** indicando características especiales referidas a aspectos como: temperatura, productos tóxicos, suelos deslizantes o irregulares, ruido, campos electromagnéticos, etc.
- ✓ **factores de riesgo** indicando aquellas características especiales como: trabajo en altura, realización de grandes esfuerzos, adopción de posiciones laborales de riesgo, etc.

En la valoración de la candidatura se deberá valorar si la persona cumple con las capacidades requeridas del puesto, en las que no sólo tendremos en cuenta aquéllas inherentes a la persona sino también aquellas otorgadas por **los apoyos**:

**Empleo
con Apoyo**

Apoyo ofrecido por un Preparador Laboral, para personas con discapacidad que se incorporan a un entorno de trabajo ordinario, y presentan dificultades de aprendizaje o en la relación con el nuevo entorno. Se trata de un sistema estructurado y sistemático de entrenamiento *in situ* y con una duración determinada, para que el nuevo trabajador adquiera las destrezas y habilidades necesarias para desarrollar con éxito sus funciones y adaptarse a los requisitos del entorno.

**Productos
de Apoyo**

Cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

En el proceso de incorporación de la persona trabajadora, debe fomentarse la desvinculación de apoyos externos, como el preparador laboral, y promover los apoyos naturales (aquellos disponibles en la propia empresa) como el apoyo de un tutor o de un compañero.

La incorporación al puesto de trabajo del candidato seleccionado por la empresa es uno de los procesos de mayor vulnerabilidad. Si utilizamos metodologías inadecuadas en ese momento, pueden derrocar el esfuerzo invertido por la empresa, así como generar sensaciones de malestar a la persona que no ha podido culminar su inserción laboral.

Por ello, debemos tener en cuenta las necesidades de la nueva persona trabajadora desde el momento de contratación, durante el Plan de Acogida y a lo largo de su carrera profesional en la empresa.

En el siguiente cuadro, presentamos el proceso de selección e incorporación inclusivo a partir de las siguientes fases:

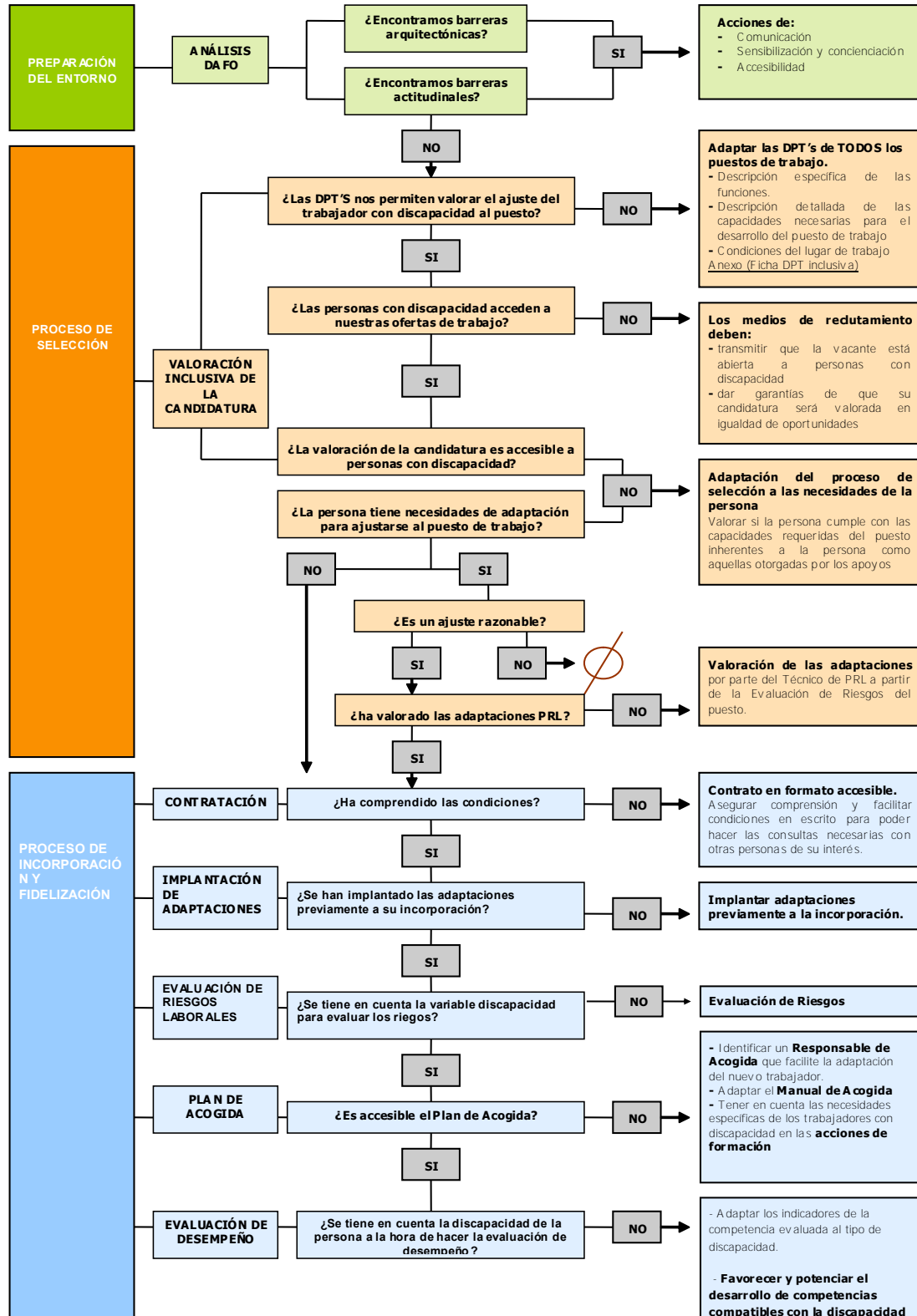
- Fase 1: Preparación del entorno
- Fase 2: Proceso de selección
- Fase 3: Proceso de Incorporación y fidelización

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6



Coordinación empresarial

Quando desarrollamos nuestra actividad en centros ajenos a nuestra empresa o en nuestro centro de trabajo concurren personas trabajadoras pertenecientes a otras empresas, estamos obligados a establecer unos protocolos de coordinación empresarial que, en base a la normativa vigente (RD 1711/2004) nos van llevar a una serie de actuaciones específicas:

- 1. Confluencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro sin que ninguna de ellas sea la empresa titular:**

EMPRESAS CONCURRENTES:

- Establecer las medidas de seguridad conjuntas que necesarias.
- Transmitir de la información sobre riesgos y medidas preventivas que afecten al centro de trabajo:
 - ✓ Entre las empresas
 - ✓ A todas las personas trabajadoras afectadas asegurándonos que la comprenden y asimilan

- 2. Confluencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro siendo una de ellas la empresa titular:**

TITULAR DEL CENTRO:

- Realizar la evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- Planificar y ejecutar las medidas preventivas y de protección necesarias.
- Establecer las medidas de emergencia.
- Informar de todo ello a las demás empresas y elaborar instrucciones para que les sean transmitidas a las personas trabajadoras afectadas.

EMPRESAS CONCURRENTES:

- Cooperar con la empresa titular en la puesta en práctica de las medidas de seguridad.
- Informar a la empresa titular sobre riesgos de su actividad y características de sus personas trabajadoras que puedan afectar al centro de trabajo o a otras empresas que desarrollen su actividad en el mismo.
- Transmitir las instrucciones recibidas a sus personas trabajadoras afectados y a sus representantes, asegurándonos que la comprenden y asimilan.
- Comprobar que las condiciones de trabajo del centro son compatibles con las características de las personas trabajadoras y valorar la necesidad de posibles adaptaciones de la tarea.
- Coordinarse con el Servicio de Prevención del centro para analizar posibles factores de riesgo adicionales a tener en cuenta.

3. Contratación de servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal y que se desarrollen en centros de trabajo de ésta:

EMPRESA PRINCIPAL:

- Cumplir las obligaciones impuestas a la empresa titular.
- Vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la normativa en prevención de riesgos laborales, por lo que debe establecer actuaciones dirigidas a controlar los hábitos de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas contratadas.
- La empresa principal responderá solidariamente con las contratistas y subcontratistas en caso de infracciones de éstas a las normas de seguridad e higiene ocurridas en el centro de trabajo de la principal.
- Podrá solicitar a las empresas contratistas y subcontratistas información que ayude a detectar posibles actos inseguros o a corregir hábitos incorrectos de las personas trabajadoras.

Controles

Cuando el resultado de la evaluación y las revisiones del SGPRLI lo hiciera necesario, deberemos realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas y desviaciones con respecto a los requisitos del SGPRLI.

Si como consecuencia de estos controles, detectáramos que las actividades diseñadas no son adecuadas para los fines establecidos, planificaremos su modificación y analizaremos las mismas a través de las actividades de control o de medición y seguimiento definidas.

Así, debemos llevar a cabo, como mínimo, los siguientes controles:

- Los derivados de las evaluaciones de riesgo.
- Condiciones de trabajo y actividad de las personas trabajadoras.
- Adecuación de los procedimientos del SGPRLI.
- Condiciones de accesibilidad global del entorno.
- Correcto funcionamiento de las instalaciones desde el punto de vista de la seguridad y accesibilidad global.

Estos controles, que deberemos documentar, se podrán realizar en documentos individuales o mediante documentos unificados que combinen varios elementos de análisis.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

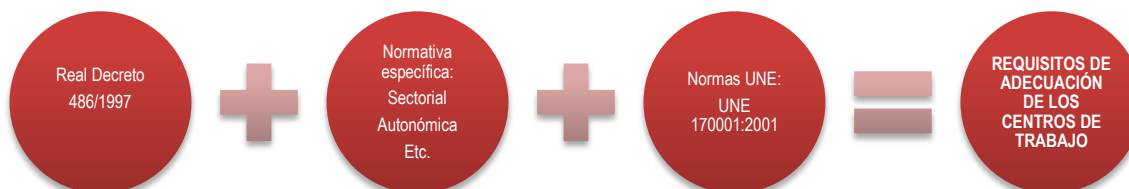
6

DISEÑO DE LOS LUGARES DE TRABAJO



Tenemos una obligación de adoptar las medidas necesarias para que **la utilización de los lugares de trabajo o entornos de trabajo no originen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras**, así como de **asegurar que los mismos sean accesibles a todas las personas** eliminando las barreras que puedan existir y puedan limitar dicha accesibilidad.

La disposición de entornos de trabajo seguros y sin barreras va a estar implícita en todas las actividades desarrolladas en dichos entornos, y la valoración de su adecuación va a venir marcada por una serie de requisitos específicos referidos a condiciones arquitectónicas, iluminación, adaptabilidad, etc. que podremos encontrar en diversas fuentes de información, tanto reglamentarias, como de adhesión voluntaria (Normas UNE):



C
R
I
T
E
R
I
O
S

D
A
L
C
O

REQUISITOS PARA EL DISEÑO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

DEAMBULACIÓN

- Se establecen los requisitos para la acción de desplazarse de un sitio a otro.

APREHENSIÓN

- Se establecen los requisitos para la acción de coger o asir alguna cosa.

LOCALIZACIÓN

- Se establecen los requisitos para la acción de averiguar el lugar preciso en el que está algo o alguien.

COMUNICACIÓN

- Se establecen los requisitos para la acción de intercambio de la información necesaria para el desarrollo de una actividad.

SEÑALIZACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO



La Señalización de seguridad y salud en el trabajo es un elemento que nos va ayudar a llevar a cabo una correcta comunicación e intercambio de información mediante una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, etc.

Deberemos emplear señalización cuando queramos:

- Llamar la atención de las personas trabajadoras sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a las personas trabajadoras cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a las personas trabajadoras la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar o guiar a las personas trabajadoras que realicen determinadas maniobras peligrosas.

En función del medio de difusión de las mismas, podremos encontrar varios tipos o combinaciones:



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

Debemos, asimismo, tener en cuenta que:

- No consideraremos la señalización como una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva ni de la formación e información y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente.
- Para asegurarnos que el contenido de la misma llega a toda nuestra población trabajadora, deberemos adaptar la misma en base a criterios de accesibilidad como podemos ver en el ejemplo de la elección de los colores en la información dispuesta en señales escritas:

Símbolo o letra	Fondo	
Blanco	Azul oscuro	CONTRASTE
Negro	Amarillo	CONTRASTE
Verde	Blanco	CONTRASTE
Rojo	Blanco	CONTRASTE
Azul	Blanco	CONTRASTE
Negro	Blanco	CONTRASTE
Amarillo	Negro	CONTRASTE
Blanco	Rojo	CONTRASTE
Blanco	Verde oscuro	CONTRASTE
Blanco	Negro	CONTRASTE

- Con el fin de facilitar el acceso y la utilización independiente, no discriminatoria y segura de los edificios, se señalarán los elementos que se indican en la siguiente tabla en función de la zona en la que se encuentre:

Elementos accesibles	En zonas de uso privado	En zonas de uso público
Entradas al edificio accesibles	Cuando existan varias entradas al edificio	En todo caso
Itinerarios accesibles	Cuando existan varios recorridos alternativos	En todo caso
Ascensores accesibles	En todo caso	En todo caso
Plazas reservada		
Zonas dotadas con bucle magnético u otros sistemas adaptados para personas con discapacidad auditiva		
Plazas de aparcamiento accesibles	En todo caso, excepto en uso Residencial Vivienda las vinculadas a un residente	En todo caso
Servicios higiénicos accesibles (aseo accesible, ducha accesible, cabina de vestuario accesible)	-	
Servicios higiénicos de uso general		
Itinerario accesible que comunique la vía pública con los puntos de llada accesibles o, en su ausencia, con los puntos de atención accesibles		

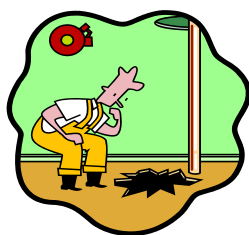
- Las señales de la tabla anterior tendrán las siguientes características:

- ✓ Las entradas al edificio accesibles, los itinerarios accesibles, las plazas de aparcamiento accesibles y los servicios higiénicos accesibles (aseo, cabina de vestuario y ducha accesible) se señalarán mediante Símbolo Internacional de Accesibilidad para la movilidad (SIA), complementado, en su caso, con flecha direccional.



- ✓ Los ascensores accesibles se señalarán mediante SIA. Asimismo, contarán con indicación en Braille y arábigo en alto relieve a una altura entre 0,80 y 1,20 m, del número de planta en la jamba derecha en sentido salida de la cabina.
- ✓ Los servicios higiénicos de uso general se señalarán con pictogramas normalizados de sexo en alto relieve y contraste cromático, a una altura entre 0,80 y 1,20 m, junto al marco, a la derecha de la puerta y en el sentido de la entrada.
- ✓ Las bandas señalizadoras visuales y táctiles serán de color contrastado con el pavimento, con relieve de altura 3 ± 1 mm en interiores y 5 ± 1 mm en exteriores. Las exigidas para señalar el arranque de escaleras, tendrán 80 cm de longitud en el sentido de la marcha, anchura la del itinerario y acanaladuras perpendiculares al eje de la escalera. Las exigidas para señalar el itinerario accesible hasta un punto de llamada accesible o hasta un punto de atención accesible, serán de acanaladura paralela a la dirección de la marcha y de anchura 40 cm.

6.2.11 Incidentes



Un *Incidente* es cualquier suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, o deterioro de la salud o una fatalidad.

Es importante tener en cuenta el matiz de que no es necesario que se materialice el efecto del incidente para considerarlo como tal.

Un **accidente de trabajo**, es un tipo de incidente, que legalmente (Ley General de la Seguridad Social) se puede definir como *toda lesión corporal que suframos con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutemos por cuenta ajena*. Es decir, que, salvo prueba en contrario, serán accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Hay que tener en cuenta que no sólo serán incidentes aquellos en los que se hayan producido daños personales (como una caída), sino que debemos considerar como tal, todo suceso indeseado, que haya materializado daños o no en la salud de las personas trabajadoras, como:

- Fallos en los sistemas de aviso en caso de emergencia (en el sistema acústico y/o luminoso)
- Defectos en las rampas de acceso a los edificios
- Caídas por firme no uniforme
- Etc.

INCIDENTES

Accidentes de trabajo con baja

In itinere	<input checked="" type="checkbox"/>
In misión	<input type="checkbox"/>
Trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>
Etc.	<input checked="" type="checkbox"/>

Accidentes de trabajo sin baja

In itinere	<input checked="" type="checkbox"/>
In misión	<input type="checkbox"/>
Trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>
Etc.	<input checked="" type="checkbox"/>

Accidentes de trabajo sin daños personales

In itinere	<input checked="" type="checkbox"/>
In misión	<input type="checkbox"/>
Trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>
Etc.	<input checked="" type="checkbox"/>

Errores debidos a defectos de diseño

Iluminación	<input checked="" type="checkbox"/>
Arquitectura	<input type="checkbox"/>
Contrastes	<input checked="" type="checkbox"/>
Etc.	<input checked="" type="checkbox"/>

Es recomendable establecer, implementar y mantener un procedimiento para **registrar, investigar, analizar y notificar** (interna y externamente para accidentes y enfermedades profesionales) los incidentes para ayudar a:

- Investigar sobre las deficiencias del SGPRLI y otros factores que podrían causar o contribuir a su aparición.
- Identificar las acciones correctivas y preventivas para evitar su repetición.
- Documentar las investigaciones y registrar los incidentes de trabajos acaecidos.
- Comunicar los resultados de las investigaciones, tanto a nivel interno como externo.
- Asegurarnos que las personas trabajadoras han recibido la información básica comprensible sobre la actuación en caso de incidente (qué hacer, nombre de la Mutua, centros asistenciales, teléfonos de contacto, etc.).

Las investigaciones, que deben quedar documentadas, se deben hacer en el momento oportuno y por las personas necesarias en la organización (con formación y relación directa con el incidente), así como contar con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

Las acciones identificadas, se deberán planificar y aplicar con el fin de evitar que se repitan.

QUÉ HACER EN CASO DE INCIDENTE

P.A.S.

INVESTIGAMOS

- Proteger el lugar de trabajo para evitar que alguien más pueda resultar herido.
- Avisar a los servicios de emergencias (ambulancias, bomberos, protección civil, etc.)
- Socorrer al trabajador accidentado en función de nuestros conocimientos en primeros auxilios).

Qué: Todos los accidente de trabajo que hayan tenido nuestros personas trabajadoras (con y sin baja laboral)

Para qué: Para averiguar las causas, plantear medidas preventivas y evitar su repetición
Para cumplir con el requisito legal

Mediante entrevistas, visitas al centro de trabajo en el que se produce el incidente.
La investigación, que la documentaremos, deberá incluir, al menos:

- Cómo:**
- ✓ Descripción del incidente
 - ✓ Causas del incidente
 - ✓ Medidas preventivas y correctivas que eviten su repetición



NOTIFICAMOS

- Accidentes de trabajo con y sin baja
- Accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales o que afecten a más de 4 personas trabajadoras
- A la Autoridad Laboral
- A través del Sistema Delt@ (www.delta.mtas.es)

6.2.12 No conformidades, acciones correctivas, preventivas

NO CONFORMIDADES



Una *No Conformidad*, en el marco de un Sistema de Gestión, es un incumplimiento de uno o varios de los requisitos del mismo, como por ejemplo, incumplimientos en los procedimientos, normas o instrucciones de trabajo, en los requisitos legales de aplicación, etc.

Como parte de las acciones de mejora continua del SGPRLI, se ha de establecer, implementar y mantener un procedimiento para la gestión de las no conformidades que puedan presentarse.

En este procedimiento definiremos las acciones a llevar a cabo para:

- Identificar, revisar y corregir las no conformidades (incluyendo las posibles quejas de los usuarios) acaecidas y potenciales y tomar acciones para mitigar sus consecuencias y evitar su consecución
- Investigar las no conformidades acaecidas (incluyendo las posibles quejas de los usuarios), determinar sus causas y toma las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS



Como Acción Correctiva y Preventiva, podemos tomar toda aquella tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable, para prevenir que algo vuelva a producirse y para prevenir que algo suceda respectivamente.

Como parte de las acciones de mejora continua del SGPRLI, se ha de establecer, implementar y mantener un procedimiento para la gestión de las acciones correctivas y preventivas diseñadas para el tratamiento de las no conformidades.

En este procedimiento definiremos las acciones a llevar a cabo para:

- Eliminar las causas de las no conformidades del SGPRLI acaecidas con el objeto de prevenir que vuelvan a ocurrir.
- Determinar acciones para eliminar las causas de las no conformidades potenciales para prevenir su ocurrencia.
- Implantar las acciones necesarias.
- Registrar y comunicar los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas.
- Revisar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas y evaluar su eficacia.

TENDREMOS EN CUENTA QUE:

Si la acción correctiva y/o preventiva identifica peligros nuevos o modificados o la necesidad de controles nuevos o modificados, las acciones propuestas se implantarán después de una evaluación de riesgos previa.

Cualquier cambio necesario que surja de la implantación de una acción preventiva y/o correctiva se incorporará a la documentación del SGPRLI.

Toda acción correctiva y/o preventiva tomada para eliminar las causas de una no conformidad real o potencial será adecuada a la magnitud de los problemas y acorde con los riesgos y requisitos de accesibilidad global.

6.2.13 Control de las emergencias



Toda empresa, teniendo en cuenta su tamaño y actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras⁶, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

Para poder ejecutar esta serie de acciones de forma adecuada, es recomendable, dentro de nuestro SGPRLI, establecer, implementar y mantener uno procedimiento que nos ayude a:

- Identificar las posibles situaciones de emergencia a las que pueda enfrentar la empresa.
- Diseñar medidas de actuación para combatir las situaciones de emergencia identificadas (secuencia de actuaciones, medios humanos y materiales, etc.). Nos aseguraremos que la sistemática diseñada alcance a todos las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa o sus centros de trabajo y cualquier persona u organización externa a la empresa (vecinos, visitas, servicios de emergencia, contratistas, etc.) independientemente de su edad o posible discapacidad.
- Asegurar que el personal designado para las emergencias posea formación, sea suficiente en número y disponga del material adecuado.
- Dar a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como a visitas o subcontratas, las pautas de actuación diseñadas.
- Organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.
- Comprobar periódicamente la eficacia de las medidas diseñadas (cuando sea factible, implicando a las partes interesadas pertinentes), en especial si se han producido situaciones reales y las medidas diseñadas no han sido efectivas.

⁶ Ver Ficha 5.1.7 Seguridad en caso de incendio para completar información

- Responder a las situaciones reales de emergencia previniendo y mitigando las consecuencias adversas asociadas.

CONTROL DE LAS EMERGENCIAS

ANALIZAR LAS POSIBLES SITUACIONES DE EMERGENCIA

- Incendios
- Amenazas de bomba
- Accidentes graves (derrames de productos químicos, desplome de estructuras, etc.)
- Robos y atracos
- Etc.

DISEÑAR MEDIDAS DE ACTUACIÓN

- Planes de emergencia
- Planes de autoprotección.
- Medidas de actuación específicas.

FORMACIÓN INFORMACIÓN

- Formación teórico-práctica en:
 - ✓ Manejo situaciones violentas
 - ✓ Primeros auxilios
 - ✓ Evacuación personal (incluyendo personas dependientes)
 - ✓ Manejo de medios de extintores, BIES, etc.
 - ✓ Etc.
- Información a personas trabajadoras y visitas sobre las pautas de actuación en caso de emergencia

ORGANIZAR RELACIONES EXTERNAS

- Bomberos
- Samur
- Hospitales
- Policía
- Empresas situadas en las inmediaciones
- Etc.

COMPROBACIÓN PERIÓDICA

- Simulacros
- Informes de los simulacros con correcciones de las pautas en función de los resultados
- Revisiones de los medios de lucha y protección contra incendios.
- Etc.

RESPUESTA

- Incluirá la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en las pautas de actuación diseñadas en función de los resultados.

6.2.14 Seguimiento y medición

Las actividades de seguimiento y medición son todas aquellas que nos van a permitir obtener información periódica de la correcta aplicación y funcionamiento del SGPRLI, así como de la percepción de los usuarios del entorno con respecto al cumplimiento de sus necesidades por parte de la organización.

Mediante el seguimiento y la medición sabremos si se están cumpliendo los objetivos, si nuestros usuarios perciben como accesibles los procesos y el entorno, si los procedimientos definidos son adecuados, etc., de forma que su análisis nos facilite la toma de decisiones en relación al establecimiento de cambios, diseño e impulso de acciones correctivas y acciones preventivas para adecuar nuestro SGPRLI a los requisitos de diseño.

Para ello, toda organización, debería definir uno o varios procedimientos (indicando **qué, cómo, cuándo y quien** como mínimo) para hacer un seguimiento periódico de su SGPRLI⁷:



⁷ Cuando no se alcancen los resultados planificados se deberán llevar acciones para asegurar su cumplimiento

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



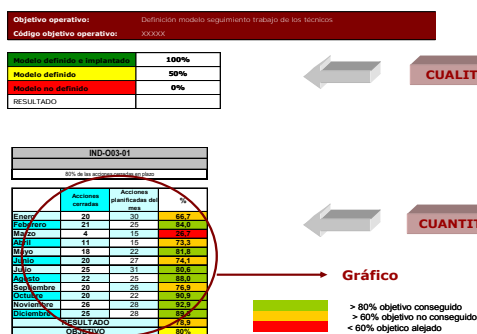
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

CÓMO DEBEMOS MEDIR

A la hora de establecer los métodos de seguimiento y medición, tendremos en cuenta:

- Serán apropiados a los elementos a seguir y medir.
- Se basarán en medidas proactivas (que se anticipen a los resultados) y reactivas (una vez acaecidos los resultados).
- Permitirán la participación de todos los usuarios y demostrarán su capacidad para alcanzar los resultados requeridos.
- Si se necesitan equipos se establecerán procedimientos para la calibración y el mantenimiento de los mismos cuando sea apropiado conservando los registros correspondientes.



EL MODELO DE UN CUADRO DE MANDO PARA LA GESTIÓN DE DICHAS OPERACIONES HA DEMOSTRADO SER UNA HERRAMIENTA DE PROBADA EFICACIA

CUÁNDO DEBEMOS MEDIR

Los plazos estarán determinados por:

- Los elementos a seguir y medir.
- Serán periódicos y a intervalos previamente fijados y planificados.
- Serán proactivas y reactivas.

QUIÉN DEBE MEDIR

Se deberán establecer previamente, las funciones, responsabilidades y autoridades relativas a los procesos, siguiendo el principio de integración de la actividad preventiva en la organización; es decir, toda la organización que se vea directamente afectada por los diferentes procesos, será susceptible de participar en el seguimiento y medición.

6.2.15 Auditoría

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales inclusivo de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Se van a tener que implantar dos tipos de auditoría:



- **Externa o reglamentaria:** que aplica a los requisitos en materia de PRL. Se podrá extender también a todo en SGPRLI en base a los requisitos de las Normas en las que hayamos basado nuestro SGPRLI.
- **Interna:** que se extendería a todo el SGPRLI

EXTERNA

La realización de las auditorías externas en materia de prevención de riesgos laborales está regulada por el Reglamento (RD 39/1997) de los servicios de prevención que establece:

- Art. 20 Ámbito de aplicación
- Art. 30 Concepto, contenido, metodología y plazo
- Art. 31. Informe de auditoría
- Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos
- Artículo 32: Requisitos
- Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

es decir, la información necesaria para abordar los procesos.

Es importante tener en cuenta, que en el caso de gestionar la prevención con recursos propios⁸, estaremos obligados a realizar, periódicamente, una auditoría externa reglamentaria. En materia de discapacidad, el legislador no ha establecido su obligatoriedad en el tejido empresarial español.

⁸ *Trabajador designado, servicio propio de prevención, servicio mancomunado de prevención y servicio mixto*

INTERNA

Se deberán llevar a cabo auditorías internas periódicas con el objeto de determinar si el SGPRLI:

- Es conforme a las disposiciones planificadas en el SGPRLI; es decir a los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales y de accesibilidad global, Es adecuado y eficaz para cumplir la política y los objetivos establecidos, Se ha implantado adecuadamente y se mantiene de manera eficaz.

Para ello se tendrá en cuenta:

- Se establecerá un procedimiento documentado que incluya la sistemática a aplicar, las responsabilidades, las competencias y requisitos para la planificación y la realización de las auditorías, para informar de los resultados y para mantener los registros.
- Se diseñará un programa periódico de auditorías (p. ej. anuales) tomando en consideración, como mínimo, el estado y la importancia de las limitaciones de accesibilidad que presente la empresa, su entorno y los trabajos desarrollados así como los resultados de las evaluaciones de riesgos de las actividades y de auditorías previas realizadas.
- Se definirán los criterios de la auditoría, el alcance⁹, la frecuencia y la metodología.
- Se llevará a cabo la selección de los auditores, que podrán ser personal interno o externo, de forma que se asegure siempre la objetividad e imparcialidad del proceso, teniendo en cuenta que los auditores no podrán tener responsabilidad directa sobre las áreas auditadas.
- El resultado del proceso se plasmará en un informe y se generará un plan de acciones correctoras para eliminar las no conformidades detectadas y sus causas. La Dirección del área auditada, o la persona responsable en base a la asignación interna, se asegurará que las acciones se tomen sin demora injustificada.
- Las actividades de seguimiento deberán incluir la verificación de las acciones tomadas y el informe de los resultados de la verificación.
- Se proporcionará a la Dirección información sobre los resultados de las auditorías.
- El informe establecerá conclusiones acerca de si el SGPRLI:
 - ✓ *Es conforme a las disposiciones planificadas en el SGPRLI.*
 - ✓ *Se ha implantado adecuadamente y se mantiene eficazmente.*
 - *Es adecuado y eficaz para cumplir la política y los objetivos establecidos.*

⁹ *En materia de accesibilidad, el alcance de las auditorías no podrá abarcar el trabajo de personas de la organización no implicadas directa ni indirectamente en el cumplimiento de los requisitos DALCO.*

6.2.16 Revisión por la Dirección

Nuestro SGPRLI debe incluir una revisión periódica, a intervalos planificados, por la Alta Dirección¹⁰ de nuestra organización (p. ej. anualmente) para asegurar su conveniencia, adecuación, eficacia y mejora continua.

Esta revisión por la dirección, que la podemos llevar a cabo de diversas maneras (mediante la preparación y presentación de un informe, de las conclusiones obtenidas en las operaciones de medición y seguimiento del desempeño, de un cuadro de mando, etc.), ha de contar, como mínimo con los siguientes elementos:



¹⁰ El empresario o directivo con mayor responsabilidad en la organización

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

**PREPARACIÓN
DATOS
PRESENTACIÓN**

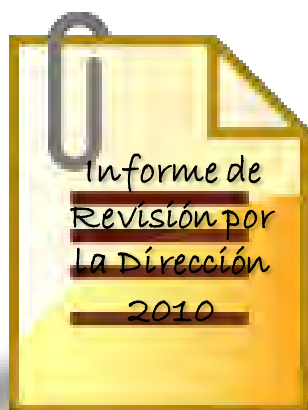
- Incluirá los datos reflejados en la tabla anterior.
- Pensaremos en el formato: documento, presentación en proyectos, tablas con gráficos, etc.
- Adaptaremos la presentación a las características de la empresa.

REVISIÓN

- Incluirá la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el SGPRLI, incluyendo la política y los objetivos.
- Se llevará a cabo por el empresario o directivo con mayor responsabilidad de la organización.

RESULTADO

- Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección
- Debe estar disponible para su comunicación y consulta
- Debe ser coherente con el compromiso de mejora continua de la organización y debe incluir cualquier decisión y acción relacionada con posibles cambios en:
 - El desempeño preventivo-inclusivo
 - La política y los objetivos
 - Los recursos
 - Otros elementos del SGPRLI



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

6.3 ANEXOS

6.3.1 Elementos del SGPRLI

Documento que debe incluir		
Tipo	Documento	Observaciones
BÁSICO	Manual del SGPRLI	Descripción del alcance (lugares, actividades, etc.) del SGPRLI, incluyendo los detalles y justificación de cualquier excepción ¹¹
	Procedimientos del SGPRLI	Descripción de los elementos principales del SGPRLI y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados.
	Instrucciones del SGPRLI	Los determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos relacionados con la gestión de la prevención de riesgos inclusiva.
	Registros del SGPRLI	
	Otros documentos	Los documentos que la organización determine como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de sus procesos.
REGLEMENTARIO	Plan de Prevención de Riesgos Laborales:	Ver punto 6.2.1.
	Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras.	Procedimiento de realización y actualización de la evaluación de riesgos en todos los puestos de trabajo. Resultados de la evaluaciones realizadas (seguridad, higiene, ergonomía y psicología). Seguimiento y control de acciones correctoras. Programa anual de actividades. Memoria anual.
	Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.	Inspección y revisión periódica de instalaciones y equipos peligrosos. Revisión de lugares de trabajo (orden y limpieza). Observación del trabajo en actividades peligrosas. Control específico de riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales.
	Práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras y conclusiones obtenidas de los mismos.	Programa de vigilancia de la salud. Certificados de aptitud.
	Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo	Investigación de accidentes e incidentes acaecidos. Registro de accidentes y enfermedades profesionales y su notificación a la autoridad laboral.

¹¹ *Debe tenerse cuidado al definir y documentar el alcance del SGPRLI para determinar lo que hay que cubrir: quienes, que y donde. El alcance no debería limitarse de tal forma que excluya una operación o actividad que puede tener impacto en la SST de los empleados de una organización y de otras personas bajo su control dentro del lugar de trabajo*

6.3.2 Funciones y responsabilidades

Para asegurarse una exitosa implementación de cualquier Sistema de Gestión, se debe contar con el compromiso activo de todas las personas que trabajan para la organización, es por ello, por lo que se han de definir, documentar y comunicar *qué es lo que cada persona ha de hacer (funciones)*, *qué es aquello sobre lo que se debe rendir cuentas (responsabilidades)* y *para que tiene poder de decisión (autoridades)* dentro de toda la escala organizativa, pudiendo llegar incluso, a extrapolarlo fuera del ámbito de la organización a proveedores, clientes, etc.



Dentro de la organización, va a ser la alta dirección la responsable, en última instancia, de la correcta gestión de la prevención de riesgos laborales, de la accesibilidad, así como del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo proporcionando evidencias de su compromiso son su desarrollo e implementación y mejora continua. Así, deberá:

RESPONSABILIDADES DE LA ALTA DIRECCIÓN

- | | |
|--|---|
| ➤ Adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud así como la accesibilidad global del entorno de la organización a todos sus posibles usuarios. | ➤ Asegurar que se mantiene la integridad del SGPRLI cuando se planifican e implementan cambios, así como de que los requisitos del mismo se cumplen con el propósito de aumentar la satisfacción de los usuarios del entorno. |
| ➤ Adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud así como la accesibilidad global del entorno de la organización a todos sus posibles usuarios. | ➤ Asegurar la disponibilidad de los recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo. |
| ➤ Definir las funciones, asignar responsabilidades y delegar autoridad ¹² para facilitar una gestión eficaz. | ➤ Comunicar a la organización la importancia de satisfacer los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales y de accesibilidad (DALCO y reglamentarios). |
| ➤ Llevar a cabo las revisiones periódicas por la dirección. | ➤ Asegurar la disponibilidad de recursos. |
| ➤ Asegurarse que se establecen Objetivos y metas. | ➤ Establecer la Política de prevención de riesgos laborales inclusiva. |

¹² Se deben documentar y comunicar

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

ALTA DIRECCIÓN

Funciones, responsabilidades y autoridades definidas y comunicadas
Responsable general y último de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la accesibilidad de los centros de trabajo
Demostrar su compromiso con la mejora continua del SGPRLI
Asumir su parte de responsabilidad en SGPRLI sobre las personas que tiene bajo su control
Asignar responsabilidades específicas en la cadena de mando

REPRESENTANTE ALTA DIRECCIÓN

Funciones, responsabilidades y autoridades definidas y comunicadas.
Demostrar su compromiso con la mejora continua del SGPRLI.
Asumir su parte de responsabilidad en SGPRLI sobre las personas que tiene bajo su control.
Identidad conocida por toda persona que trabaje para la organización.
Asegurarse de que el SGPRLI se establece, implementa y mantiene.
Asegurarse de que los informes del desempeño se presentan a la alta dirección para su revisión y se utilizan como base para la mejora del SGPRLI.

MANDOS

Funciones, responsabilidades y autoridades definidas y comunicadas.
Demostrar su compromiso con la mejora continua del SGPRLI.
Asumir su parte de responsabilidad en SGPRLI sobre las personas que tiene bajo su control.
Aquellas funciones, responsabilidades y autoridades que la organización establezca.

GESTORES PREVENCIÓN

Funciones, responsabilidades y autoridades definidas y comunicadas.
Demostrar su compromiso con la mejora continua del SGPRLI.
Asumir su parte de responsabilidad en SGPRLI sobre las personas que tiene bajo su control.
Aquellas funciones, responsabilidades y autoridades que la organización establezca.

PERSONAS TRABAJADORAS

Funciones, responsabilidades y autoridades definidas y comunicadas.
Demostrar su compromiso con la mejora continua del SGPRLI.
Asumir su parte de responsabilidad en SGPRLI.
Aquellas funciones, responsabilidades y autoridades que la organización establezca.

6.3.3 Política preventiva inclusiva

La alta dirección debe definir una política en materia de prevención de riesgos laborales inclusiva que ha de estar incluida en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este documento ha de incluir, como mínimo:

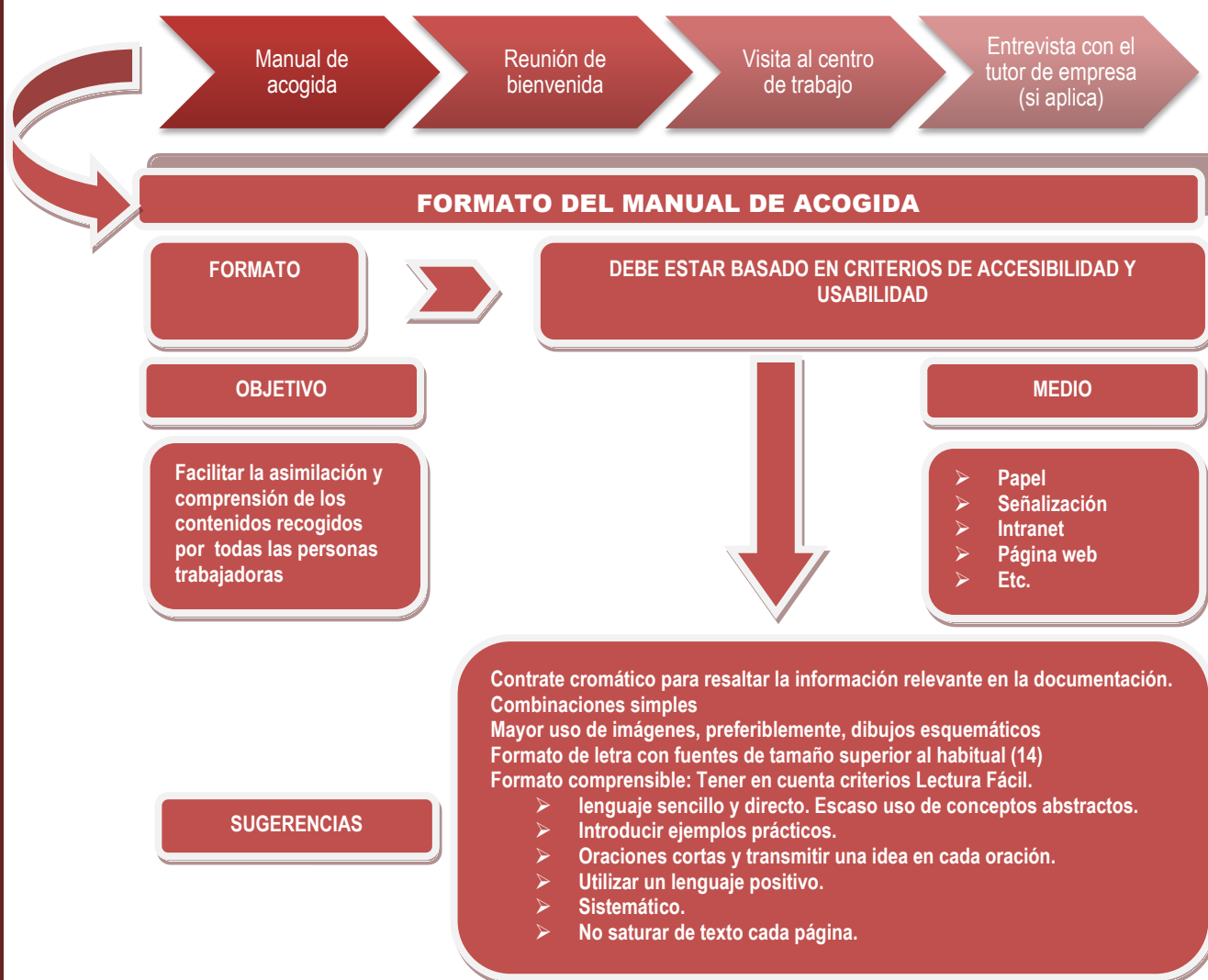
1. Un compromiso de cumplir con los requisitos legales que son de aplicación a la empresa relacionados con sus peligros para la seguridad y salud en el trabajo así como con la accesibilidad global.
2. Un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, así como de asegurar la accesibilidad global.
3. Un compromiso de mejora continua de la gestión y desempeño de la accesibilidad global y la seguridad y salud en el trabajo.
4. Una garantía de que las personas trabajadoras y sus representantes son consultados y alentados a participar en el SGPRLI.

Asimismo la organización se asegurará que la Política:

1. *Esté firmada por la persona que asume el compromiso y sea claramente identificable por las personas trabajadoras. Se recomienda acompañar de fotografía de la persona para ayudar a humanizar el mensaje.*
2. *Sea específica para la organización y apropiada a la naturaleza y magnitud de sus riesgos, actividades, entorno, así como el grado de avance en prácticas de inclusión de personas con discapacidad.*
3. *Sea concisa (ideas concretas), esté redactada con claridad, fechada y se haga efectiva mediante la firma de la persona con mayor responsabilidad de la organización.*
4. *Proporcione el marco de referencia para el establecimiento y revisión de los objetivos.*
5. *Sea revisada para asegurarse que sea siempre adecuada.*
5. *Ha de ser se documentada, implementada, revisada y mantenida para su continua adecuación.*
6. *Se comunica y es entendida por todas las personas que trabajan para la organización, (por ejemplo a través del Plan de Acogida, tabloneros de anuncios) con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales (o bien fácilmente accesible para las personas trabajadoras).*
7. *Se asegura su disponibilidad para todas las personas trabajadoras de la empresa teniendo, para ello, en cuenta criterios de localización y comunicación.*
8. *Se ponga a disposición de las partes externas interesadas (clientes, proveedores, sociedad, etc.).*

6.3.5 Incorporación de personas. Diseño del Plan de Acogida

El **Plan de Acogida** constituye en primer elemento que la persona trabajadora va a ver tras su incorporación a la empresa y debe garantizar que reciban cuanta información sea necesaria para resolver sus dudas iniciales a la vez que garantizar que pueda: *Adaptarse al puesto y con un rendimiento óptimo en el menor tiempo posible, Adquirir el mayor conocimiento de la empresa (clientes, productos, servicios, etc.) e Implicarse, desde el principio, en un proyecto común, siendo rentable para la empresa y aportando el máximo nivel de conocimientos, habilidades y actitudes.*



CONTENIDO DEL MANUAL DE ACOGIDA

CONTENIDO

1. Incluir información sobre servicios accesibles a personas trabajadoras.
2. Organización de los contenidos considerando las necesidades de las personas con trabajadoras.

OBJETIVO

Favorecer la integración y participación en igualdad de condiciones, y facilitar que la información que deseamos transmitir sea correctamente asimilada por las personas trabajadoras facilitando su adaptación.

DISTRIBUCIÓN

Debemos garantizar la comprensión de los contenidos, por parte de cualquier persona trabajadora que se incorpore a la empresa.

SUGERENCIAS

Estructura clara y precisa de los contenidos, destacando los fundamentales. Especificar los pasos a seguir y acompañar de imágenes. Incorporar información sobre servicios de los que disponen personas trabajadoras. *Ejemplo: plazas de parking reservadas para personas con movilidad reducida.*

Introducir los procedimientos para solicitar adaptaciones o adecuaciones en el puesto de trabajo. *Ejemplo: cómo solicitar un Intérprete de Lengua de Signos para una reunión.*

Explicar adecuaciones en los planes de evacuación por emergencia. *Ejemplo: cómo se realizarán las evacuaciones de personas con movilidad reducida.*

Destacar, de entre los beneficios sociales, aquéllos de mayor interés para las personas trabajadoras.

En Prevención de Riesgos Laborales:

- Política.
- Organización preventiva.
- Normas de seguridad aplicables.
- Qué hacer en caso de emergencia.
- Qué hacer en caso de accidente.
- Etc.

6.3.6 Diseño de métodos efectivos de formación e información

VERBAL

**CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS E INFORMATIVAS
VERBALES**

GENERALES (a todos los usuarios)	Ofrecer el contenido de la sesión de formación por adelantado para poderse preparar de forma previa.
	El Formador deberá: <ul style="list-style-type: none"> - Contar con conocimientos acerca de discapacidad, rompiendo con prejuicios y estereotipos que pudiera tener. - Disponer de habilidades de comunicación oral, es decir, una correcta dicción y habilidades para establecer un ritmo y timbre adecuados
	En el Registro de Inscripción: Ofrecer un campo donde se tenga en cuenta la necesidad de alguna adaptación para la formación de las personas trabajadoras.
	Realizar descansos cada 45 – 60 min.
DISCAPACIDAD FÍSICA	- <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accesibilidad para acceder al aula de formación (ascensor, zonas de circulación con anchura adecuada...) y en el aula. ▪ Espacios para maniobras.
DISCAPACIDAD SENSORIAL	Sistema auditivo
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer material de forma previa para poderse preparar y seguir mejor la clase. ▪ Cuando se utilicen medios audiovisuales (películas, documentales, radio, etc.), se debe subtítular o transcribirlos. ▪ Buena iluminación y sonoridad en el aula. ▪ Las acciones que requieran trabajo en equipo, dificulta a la personas con discapacidad sensorial, ya que se les escapa la información. Para ello, será importante situar los pupitres posicionados de forma oval, donde la persona sorda puede leer los labios a todos los alumnos y profesores. ▪ Situar los alumnos con deficiencia auditiva en primera fila. ▪ Refuerzo visual en los canales de comunicación. Apoyar el contenido con transparencias o diapositivas escritas. ▪ Facilitar un Intérprete de Lengua de Signos que acompañe al formador y bien posicionado.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS E INFORMATIVAS VERBALES

AVI DAD INTE LEC.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ El formador deberá facilitar la lectura labial de las personas con discapacidad sensorial leve. Para ello, ofrecemos las siguientes recomendaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Explicaciones claras y ordenadas - No gritar. - La comunicación debe ser siempre frontal, mirando a los ojos del interlocutor. No hablar mientras se escribe en la pizarra o paseando por el aula. - Remarcar los puntos importantes y ofrecer breves resúmenes que ayuden a seguir mejor las explicaciones. - No moverse mientras se está manteniendo la comunicación y tratar que sea siempre a la misma altura. - Ayudarse de la escritura. - Buena movilidad en la pronunciación para facilitar la lectura de labios. Vocalizar correctamente y a un ritmo normal. - El alumno se debe encontrar sentado en las primeras filas del aula. - También se pueden utilizar sistemas de Frecuencia Modulada en los que el profesor lleve el emisor colgado al cuello y el alumno lleve su audífono o implante coclear adaptado.
	Sistema visual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente debe ser muy descriptivo en las explicaciones, ofrecer ejemplos. ▪ Permitir el registro de la información de las clases i el uso de ordenador portátil. ▪ Las personas con discapacidad visual cuentan con diferentes estrategias y apoyos para seguir los contenidos de las clases: <ul style="list-style-type: none"> - sistemas informáticos (síntesis de voz, líneas braille), - programas especializados (acceso a Windows para invidentes, ampliación de caracteres, sistemas de reconocimiento óptico de caracteres) y - instrumentos portátiles como el Braille speak o PC hablado
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orden en la sala de formación para facilitar la orientación ▪ Refuerzo de los canales de comunicación táctil y auditivo. ▪ Salas con iluminación de la pantalla contrastada respecto al resto de la sala. Evitar reflejos y deslumbramientos en la pizarra.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer el tiempo suficiente para que la persona se pueda expresar.
	Inteligencia límite Retraso Mental	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorar la posibilidad de disponer de un Preparador Laboral que le ayuda a adquirir los nuevos aprendizajes.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS E INFORMATIVAS VERBALES

	Leve/Moderado	<ul style="list-style-type: none">▪ Lenguaje sencillo y directo: Escaso uso de conceptos abstractos. Mayor uso de vocablos cotidianos.▪ Introducir ejemplos prácticos.▪ Oraciones cortas y transmitir una idea en cada oración.▪ Utilizar un lenguaje positivo.▪ Seguir un orden cronológico.▪ Utilizar un lenguaje positivo.▪ Usar voz activa frente a la pasiva.▪ Controlar el uso de metáforas y lenguaje figurado. Evitar el subjuntivo por ser impreciso
--	----------------------	--

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

DOCUMENTADA

CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS E INFORMATIVAS DOCUMENTADAS

GENERALES (a todos los usuarios)		<p>Disponer de un tutor que tenga formación en discapacidad y que responda a las necesidades formativas que puedan surgir. Establecer diferentes medios de comunicación: intranet, teléfono, presencial.</p> <p>Seguimiento de los conocimientos adquiridos.</p> <p>En el Registro de Inscripción: Ofrecer un campo donde se tenga en cuenta la necesidad de alguna adaptación para la formación de las personas trabajadoras.</p> <p>Los medios utilizados para proporcionar los conocimientos deben ser accesibles a personas con discapacidad.</p>
DISCAPACIDAD SENSORIAL	Sistema auditivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Refuerzo visual en los canales de comunicación. ▪ Cuando se utilicen medios audiovisuales (películas, documentales, radio, etc.), se debe subtítular o transcribirlos.
	Sistema visual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accesibilidad de los formatos electrónicos. El formato más adecuado desde el punto de vista de la accesibilidad es el HTM (el formato propio de las páginas web). <p>Cuando se trate de personas con discapacidad visual total:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los programas informáticos deben estar adaptados a personas con discapacidad visual mediante herramientas de traducción a mensajes de voz o con magnificación de texto ▪ El material debe ser accesible: en soporte Braille o soporte CD para su audición. <p>Cuando se trate de personas con discapacidad visual parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentación que resalte, mediante contraste cromático, los diferentes conceptos. ▪ Formato de letra con fuentes de tamaño superior al habitual. ▪ Mayor uso de imágenes respecto a texto escrito. ▪ Proliferación de dibujos esquemáticos en detrimento de imágenes complejas. ▪ Combinaciones cromáticas simples, evitando difuminados, sombreados, etc.
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Inteligencia límite Retraso Mental Leve/Moderado	<p><u>Seguir con el método de Lectura Fácil:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir un orden cronológico. ▪ Introducir ejemplos prácticos. ▪ No saturar de texto cada página y usar márgenes amplios. ▪ Recomendados de letra: Arial o Helvética. Tamaño: mínimo 12. ▪ Mayor uso de imágenes. ▪ Lenguaje sencillo y directo. Mayor uso de vocablos cotidianos. ▪ Utilizar un lenguaje positivo. ▪ Usar voz activa frente a la pasiva. ▪ Controlar el uso de metáforas y lenguaje figurado. Evitar el subjuntivo por ser impreciso ▪ Usar siempre caracteres numéricos

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

6.3.7 Diseño de lugares de trabajo

REQUISITOS DE DEAMBULACIÓN

Pavimentos	Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> A la hora de elegir los pavimentos se tendrán en cuenta los factores climatológicos a los que estarán expuestos. <input checked="" type="checkbox"/> Serán de fácil limpieza. <input checked="" type="checkbox"/> No deben producir deslumbramientos.
	Uniformidad	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Deben tener superficies uniformes y no disponer irregularidades que dificulten las operaciones de andar, roda o mover objetos preparados para ellos (como sillas de ruedas). <input checked="" type="checkbox"/> No se podrán colocar escalones aislados. <input checked="" type="checkbox"/> Si estamos ante terrenos blandos, estos deben estar suficientemente compactados <input checked="" type="checkbox"/> Todas las aberturas y huecos practicados en el suelo dispondrán de elementos de cierre situados al mismo nivel que el suelo contiguo y fabricados con materiales que ofrezcan resistencia suficiente a la deformación bajo la acción de pisadas, elementos de apoyo o ruedas. <input checked="" type="checkbox"/> Las aberturas y agujeros que existan en las superficies habilitadas para andar, no deben representar riesgos frente al atrapamiento de pies o piernas, incluidos los elementos habituales de apoyo (bastones, muletas, etc.) ni oponer resistencia a la rodadura.
	Deslizamiento	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Los pavimentos usados en: superficies para deambular, escaleras o rampas deben ser no deslizantes. <input checked="" type="checkbox"/> Es recomendable dotar a los bordes de los peldaños de bandas de material antideslizante de anchura suficiente y en color y textura diferenciados del resto del pavimento (al menos en el arranque). <input checked="" type="checkbox"/> Todos los elementos empleados para cubrir pavimentos (alfombras, moquetas, etc.) deben permanecer fijos al suelo para que no se deslicen sobre el mismo. <input checked="" type="checkbox"/> Se evitará la formación de bolsas de aire entre el suelo y estos elementos. <input checked="" type="checkbox"/> Se evitará el levantamiento de sus bordes para evitar que los usuarios tropiecen y caigan. <input checked="" type="checkbox"/> Las superficies previstas para andar no deben tener zonas en las que se pueda acumular agua, aceites u otros vertidos. Si se produjese, se debe disponer de un servicio inmediato de limpieza.
Espacios de maniobra	Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Las dimensiones estarán determinadas en función de los movimientos posibles de los usuarios y de las operaciones que se espera que se realicen en él, tanto si van acompañados de perros guía como si utilizan elementos tales como sillas de ruedas, carros, etc. <input checked="" type="checkbox"/> En el interior de las estancias deberá permitirse el acceso del usuario al mobiliario y demás objetos de uso general (interruptores, tomas de corriente, etc.) que se encuentren para su disfrute o utilización. <input checked="" type="checkbox"/> Deben preverse espacios de maniobra en el arranque, rellanos y al final de rampas y

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS DE DEAMBULACIÓN

		<p>escaleras, así como a ambos lados de las puertas y otras zonas de acceso.</p>
Obstáculos		<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Los espacios de maniobra deben estar libres de obstáculos que puedan dificultar el desplazamiento del usuario. <input checked="" type="checkbox"/> No se situarán objetos suspendidos que invadan el interior de los espacios de maniobra. <input checked="" type="checkbox"/> Se evitará los objetos adosados a las paredes que sobresalgan de las superficies de la pared. Cuando esto no sea posible, se podrán utilizar otros elementos que ocupen sobre el pavimento el espacio de la proyección vertical del objeto para poder permitir su detección por personas con visibilidad reducida. <input checked="" type="checkbox"/> Cuando sea preciso fijar al suelo o a las paredes cualquier tipo de elemento, éste se destacará adecuadamente de forma que quede perfectamente perceptible. Si la existencia de estos elementos puede representar un riesgo para las personas con visibilidad reducida, se emplearán otro tipo de soluciones que ellos pueda identificar de forma inmediata.
Mobiliario, apoyos o ayudas técnicas y asientos		<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Las mesas, mostradores, lavabos y otros elementos del mobiliario cuya utilización requiera de una aproximación frontal del usuario, deben estar libres de obstáculos en su parte inferior en una altura, anchura y profundidad suficientes para introducir, al menos, las rodillas y preferentemente los reposabrazos de una silla de ruedas a fin de conseguir la máxima aproximación de los usuarios con sillas de ruedas <input checked="" type="checkbox"/> Todo el mobiliario utilizado debe estar adecuadamente anclado y presentar un grado de estabilidad y resistencia suficiente para ser utilizado como apoyo. <input checked="" type="checkbox"/> Cuando sea necesario, en las estancias y espacios de maniobra debe preverse la instalación de barras, asas u otro tipo de apoyos o ayudas técnicas que faciliten el movimiento, la maniobra o las operaciones a las que esté destinado el espacio en cuestión y, en su caso, el acceso por ambos lados, a aquellas personas que lo necesiten. <input checked="" type="checkbox"/> Los apoyos situados en el interior de los espacios de maniobra no deberían representar para otros usuarios una dificultad innecesaria para el movimiento ni para desarrollar las operaciones que se espera se realicen en su interior. <input checked="" type="checkbox"/> Todos los apoyos o ayudas técnicas deberán cumplir los requisitos que les sean propios (ver los requisitos de Agarre). <input checked="" type="checkbox"/> Cuando sea necesario, se pondrán a disposición de los usuarios asientos cómodos y apoyos isquiáticos¹³ tanto en los espacios de maniobra como a lo largo del itinerario que puede ser recorrido por los usuarios.

13

Elementos de mobiliario urbano accesible, pensados para el descanso breve de personas con dificultades para sentarse y levantarse



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS DE DEAMBULACIÓN

Zonas de circulación Cambios de plano	Dimensiones	<p>El ancho de las zonas de circulación debe permitir, atendiendo al grado de ocupación, la circulación fluida d elos usuarios</p> <p>Pas zonas de circulación deben facilitar los movimientos como los giros</p> <p>Las dimensiones d elas plazas de aparcamiento (batería y en línea) deben permitir el aparcamiento del vehículo y espacio de maniobra suficiente para descender y ascender al mismo. Este espacio de maniobra se completará con el que sea necesario para cargar o descargar el vehículo.</p>
	Obstáculos	<p>Las zonas de circulación deben estar diseñadas de tal forma que aseguren la circulación libre de cualquier tipo de obstáculo, tanto en suelo como suspendido del techo.</p> <p>Se podarán disponer de asientos, papeleras u otros objetos sobre el suelo de pasillos, corredores y zonas de paso similares, siempre y cuando no se reduzca el ancho de la zona de circulación por debajo de los límites establecidos en el apartado de las zonas de circulación (dimensiones). Este requisito también es de aplicación para los objetos adosados a las paredes.</p> <p>No se permiten los cambios de plano en los huecos de paso o en los espacios de maniobra adyacentes.</p> <p>En caso de modificaciones se deben realizar itinerarios alternativos accesibles.</p>
	Puertas	<p>Los huecos de puerta y puertas deben cumplir los requisitos aplicables especificados en los documentos UNE correspondientes.</p> <p>Las puertas que se accionen o se bloqueen manualmente deben disponer de sus elementos de accionamiento a la altura adecuada para permitir también su uso en posición de sentado.</p> <p>Todas las puertas automáticas deben disponer de mecanismos de seguridad y, con excepción de las de tipo corredera, deberían ir provistas de elementos de aviso acústico y luminoso.</p> <p>No deben emplearse puertas giratorias, salvo que se prevean soluciones alternativas equivalentes en grado de prestaciones y de dignidad de uso que satisfagan los requisitos de esta norma.</p> <p>Cuando las puertas sean de vidrio, éste debe ser preferentemente de seguridad o bien, necesariamente se debe proteger mediante un zócalo situado a una altura conveniente para evitar la colisión directa entre el vidrio y los reposapiés de las sillas de ruedas. Además, deben señalizarse las superficies acristaladas mediante una banda de marcado contraste de color situada a una altura adecuada para tal fin.</p>
	Elementos de cierre	<p>En la medida en que corresponda, deben aplicarse los requisitos establecidos en el apartado de las zonas de circulación a las barreras y a otros elementos de cierre de huecos.</p>
	Escaleras	<p>Las escaleras deben satisfacer, en la medida en que sea de aplicación, los requisitos establecidos en las zonas de circulación. La anchura mínima de las escaleras debería ser de 1,10 m en función del flujo de circulación de forma simultánea que se prevea.</p> <p>La inclinación de las escaleras debe ser constante y los escalones equidistantes, con una</p>

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS DE DEAMBULACIÓN

		<p>construcción uniforme y con una alineación adecuada respecto de la horizontal.</p> <p>La huella de los escalones en cualquier tipo de escalera debe permitir el apoyo seguro del pie y la contrahuella debe tener una altura adecuada para que la escalera sea practicable con comodidad. La contrahuella debe estar exenta de cualquier tipo de resalte.</p> <p>Los tramos de escalera no deben proyectarse excesivamente largos, el número máximo de escalones seguidos sin rellano debe ser 10. Estos rellanos deben tener una superficie suficiente para permitir maniobras tales como el giro, siendo la superficie mínima de 1,05m x 1,20m. Deben situarse barandillas o pasamanos.</p> <p>Las escaleras se deben señalar adecuadamente, mediante la utilización de un pavimento de diferente textura y contraste de color respecto del pavimento adyacente al primer y último escalón de cada tramo. La iluminación debe garantizar una visibilidad adecuada.</p>
	Rampas	<p>Las rampas deben satisfacer, en la medida en que sea de aplicación, los requisitos establecidos para la zona de circulación. La anchura libre mínima de las rampas debe ser 1,05m.</p> <p>La pendiente longitudinal debe limitarse al 3% siempre que sea posible. En caso de pendientes superiores, deben existir áreas horizontales de descanso al menos cada 25 m. Para pendientes superiores al 6% con recorridos mayores de 3 m se deben instalar rampas y escaleras. Ocasionalmente, si la longitud del tramo no supera los 2 m, la pendiente máxima de la misma podrá ser del 8%. Se deben prever áreas de descanso intermedias al menos cada 9 m a lo largo de las rampas que, por su longitud, requieran un esfuerzo excesivo de los usuarios, en especial de los que van en silla de ruedas.</p> <p>Las dimensiones de las mesetas de descanso intermedias deben tener una longitud mínima de 1,50m.</p> <p>Se deben colocar pasamanos a ambos lados de la rampa a lo largo de la misma al igual que un elemento de protección de 10 cm de altura a lo largo de toda la rampa, al menos en los lados que no sean adyacentes a paramentos verticales y se preverá una zona libre de obstáculos en cada uno de sus extremos.</p>
	Ascensores	<p>Las cabinas de los ascensores y sus puertas de acceso deben satisfacer los requisitos establecidos en los apartados (Espacio de maniobra) y (Zonas de circulación). Las puertas, tanto las de cabina como las de recinto, deben ser automáticas.</p> <p>En ningún caso la cabina del ascensor debe situarse en un plano diferente al de la plataforma de acceso del ascensor cuando el ascensor esté en reposo y con las puertas abiertas.</p> <p>El pavimento situado en las inmediaciones de las puertas de los ascensores debe ser de textura diferente del resto del pavimento.</p> <p>En todas las plataformas de acceso deben disponerse indicadores del número de planta así como indicadores luminosos y acústicos con el fin de avisar sobre la llegada, salida y sentido del desplazamiento del ascensor.</p> <p>Las botoneras y demás elementos de mando se colocarán a la altura tal que permita su accionamiento también en posición de sentado. Deben colocarse pasamanos en el interior</p>

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS DE DEAMBULACIÓN

		de las cabinas, situados a una altura adecuada para poder ser utilizados en posición de pie y a una distancia adecuada del parámetro vertical.
	Escaleras y rampas mecánicas; tapices rodantes	<p>Deben satisfacer en la medida de aplicación los requisitos establecidos para las zonas de circulación. Las vibraciones que se produzcan en estos elementos no deben impedir su correcto uso.</p> <p>La pendiente de las rampas mecánicas no debe ser superior al 8%</p> <p>La velocidad de desplazamiento de escaleras y rampas mecánicas y de los tapices rodantes debe ser uniforme. Los cambios de velocidad que se produzcan entre el modo ahorro de energía y el modo funcionamiento deben ser graduales, y en ningún caso deben tener movimientos bruscos imprevistos. No deben producirse diferenciales de velocidad entre la plataforma y los pasamanos que puedan provocar la pérdida de estabilidad en los usuarios.</p> <p>Los pasamanos se deben prolongar en una longitud adecuada en ambos extremos de la escalera o rampa mecánica, con el fin de facilitar la maniobra de subida y bajada a los usuarios.</p>
	Plataformas	Las plataformas y otros elementos mecánicos utilizados para salvar diferencias de plano diferentes a los ascensores y escaleras y rampas mecánicas deben estar diseñados e instalados de manera que su uso no represente un riesgo para sus usuarios.

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS PARA LA APREHENSION

Generalidades	<p>Para facilitar en todo momento a los usuarios la manipulación de los mecanismos, objetos y productos con los que interfiera a lo largo de todo el proceso, incluyendo según el caso, su transporte, deben cumplirse los requisitos de aproximación, alcance y manipulación especificados en las Normas UNE correspondientes.</p>	
Alcance	<p>Todos los mecanismos, objetos y productos que intervengan a lo largo del proceso deben estar al alcance de los usuarios, tanto en altura como en profundidad.</p> <p>La distribución del mobiliario en las zonas de maniobra y el mobiliario en sí, no deben limitar la capacidad de alcance de los usuarios.</p> <p>La altura de los mostradores y estanterías debe ser adecuada para todo tipo de usuarios.</p> <p>Los elementos de acción manual, tales como interruptores, mandos, grifos, se deben situar de forma que estén al alcance de los usuarios, tanto en altura como en profundidad</p>	
Accionamiento	<p>Todos los elementos y mecanismos de acción manual deben cumplir lo especificado en el apartado 5.3 del Informe UNE 41500 y deben ser fácilmente manipulables por personas con movilidad reducida. Cuando sea necesario, estos elementos se sustituirán por elementos de accionamiento automático.</p> <p>Todos los mecanismos y elementos citados deben estar colocados a una altura tal que permita también su utilización en posición de sentado.</p>	
Agarre	Características	<p>Las ayudas técnicas, de apoyo y agarre, tales como los pasamanos, asas, barras de apoyo y elementos similares deben tener preferentemente sección circular, con un diámetro comprendido entre 3cm y 5 cm y que en todo caso hagan posible que el usuario pueda agarrarse a ellos firmemente. La superficie de las ayudas técnicas no debe ser deslizante, ni producir rozaduras o suponer un peligro para los usuarios</p>
	Ubicación	<p>Las barandillas deben colocarse a una distancia comprendida entre 4.5 cm y 6.5 cm del paramento vertical, y su fijación debe realizarse por la parte inferior. Todos estos elementos deben resistir los esfuerzos de uso previstos.</p> <p>La altura de pasamanos debe estar comprendida entre 0.90 m y 1.05m, es aconsejable la colocación de un segundo pasamanos a una altura entre 0.70m y 0.75m. Los pasamanos se prolongarán en una longitud de 0.30m al principio y final de la escalera con el fin de facilitar la llegada de los usuarios.</p> <p>La colocación de estas ayudas técnicas se debe determinar atendiendo a lo establecido en la Norma UNE 41523.</p> <p>En relación con los elementos y objetos disponibles para el usuario, si por alguna circunstancia éste no pudiera cogerlos de la forma prevista, se debe disponer de servicios de atención especializados.</p>
Transporte	<p>El hecho de portar los objetos y elementos que intervengan en el entorno en el que se tenga que desenvolver el usuario se debe facilitar a través medios apropiados, como pueden ser carros, cestos, bolsas y otros similares y , cuando las circunstancias así lo requieran, deben existir servicios de atención especializados que ayuden al transporte de dichos elementos u objetos.</p>	

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS PARA LA LOCALIZACIÓN

Generalidades	<p>Para facilitar la orientación de un usuario en el entorno, así como la identificación y localización de los lugares y objetos que intervengan a lo largo de todo el proceso, deben cumplirse los requisitos aplicables de los documentos UNE correspondientes.</p> <p>Los requisitos de iluminación que afectan a la localización son los especificados en el apartado de Requisitos para la deambulación. La distribución de los niveles de iluminación debe ser lo más uniforme posible y se evitarán las variaciones bruscas, los deslumbramientos producidos por la luz solar o por fuentes de luz artificial de alta luminancia, así como los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en el entorno.</p> <p>No se deben utilizar sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que el uso de luz que no sea blanca puede afectar a la percepción de los colores y dar lugar a una mala interpretación de señales.</p>
Señalización	<p>Debe disponerse de un sistema de señalización visual, acústica o táctil, o su combinación en la medida de lo posible.</p> <p>Todas las señales empleadas en el sistema deben satisfacer los requisitos para la comunicación.</p>
Otros medios de localización	<p>Cuando las limitaciones inherentes al sistema de señalización así lo aconsejen, se deben poner a disposición del usuario otros medios complementarios que deben satisfacer los requisitos que le son propios.</p> <p>En cualquier caso, la organización debe poner a disposición del usuario un servicio de información para la localización o, como mínimo, debe tener personal cualificado para que realice estas funciones. Cualquier persona de la organización debe ser capaz de orientar al usuario hacia dicho servicio.</p>

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS PARA LA COMUNICACIÓN

Generalidades	<p>El sistema de comunicación que se pone a disposición del usuario debe abarcar todos los medios que permitan obtener la información precisa para el uso adecuado del entorno y considerar los aspectos de localización de los objetos y de los lugares, situaciones de peligro y emergencia, advertencias, obligaciones, prohibiciones, instrucciones y otros datos de interés para el usuario. Dicha información debe ser perceptible y comprensible.</p> <p>Para facilitar la recepción y el intercambio de la información que sea necesaria para ejecutar la totalidad del proceso, el sistema de comunicación debe basarse en la utilización de señales que cumplan con los requisitos establecidos en el Informe UNE 4150.</p> <p>En los mensajes de tipo comercial no es necesaria la aplicación de los requisitos del Informe UNE 41500.</p>
Comunicación no Interactiva	<p>Debe ser visual, acústica o táctil, o su combinación, en la medida en que sea apropiado, de forma que permita al usuario obtener toda la información necesaria para ejecutar el proceso.</p> <p>La elección de los medios utilizados se basará en las características de la información que se quiera emitir y de la extensión de la zona a cubrir.</p> <p>Los pulsadores, botoneras, teclados, ranuras de inserción de tarjetas o monedas y dispositivos similares deben identificarse mediante el uso de sistemas táctiles (código Braille o equivalente), como método complementario a otros modos de identificación utilizados. Debe confirmarse la activación de estos mecanismos mediante algún método visual y acústico.</p> <p>La eficacia de la comunicación no debe resultar disminuida por la concurrencia de señales o por otras circunstancias que dificulten su percepción o comprensión.</p> <p>Para la comunicación visual se deben utilizar los pictogramas reconocidos universalmente</p>
	<p>Señales en forma de papel</p> <p>Deben estar normalizadas, tanto en su forma como en sus colores, según el tipo de señal de que se trate. El sistema empleado debe distinguir al menos las señales de advertencia, prohibición y obligación y, según sea necesario, las de lucha contra incendios, salvamento y socorro. Todas estas señales se deben concebir de manera que no induzca a error respecto del tipo de información que se quiere transmitir y deben ser diferentes de otro tipo de señales indicativas.</p> <p>Se deben situar de modo que abarquen el mayor campo visual posible.</p> <p>Deben estar convenientemente iluminadas .</p> <p>Las plazas de aparcamiento reservadas a personas con discapacidad deben estar señalizadas mediante el símbolo de accesibilidad y cumplirán lo especificado en la Norma UNE 41510.</p>
	<p>Otros medios de comunicación gráficos y escritos</p> <p>Cuando sea necesario se facilitarán al usuario folletos, planos o catálogos, y se utilizarán carteles o etiquetas, conteniendo la información y los datos pertinentes para facilitarle la ejecución del proceso y para que pueda decidir sobre el mismo. Estos mismos deben de ser entendibles o no representar ninguna dificultad.</p>
	<p>Señales luminosas</p> <p>Deben emitir luz que provoque un contraste adecuado respecto a su entorno, de una intensidad tal que permita su percepción sin producir deslumbramiento. Si la señal luminosa fuera intermitente, la frecuencia y duración de los destellos deben permitir la correcta percepción del mensaje, cumpliéndose lo especificado en los documentos UNE correspondientes.</p>

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

REQUISITOS PARA LA COMUNICACIÓN

	Señales acústicas	<p>Deben tener un nivel sonoro que permita su percepción en los espacios donde se encuentren los usuarios a los que vaya dirigido el mensaje.</p> <p>En el caso de señales acústicas intermitentes, el tono de la señal y la duración, intervalo y agrupación de los impulsos deben permitir el cumplimiento de lo anteriormente citado.</p>
	Señales táctiles	<p>Las señales de tipo táctil (Braille, planos guñía, etc) deben ubicarse en lugares donde el usuario pueda localizarlos fácilmente y apartadas de objetos o áreas que puedan representar para éste un riesgo tal como el atropamiento de los dedos o mano, descargas eléctricas, cortes, etc.</p>
Comunicación Interactiva	<p>En los medios de comunicación interactiva el usuario no sólo es receptor de la información, sino también emisor, o cuando concurren una o más personas en el proceso de solicitar información.</p> <p>Donde sea necesario, se deben utilizar generadores de línea Braille o disponer de conexiones para permitir el uso de posibles equipos portátiles.</p> <p>Si la comunicación es verbal, se debe tener en cuenta la distancia relativa a los oyentes a los que se dirige la información y el ruido ambiental, teniendo que ser el mensaje lo más claro y corto posible, no habiendo elementos que dificulten la lectura labial.</p> <p>Cuando sea oportuno, debe ponerse a disposición de los usuarios personal conocedor del lenguaje de signos.</p>	

6.3.8 Control de requisitos legales

RESUMEN DE VERIFICACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Ámbito Temático	Requerimientos del Requisito Legal	Principal Legislación de referencia	Fecha obtención	Fecha renovación	Periodicidad renovación	Responsabilidad	Estado de Empresa			Observaciones	No Conformidad		Acción	
							Cumple	En trámite	No cumple		Si (nº)	No	Si (nº)	No

6.3.9 Criterios a tener en cuenta en el diseño de las medidas de emergencia

MEDIDAS DE EMERGENCIAS



1. Su nivel de complejidad dependerá de los riesgos a los que se esté expuesto y las personas trabajadoras a los que vaya dirigido. Es importante que las personas trabajadoras sepan lo que tienen que hacer.
2. Se procurará intercalar dibujos y pictogramas con las explicaciones en palabras.
3. Se asegurará que su contenido es entendible por todas las personas trabajadoras (se dispondrán versiones adaptadas a los criterios de lectura fácil, en braille y en audio-libro), facilitando a las personas trabajadoras esta información para que la conozcan e interioricen.
4. Las consignas serán claras y concisas y no darán lugar a equivocación o a interpretaciones alternativas.
5. Se asegurará la asimilación del contenido de las acciones formativas/informativas de las medidas de actuación por todas las personas trabajadoras.
6. Se abordará siempre como algo remoto pero posible, evitando generar inquietud entre las personas trabajadoras, pero haciéndoles conscientes del riesgo y probabilidades.

EQUIPOS HUMANOS DE EMERGENCIA



1. Se preverá la presencia de personas encargadas de acompañar en la evacuación a aquellas personas trabajadoras que presenten especiales dificultades. Las personas trabajadoras que necesiten de acompañamiento conocerán la identidad de sus acompañantes.
2. La selección de los miembros de los equipos se complementará con una adecuada formación e instrucción que les capacite para asumir de forma adecuada las funciones asignadas.
3. En caso de duda sobre la capacitación de la persona trabajadora, se elegirá a otro.
4. Sería recomendable la identificación clara de cada uno de los miembros humanos del organigrama de las emergencias.

SEÑALIZACIÓN



1. La señalización cumplirá con los requisitos legales de aplicación (RD 485/1997, ISO 3864-1)
2. La señalización de evacuación se situará en lugares inequívocos y que no interfieran con otro tipo de señalización.
3. La señalización se hará mediante símbolos sencillos y universalmente reconocidos e incluirán textos en braille y en relieve.
4. Se dispondrán sistemas de señalización acústica, como señales audibles direccionales, aparatos de notificación, etc.
5. Se asegurará que los planos de evacuación sean entendibles por todos las personas trabajadoras (tamaño de la letra, contraste, sistema braille , en relieve, etc.). Asimismo, se ubicarán lo más cerca posible de las puertas y vías de evacuación, prestando atención al contraste cromático de la pared en la que se coloquen.
6. Los planos incluirán la localización de los sistemas de detección, aviso y lucha contra incendios.
7. Se instalarán indicadores parpadeantes y sonoros para el aviso de las situaciones de emergencia.
8. Los itinerarios accesibles para personas trabajadoras con discapacidad que conduzcan a una zona de refugio, a un sector de incendio alternativo previsto para la evacuación de personas con discapacidad, o a una salida del edificio accesible se señalarán mediante señales acompañadas del SIA (Símbolo Internacional de Accesibilidad para la movilidad). Cuando dichos itinerarios accesibles conduzcan a una zona de refugio o a un sector de incendio alternativo previsto para la evacuación de personas con discapacidad, irán además acompañadas del rótulo “ZONA DE REFUGIO”.

**RECORRIDOS DE
EVACUACIÓN**



1. Se mantendrán expeditas y libres de cualquier obstáculo.
2. Se evitará que los mismos transiten por zonas de escaleras que no dispongan de medios que aseguren la deambulación de todas las personas trabajadoras.
3. Las puertas situadas en los recorridos de evacuación abrirán hacia el exterior, nunca serán giratorias y no permanecerán cerradas ni bloqueadas.
4. Se instalarán pasamanos que guíen y faciliten la salida hacia el exterior.
5. Se asegurará la existencia de sistemas de señalización óptica y acústica a lo largo de los recorridos de evacuación.
6. Se dispondrá de suelo con color contrastado y/o textura diferente a lo largo de los recorridos de evacuación que guíe hacia la salida de emergencia.
7. Se asegurará que el punto de encuentro y salidas de emergencia no generen riesgos añadidos por su propia ubicación.
8. Toda planta que disponga de zonas de refugio o de una salida de planta accesible de paso a un sector alternativo contará con algún itinerario accesible entre todo origen de evacuación situado en una zona accesible y aquéllas.
9. Toda planta de salida del edificio dispondrá de algún itinerario accesible desde todo origen de evacuación situado en una zona accesible hasta alguna salida del edificio accesible.
10. En plantas de salida del edificio podrán habilitarse salidas de emergencia accesibles para personas con discapacidad diferentes de los accesos principales del edificio.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVO

6

EQUIPOS MATERIALES DE EMERGENCIA



1. Su ubicación será tal que cualquier trabajador pueda acceder a los mismos sin ninguna dificultad, disponiéndose en número suficiente.
2. Estarán expeditos y libres de obstáculos o materiales que dificulte su acceso.
3. Se prestará especial atención al contraste cromático de la pared en la que se coloquen.
4. El sistema de alarma incluirá señalización óptica, acústica y megafonía.
5. Se asegurará que se disponen de sistemas de detección y alarma en todas las zonas de la empresa (pasillos, aseos, despachos, almacenes, etc.).
6. Los sistemas de alarma incluirán megafonía y señalización óptica, siendo recomendable que ésta última sea parpadeante para facilitar su percepción.
7. Se deberán disponer de sistemas de energía alternativos para asegurar su funcionamiento en caso de caída de la red eléctrica.

SIMULACROS



1. Se medirá, dentro del simulacro, la efectividad de los acompañantes de la evacuación para las personas trabajadoras que los necesiten.
2. Se asegurará que todas las personas trabajadoras participen en los simulacros, variando la tipología y haciéndolos más complicados en el tiempo, siendo recomendable la realización de simulacros no conocidos por el personal (simulacros espontáneos).
3. Es recomendable que las personas trabajadoras se familiaricen, antes de los simulacros con:
 - a. el centro de trabajo
 - b. las medidas de emergencia,
 - c. los recorridos de evacuación,
 - d. los elementos de detección, alarma y lucha contra incendios,
 - e. los sonidos de las alarmas, etc.
4. En el caso de necesitar las personas trabajadoras acompañamiento en caso de evacuación, los acompañantes participarán, también, en el simulacro.

6.3.10 Elementos que debe abarcar la auditoría

EXTERNA

La auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos (Art. 30 Reglamento de los Servicios de Prevención):

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

En función de todo lo anterior, la entidad auditora valorará la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorará la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos la entidad auditora ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

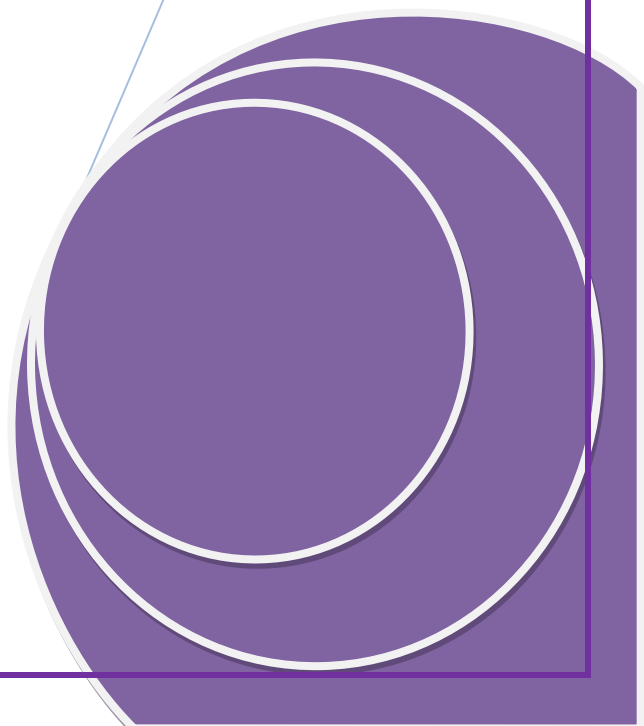
INTERNA

La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusiva en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría debería abarcar:

- La declaración de la Política preventiva inclusiva.
- La información sobre funciones, responsabilidades y autoridades.
- El cumplimiento de objetivos y metas.
- Los resultados de las operaciones de medición y seguimiento del desempeño.
- Los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el control de cambios.
- La documentación del SGPRLI, incluyendo los procedimientos e instrucciones que van a definir el SGPRLI.
- El cumplimiento de los requisitos legales de aplicación (incluyendo los requisitos DALCO UNE 170001-1:2001).
- Etc.

Las auditorías internas pueden ser parciales o abordar la revisión del SGPRLI en su totalidad en plazos previamente fijados (p. ej. revisión completa del sistema en un periodo de 3 años).

7
DIRECCIONES DE INTERÉS



GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



DIRECCIONES DE INTERÉS

7

ÍNDICE

7.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Página 3

7.2 DISCAPACIDAD

Página 4

7.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

➤ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y promoción y apoyo a la mejora de las mismas a nivel nacional.

www.insht.es/

➤ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid

Es el organismo autónomo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, que tiene como fin primordial la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

www.madrid.org/ctrabajo/irsst

➤ Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)

El **Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)** es un centro tecnológico que estudia el comportamiento del cuerpo humano y su relación con los productos, entornos y servicios que utilizan las personas. Fundado en 1976, el instituto es un centro concertado entre el **Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (IMPIVA)** y la **Universidad Politécnica de Valencia (UPV)**.

<http://www.ibv.org/>

➤ Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración donde podrá encontrar toda la información relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores.

<http://www.oect.es>

➤ Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La EU.OSHA pretende ser el principal proveedor de esa información y garantizar que sea útil para todo usuario, independientemente del tamaño de la empresa o del sector de actividad. Creada por la Unión Europea y con sede en Bilbao, España, la EU.OSHA es el principal punto de referencia para la seguridad y la salud en el trabajo.

<http://osha.europa.eu/es>

7.2 DISCAPACIDAD

➤ **Foro Europeo de la Discapacidad**

El Foro Europeo de la Discapacidad es una organización internacional sin ánimo de lucro con sede en Bruselas. Promueve la igualdad de oportunidades y la no-discriminación de las personas con discapacidad, además de garantizar y proteger sus derechos fundamentales mediante la participación activa en iniciativas políticas y en campañas de información y sensibilización sobre la discapacidad en el ámbito de la UE.

<http://www.edf-feph.org/>

➤ **United Nations Enable:**

Web sobre discapacidad de las Naciones Unidas (en inglés).

<http://www.un.org/disabilities/>

➤ **Red europea de información en Tecnologías de Apoyo**

La asociación fue fundada el 13 de Diciembre de 2006 por iniciativa de cuatro organizaciones que habían sido socias del proyecto Eastin (2004-2005). Es una iniciativa financiada parcialmente por la Comisión Europea a través del programa eTEN (Redes transeuropeas de telecomunicaciones). La misión de la asociación Eastin es mantener, desarrollar y promocionar la red Eastin en Internet y las bases de datos nacionales sobre productos de apoyo de los socios. Tiene sede en Milán (Italia).

➤ **Real Patronato sobre Discapacidad (RPD)**

Promueve la prevención de deficiencias, la rehabilitación y la inserción social de las personas con discapacidad.

<http://www.rpd.es/>

➤ **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)**

Es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.

www.cermi.es/

➤ **Centro Español de Documentación sobre Discapacidad, Real Patronato (CEDD):**

Biblioteca especializada y lugar de consulta sobre cualquier tema relacionado con la discapacidad en España.

<http://www.cedd.net/index.jsp>

➤ **Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT):**

Potencia la accesibilidad integral y el desarrollo de la tecnología, promoviendo la optimización de las ayudas técnicas y el diseño para todos.

<http://www.ceapat.org>

➤ **Portal de las personas con discapacidad – DISCAPNET:**

Portal dedicado a la discapacidad en sus diversas facetas e implicaciones laborales, personales, culturales, políticas y sociales.

<http://www.discapnet.es>

➤ **Servicio de Información sobre Discapacidad – SID:**

Información de carácter estatal sobre discapacidad, vía web, de acceso público, libre y gratuito. Es una plataforma de difusión de información sobre discapacidad y sobre las políticas sectoriales en esta materia impulsadas desde el Gobierno español.

<http://sid.usal.es/>

➤ **Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO):**

Promueve la realización de acciones de investigación, formación especializada y asesoramiento, encaminadas a potenciar, facilitar y mejorar las condiciones de vida de las personas en situación de desventaja social.

<http://www.usal.es/inico/inico.html>

➤ **Centro de Transferencia Tecnológica en Informática y Comunicaciones (CETTICO):**

Centro perteneciente a la Universidad Politécnica de Madrid. La sección de Transferencia Informática en Apoyo de las Minusvalías (SETIAM) desarrolla investigaciones para dar respuestas técnicas, de integración y de mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

<http://www.cettico.fi.upm.es/cettico/html/cettico/cettico.html>

➤ **Solidaridad Digital:**

Diario dedicado a la actualidad sobre discapacidad.

<http://solidaridaddigital.discapnet.es>

➤ **FEAPS (Federación de Organizaciones en favor de Personas con Discapacidad Intelectual)**

- FEAPS Madrid tiene establecida una colaboración con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad, en la que se recoge la realización de un estudio de riesgos

laborales en puesto ocupados por personas con DI, así como la creación de un servicio de información sobre PRL y DI dirigido a empresas y entidades.

Además de todo ello, se ha editado la publicación de (hasta la fecha de realización del presente documento) 6 manuales de PRL para diferentes puestos de trabajo: jardinería, manipulados con maquinaria, limpieza, lavandería, manipulados simples, ordenanza y recepción.

<http://prl.feapsmadrid.org/>

- FEAPS Murcia edita el Manual de Prevención en Riesgos Laborales para personas con discapacidad intelectual, elaborado por FEAPS, con el patrocinio del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, y con la asesoría técnica de Ibermutuamur. Se trata de un completo y extenso manual, de 270 páginas, dirigido a los monitores o formadores que trabajan directamente con las personas con discapacidad intelectual en el periodo de su formación, es decir, antes de ocupar un puesto de trabajo.

<http://www.feapsmurcia.org/web/FeapsComunica.nsf/7f57b171f9ecbbabc1256bd5005f2daa/9dd956b136c3b308c1256ede003a6a83?OpenDocument>

<http://www.carm.es/psocial/cendoc/bdatos/documentos/ficha.asp?iddoc=6578>

➤ **Fundación ONCE:**

El objetivo principal de la Fundación ONCE consiste en la realización de programas de integración laboral-formación y empleo para personas con discapacidad, y de la promoción de la accesibilidad global, fomentando la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

<http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx>

➤ **Mercadis:**

Página Web del Mercado de Trabajo para Personas con Discapacidad promovido por organizaciones líderes en España.

<https://www.mercadis.com/index.jsp>

➤ **Universia:**

Fundación Universia es una organización privada sin ánimo de lucro cuya finalidad principal es promover el estudio, la investigación, el empleo y la formación, con especial atención al ámbito universitario y a los colectivos en riesgo de exclusión, en el marco de la sociedad diversa del conocimiento, utilizando como instrumento las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

<http://www.fundacionuniversia.net/inicio.html>

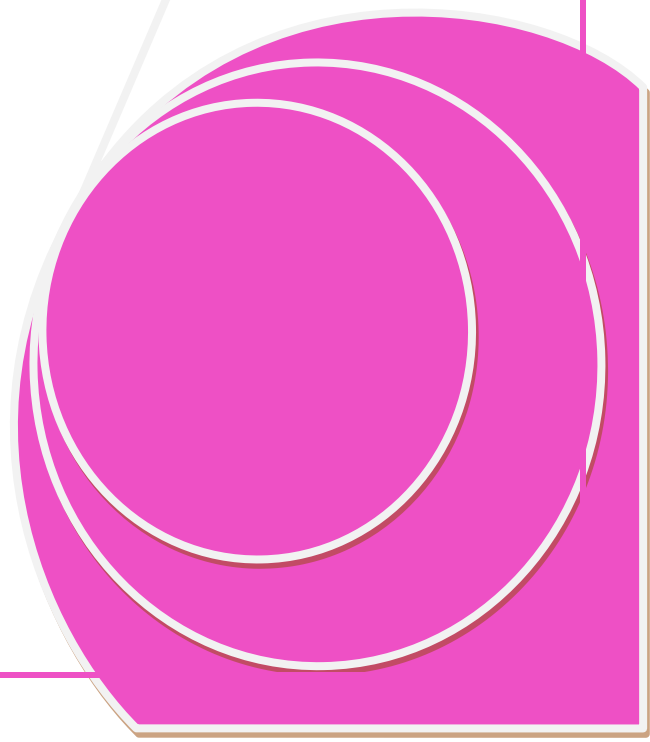
➤ **ADU: Asesoramiento sobre Discapacidad y Universidad**

Equipo de investigación y desarrollo perteneciente al Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca, que mediante un convenio de colaboración con el Real Patronato sobre Discapacidad, perteneciente al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, estudia las necesidades y demandas de las personas con discapacidad en el ámbito universitario, asesorando tanto a estudiantes con discapacidad, investigadores, profesores, personal de administración y servicios, voluntarios y a cualquier persona que esté interesada en este tema.

<http://campus.usal.es/~adu/>

8

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN



**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

8.1 INTRODUCCIÓN

Página 2

8.2 APLICACIÓN PRÁCTICA 1: OPERARIO DE JARDINERÍA

Página 3

8.3 APLICACIÓN PRÁCTICA 2: MAQUINISTA DE ARTES GRÁFICAS

Página 34

8. 1. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de verificar la aplicabilidad de la metodología de Evaluación de Riesgos Laborales definida en el Capítulo 5 de la presente Guía, se ha procedido a la puesta en práctica de la misma mediante la visita a dos empresas en las que se ha llevado a cabo el análisis y evaluación de riesgos laborales de dos puestos de trabajo llevando a cabo:

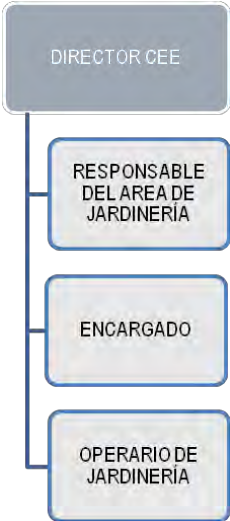


8. 2. APLICACIÓN PRÁCTICA 1: OPERARIO DE JARDINERÍA

Se ha visitado un **Centro Especial de Empleo** cuya actividad está centrada en la **jardinería** con el objeto de definir que capacidades deben asociarse a un puesto de **OPERARIO DE JARDINERÍA**.

Se mantuvo una reunión con un equipo multidisciplinar de la empresa formado por la psicóloga del centro, por el responsable de prevención de riesgos laborales y por el Responsable del Área.

Mediante la ficha de **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO (DPT)** se definieron los requisitos en relación a identificación de puesto de trabajo, condiciones laborales, análisis funcional, requerimientos, desarrollo y evolución del puesto, marcando y describiendo aquellas cuestiones que consideraban básicas para el desarrollo del puesto de trabajo evaluado.

DESCRIPCIÓN DE PUESTO		ORGANIGRAMA	
Denominación del Puesto:	Operario/a de Jardinería	 <pre> graph TD A[DIRECTOR CEE] --> B[RESPONSABLE DEL AREA DE JARDINERIA] B --> C[ENCARGADO] C --> D[OPERARIO DE JARDINERIA] </pre>	
Área a la que pertenece:	Jardinería		
Dependencia	Jerárquica:		Encargado de Jardinería
	Funcional:		
Categoría Profesional:	Operario		
Comentarios adicionales: S/C			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

CONDICIONES LABORALES	
Aspectos a considerar:	
Tipo de Contrato:	Indefinido <input type="checkbox"/>
	Temporal* <input checked="" type="checkbox"/> 1 año
	Obra y servicio <input type="checkbox"/>
*En el caso que sea temporal, ¿Hay posibilidad a indefinido? <input checked="" type="checkbox"/>	
Jornada:	Completa <input checked="" type="checkbox"/>
	Parcial <input type="checkbox"/>
	Intensiva <input type="checkbox"/>
Horario:	De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas
Beneficios sociales:	N/A
Salario:	S/C
Condiciones Especiales:	
Horario (turnos, horas extras):	Poco probable
Disponibilidad para viajar:	No es necesario
ANÁLISIS FUNCIONAL	
Funciones (<i>Aspectos clave que se realizan en el puesto y que contribuyen de manera conjunta a alcanzar el objetivo</i>)	
Mantenimiento y obra de jardines: <ul style="list-style-type: none"> - barrido de hojas - plantación - poda de seto - limpieza de hierbas - colocación de riego - semillado - rasado de terreno - etc. 	
Materiales, maquinarias, productos, herramientas o equipos de trabajo empleados	
Máquinas: <ul style="list-style-type: none"> - Desbrozadora - Corta césped - Sopladora Herramientas manuales: <ul style="list-style-type: none"> - Tijeras de podar - Azada - Azadón - Rastrillo - Palas 	Elevación y transporte: <ul style="list-style-type: none"> - Plataforma de hasta 2 m. de altura Contaminantes biológicos: <ul style="list-style-type: none"> - Mantillo

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	
Formación General	
Deseable Estudios Primarios.	
Formación Específica	
Imprescindible: Garantía Social en Jardinería o formación similar (o bien experiencia en el puesto).	
Experiencia laboral	
Mínimo de 6 meses.	
Idiomas	
N/A	
Informática	
N/A	
Habilidades y competencias	
N/A	
Carné de conducir	NO
Vehículo propio	NO

DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL PUESTO
Procedimiento de integración (al puesto, al grupo y organización)
Presentación de la empresa y compañeros y acompañamiento durante los dos primeros meses por el Encargado Directo.
Procedimiento de supervisión (controles, tipo, frecuencia)
<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión visual diaria. - Supervisión visual semanal.
Acciones previstas de formación
Durante dos meses mediante prácticas directas en el puesto de trabajo.
Evolución, desarrollo y promoción
Promoción económica.

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

Realizada la descripción del puesto de trabajo usamos la siguiente tabla para marcar qué **CAPACIDADES** se consideran necesarias para el puesto de trabajo.

	APLICA	
	SI	NO
APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO		
A1 Adquirir habilidades complejas		✓
A2 Centrar la atención	✓	
A3 Realizar cálculos		✓
A4 Encontrar la solución a problemas sencillos	✓	
A5 Encontrar la solución a problemas complejos		✓
A6 Mirar	✓	
A7 Escuchar		✓
TAREAS Y DEMANDAS GENERALES		
T 1 Llevar a cabo una única tarea	✓	
T2 Llevar a cabo múltiples tareas		✓
T3 Manejo del estrés y otras demandas psicológicas		✓
COMUNICACIÓN		
C1 Comunicar y recibir mensajes	✓	
C2 Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)	✓	
C3 Hablar		✓
MOVILIDAD		
M1 Mantener y/o cambiar la postura corporal	✓	
M2 Transferir el propio cuerpo	✓	
M3 Levantar, llevar, usar y mover objetos	✓	
M4 Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo	✓	
M5 Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (andador, silla de ruedas, bastón)		✓
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES		
R1 Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.	✓	

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN		SEGURIDAD									MEDIOAMBIENTALES				CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	20	21	22
A1	Adquirir habilidades complejas	✓															
A2	Centrar la atención	✓															
A4	Encontrar la solución a problemas sencillos	✓															
A6	Mirar	✓															
RIESGOS		010	080	010	040	020	161	200	211	170	310	220	330	380	450	480	510
		020	100	050	090	030	162	211	212	180		320			460	570	530
		050	110	080	100	040			213	211					470		540
		060		110		050			214								550
		070		120		070											560
		080		130		090	110										

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

		SEGURIDAD							MEDIO AMBIENTALES	CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
TAREAS/DEMANDAS GENERALES		SI	1	2	3	4	5	7	8	13	20	21	22
T1	Llevar a cabo una única tarea	✓											
COMUNICACIÓN													
C1	Comunicar y recibir mensajes	✓											
C2	Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)	✓											
RIESGOS			010	080	010	040	020	200	211	330	450 460 470	480 570	510 530 540 550 560
			020	100	050	090	030	211	212				
			050	110	080	100	040		213				
			060		110		050		214				
			070		120		070						
			080		130		090		110				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

		SEGURIDAD									CARGA DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
MOVILIDAD		SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19	20	21	22
M1	Mantener y/o cambiar la postura corporal	✓													
M2	Transferir el propio cuerpo	✓													
M3	Levantar, llevar, usar y mover objetos	✓													
M4	Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo	✓													
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES															
R1	Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.	✓													
RIESGOS			010	080	010	040	020	161	200	211	170	130	450	480	510
			020	100	050	090	030	162	211	212	180	410	460	570	530
			050	110	080	100	040			213	211	420	470		540
			060		110		050			214		430			550
			070		120		070					440			560
			080		130		090								

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

En función de las capacidades seleccionadas obtenemos una serie de condiciones de seguridad, medioambiente, carga y organización de trabajo, pero, debemos tener en cuenta, que en relación a la actividad que se desarrolle y de las herramientas y equipos que se utilicen o no en el puesto que estamos evaluando, debemos depurar la información, ajustándola a la realidad del puesto.

Mediante el siguiente listado definimos qué condiciones afectan al puesto definido, permitiéndonos descartar aquellas condiciones que no aplican:

			APLICA	
			SI	NO
SEGURIDAD	2	Maquinas	✓	
	3	Elevación y transporte	✓	
	4	Herramientas manuales	✓	
	5	Manipulación de objetos	✓	
	6	Instalación eléctrica		✓
	7	Aparatos a presión y gases		✓
	9	Sustancias químicas	✓	
MEDIOAMBIENTALES	10	Contaminantes químicos	✓	
	11	Contaminantes biológicos	✓	
	12	Ventilación y Climatización		✓
	13	Ruido	✓	
	14	Vibraciones		✓
	15	Iluminación		✓
	16	Calor y Frío	✓	
	17	Radiaciones Ionizantes		✓
	18	Radiaciones No Ionizantes		✓
CARGA DE TRABAJO	19	Carga física	✓	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	21	Trabajo a turnos		✓

Realizada la selección de condiciones que aplican, las tablas de evaluación quedan de la siguiente manera:

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	010	Caída de personas a distinto nivel	✓					✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES			
		Señalizar todas las zanjas de una profundidad superior a 1 m., incluido terraplenes y desniveles, y proteger con protecciones colectivas los que tengan una caída de más de 2 m.		ENCARGADO		ENE-11		ABR-11					

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	020	Caída de personas al mismo nivel		✓		✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES			
		Planificar las tareas de forma que no sea necesario invadir zonas de paso. Delimitar una zona de almacenamiento de materiales		ENCARGADO		ENE-11		ABR-11					
Se establecerán medidas generales en soporte de lectura fácil que ayude a las personas trabajadoras a observar en su entorno de trabajo posibles fuentes de caída como zanjas, desniveles, bordillos, etc.		SP		ENE-11		ABR-11							

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	050	Caída de objetos desprendidos	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES		
		Proporcionar casco de seguridad con barbuquejo para los trabajos de poda..		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				
		Las zonas de poda serán balizadas para evitar que los trabajadores o viandantes circulen por debajo de ellas.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				
		Queda prohibido el colocarse debajo de las zonas de poda.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	060	Pisadas sobre objetos		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES		
		Se mantendrá limpia y ordenada la zona de trabajo.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				
		Se dotará a las personas trabajadoras de calzado de seguridad.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
1	Lugar de trabajo	070	Choques contra objetos inmóviles				✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se establecerán medidas generales en soporte de lectura fácil que ayude a las personas trabajadoras a observar en su entorno de trabajo posibles fuentes de golpes pertenecientes al entorno natural donde se desarrollan los trabajos (árboles, setos, piedras, etc)		SP		ENE-11	ABR-11						

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
1	Lugar de trabajo	080	Choques contra objetos móviles				✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se señalizará la presencia de personas trabajadoras mediante vallas, conos, etc, cuando se realicen tareas cerca de la calzada.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						
		Se observarán las medidas de educación vial para evitar atropellos.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						
		En el manejo de medios auxiliares de carga (carretilla manual) estos serán usados únicamente para el transporte de materiales y, una vez		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

		finalizado este, se colocaran fuera de las zonas de paso y circulación.				
--	--	---	--	--	--	--

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
2	Máquinas	080	✓					✓					
		100		✓			✓						
		110	✓					✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Solicitar del fabricante la declaración CE de conformidad.		COMPRAS			ENE-11	FEB-11					
		Revisar periódicamente el estado de las protecciones contra proyecciones de la maquinaria.		ENCARGADO			ENE-11	FEB-11					
		Entregar o poner a disposición de los trabajadores el manual de utilización de los equipos de trabajo, en un soporte de lectura fácil.		SP			ENE-11	FEB-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
3	Elevación y Transporte	010	Caída de personas a distinto nivel	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Las plataformas de trabajo se montarán perfectamente niveladas, para evitar los riesgos por trabajar sobre superficies inclinadas.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
3	Elevación y Transporte	050	Caída de objetos desprendidos	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Garantizar que las plataformas de trabajo posean: barandillas de al menos 1 m. de altura, listón intermedio y rodapié de 15 cm, sólidamente sujetas, escalera interior y plataforma de trabajo de 60 cm o más.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
3	Elevación y Transporte	080	Choques contra objetos móviles	✓					✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		En el caso de desplazar la plataforma de trabajo horizontalmente se asegurará que está no se realiza por zonas inclinadas y que la zona de tránsito está despejada de obstáculos y personas.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
3	Elevación y Transporte	110	Atrapamiento por o entre objetos	✓					✓				
		120	Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos	✓					✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		El manejo, utilización, mantenimiento y reparación de la plataforma de trabajo sólo será realizado por personal formado, capacitado y autorizado por la empresa.		RESPONSABLE DE AREA		ENE-11	FEB-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
3	Elevación y Transporte	130	Sobreesfuerzo	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		El montaje de la plataforma de trabajo se deberá realizar con personal suficiente y siguiendo las instrucciones marcadas por el fabricante.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
4	Herramientas Manuales	040	Caída de objetos en manipulación										
		090	Golpes/cortes por objetos o herramientas		✓		✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Adquisición de herramientas de calidad, con diseño ergonómico de forma que su peso, forma y dimensiones se adapten específicamente al trabajo.		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se dotara a las personas trabajadoras de calzado y guantes de seguridad.		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
4	Herramientas Manuales	100	Proyección de fragmentos o partículas		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Proporcionar e implantar la obligación de uso de pantalla de protección facial anti-impacto, para trabajos de corte de setos y bordes, poda, desbrozado.		RESPONSABLE DE AREA		ENE-11	FEB-11						

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	020	Caída de personas al mismo nivel		✓		✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se establecerán medidas generales en soporte de lectura fácil que ayude a las personas trabajadoras a observar en su entorno de trabajo posibles fuentes de caída como zanjas, raíces, piedra, bordillos, etc.		SP		ENE-11	ABR-11						
Proporcionar a las personas trabajadoras guantes y botas de seguridad.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11								

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	030	Caída de objetos por desplome o derrumbamiento										
		040	Caída de objetos en manipulación	✓					✓				
		050	Caída de objetos desprendidos										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		Se proporcionarán guantes, botas y casco de seguridad con barbuquejo en caso de trabajos de poda.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11				
		Las zonas de poda serán balizadas para evitar que los trabajadores o viandantes circulen por debajo de ellas.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11				
		Queda prohibido el colocarse debajo de las zonas de poda.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	070	Choques contra objetos inmóviles										
		090	Golpes/cortes por objetos o herramientas	✓					✓				
		110	Atrapamiento por o entre objetos										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		Se establecerán medidas generales en soporte de lectura fácil que ayude a las personas trabajadoras a observar en su entorno de trabajo posibles fuentes de golpes pertenecientes al entorno natural donde se desarrollan los trabajos (árboles, setos, piedras, etc.)			SP			ENE-11	ABR-11				
		Se dotará a las personas trabajadoras de guantes y botas de seguridad.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
8	Incendios	211	Incendios. Factores de inicio										
		212	Incendios. Propagación				✓						
		213	Incendios. Medios de lucha										
		214	Incendios. Evacuación										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		El combustible debe guardarse en recipientes cerrados, con válvula de exhalación de vapores y señalizados con la leyenda "gasolina, gasoil o mezcla". EVITAR EL USO DE COMBUSTIBLE POR LOS TRABAJADORES O ENTREGAR INSTRUCCIONES SENCILLAS SOBRE LA MANIPULACIÓN DE COMBUSTIBLE.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		Prohibición expresa de fumar cerca de quipos de trabajo y de recipientes de combustible.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		Dotar los vehículos de transporte con medios de extinción adecuados (extintor de polvo polivalente ABC de eficacia 21ª y 113B).			RESPONSABLE DE AREA			ENE-11	FEB-11				
		Realizar las revisiones de los medios de extinción establecidas por la normativa.			DIRECCION CEE			ENE-11	FEB-11				
		En el caso de incendio, por el tipo de entorno de trabajo (parques y jardines), seguir las instrucciones proporcionadas.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
9	Sustancias Químicas	170	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		✓			✓					
		180	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		El combustible debe guardarse en recipientes cerrados, con válvula de exhalación de vapores y señalizados con la leyenda "gasolina, gasoil o mezcla". EVITAR EL USO DE COMBUSTIBLE POR LOS TRABAJADORES O ENTREGAR INSTRUCCIONES SENCILLAS SOBRE LA MANIPULACIÓN DE COMBUSTIBLE.		ENCARGADO			ENE-11	FEB-11					
		Se dotará a las personas trabajadoras de guantes de protección adecuados.		ENCARGADO			ENE-11	FEB-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
9	Sustancias Químicas	211	Incendios. Factores de inicio		✓			✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se dispondrá en la zona de trabajo de medios de extinción adecuados (extintor de polvo polivalente ABC de eficacia 21A y 113B).		RESPONSABLE DE AREA		ENE-11	FEB-11					

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
10	Contaminantes Químicos	310	Exposición a contaminantes químicos	✓				✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se formará e informará a las personas trabajadoras sobre las normas de manipulación y de actuación en caso de vertido de combustible en soporte de lectura fácil.		SP		ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
11	Contaminantes Biológicos	220	Accidentes causados por seres vivos	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se dotará a las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada y equipos de protección (guantes y botas de seguridad).		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se dispondrá en la zona de trabajo de un botiquín de primeros auxilios.		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se establecerán campañas de vacunación frente a enfermedades de origen biológico.		SP			ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA														
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
11	Contaminantes Biológicos	320	Exposición a contaminantes biológicos	✓				✓						
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se dotará a las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada y equipos de protección (guantes y botas de seguridad).			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se dispondrá en la zona de trabajo de un botiquín de primeros auxilios.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se establecerán campañas de vacunación frente a enfermedades de origen biológico.			SP			ENE-11	ABR-11					
		Se formará e informará a las personas trabajadoras sobre las normas de uso y manipulación del mantillo.			SP			ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
13	Ruido	330 Ruido	✓				✓						
		ACCION REQUERIDA	RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Proporcionar protectores auditivos.	ENCARGADO			ENE-11	ABR-11						
		Entregar o poner a disposición de los trabajadores el manual de instrucciones del equipo y las medidas de prevención a adoptar en su caso. Facilitar unas instrucciones de seguridad simplificadas.	SP			ENE-11	ABR-11						
		Realizar formación a cerca de la colocación de los equipos de protección individual frente al ruido.	SP			ENE-11	ABR-11						
		Revisión periódica y mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo según instrucciones del fabricante.	RESPONSABLE DE AREA			ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA															
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION					
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT		
16	Calor y Frio	140	Exposición a temperaturas ambientales extremas	✓					✓						
		350	Estrés térmico												
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se dotará a los trabajadores de ropa adecuada que les permita mantener una temperatura corporal óptima.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11						
		En época estival, se dotará de suministro de agua cercana al puesto donde la persona trabajadora pueda beber periódicamente.			ENCARGADO			ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION					
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT		
16	Calor y Frio	150	Contactos térmicos			✓				✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES			
		Entregar o poner a disposición de las personas trabajadoras el manual de instrucciones del equipo y las medidas de prevención a adoptar en su caso en soporte de lectura fácil.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11					
		Se dispondrá en la zona de trabajo de un botiquín de primeros auxilios.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11					
		Se dotará a los trabajadores de guantes de protección.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CARGA DE TRABAJO		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
19	Carga Física	130	Sobreesfuerzos										
		410	Física. Posición										
		420	Física. Desplazamiento		✓			✓					
		430	Física. Esfuerzo										
		440	Física. Manejos de cargas										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		No sobrepasar, en general, el peso máximo de 25 kg. en el manejo de cargas , en el caso de mujeres, menores y mayores será de 15 Kg. Cuando se sobrepasen estos valores se deberá realizar entre dos personas.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		Evitar trabajos con herramientas por encima de la cabeza y en posición arrodillado.											
		En el caso de ser necesario el desplazamiento de cargas se usaran medios auxiliares. En el caso de no disponer de ellos se realizará el desplazamiento entre varias personas.											
		Se realizarán acciones formativas e informativas destinadas a la manipulación manual de cargas.			SP			ENE-11	FEB-11				
Establecer tiempos de descanso, preferentemente pausas cortas y repartidas a lo largo de la jornada, minimizando así la biperestación prolongada y facilitando al trabajador el cambio postural.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8


EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CARGA DE TRABAJO		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
20	Carga Mental	450	Mental. Recepción de la información										
		460	Mental. Tratamiento de la información	✓					✓				
		470	Mental. Respuesta										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		Se establecerán las pautas de organización del trabajo previamente a la realización del mismo, asegurando la comprensión adecuada de las instrucciones por todos los trabajadores a las que van dirigidas.			RESPONSABLE DE AREA			ENE-11	ABR-11				

8. 3. APLICACIÓN PRÁCTICA 2: MAQUINISTA DE ARTES GRÁFICAS

Se ha visitado una empresa de **Centro Especial de Empleo** cuya actividad está centrada en las **Artes Gráficas** con el objeto de definir que capacidades deben asociarse a un puesto de **MAQUINISTA EN ARTES GRÁFICAS**.

Se mantuvo una reunión con un equipo multidisciplinar de la empresa formado por la psicóloga del centro, por el responsable de prevención de riesgos laborales de la empresa y por el Encargado de Taller.

Mediante la ficha de **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO (DPT)** se definieron los requisitos en relación a identificación de puesto de trabajo, condiciones laborales, análisis funcional, requerimientos, desarrollo y evolución del puesto, marcando y describiendo aquellas cuestiones que consideraban básicas para el desarrollo del puesto de trabajo evaluado.

DESCRIPCIÓN DE PUESTO		ORGANIGRAMA	
Denominación del Puesto:	Maquinista en artes gráficas	 <pre> graph TD DIRECTOR --> JEFE_DE_PRODUCCION_DE_IMPRESA[JEFE DE PRODUCCIÓN DE IMPRENTA] JEFE_DE_PRODUCCION_DE_IMPRESA --> ENCARGADO_DE_TALLER[ENCARGADO DE TALLER] ENCARGADO_DE_TALLER --> MAQUINISTA_DE_ARTES_GRAFICAS[MAQUINISTA DE ARTES GRÁFICAS] </pre>	
Área a la que pertenece:	Artes gráficas		
Dependencia	Jerárquica:		Encargado de taller
	Funcional:		Jefe de producción
Categoría Profesional:	Técnico no cualificado		
Comentarios adicionales: S/C			

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

CONDICIONES LABORALES	
Aspectos a considerar:	
Tipo de Contrato:	Indefinido <input type="checkbox"/>
	Temporal* <input checked="" type="checkbox"/> 1 año
	Obra y servicio <input type="checkbox"/>
*En el caso que sea temporal, ¿Hay posibilidad a indefinido? <input checked="" type="checkbox"/>	
Jornada:	Completa <input checked="" type="checkbox"/>
	Parcial <input type="checkbox"/>
	Intensiva <input type="checkbox"/>
Horario:	De lunes a viernes (según demanda de la producción) de 7:30 a 15:00 horas o de 11:00 a 21:00 horas.
Beneficios sociales:	N/A
Salario:	S/C
Condiciones Especiales:	
Horario (turnos, horas extras):	Sí, flexible según productividad.
Disponibilidad para viajar:	No es necesario
ANÁLISIS FUNCIONAL	
Funciones (<i>Aspectos clave que se realizan en el puesto y que contribuyen de manera conjunta a alcanzar el objetivo</i>)	
Proceso completo de impresión de escritos: <ul style="list-style-type: none"> - Colocación de plancha de aluminio con el escrito de impresión sobre cilindro (plancha ligera que se sostiene por cuatro taladros). - Colocar el color de tinta adecuado al escrito. - Colocar el papel dentro de la máquina. - Activar la máquina y recoger el papel impreso tras el proceso de impresión y colocar en carrito de transporte. - Limpieza de la máquina de tintas a través de disolvente. 	
Materiales, maquinarias, productos, herramientas o equipos de trabajo empleados	
Máquinas: <ul style="list-style-type: none"> - Compresor de aire - Máquina OFFSET 	Productos químicos: <ul style="list-style-type: none"> - Tintas - Disolventes
Herramientas manuales: <ul style="list-style-type: none"> - Destornillador - Llave manual fija 	

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	
Formación General	
Deseable Estudios Primarios.	
Formación Específica	
Imprescindible: Garantía Social en Jardinería o formación similar (o bien experiencia en el puesto).	
Experiencia laboral	
Mínimo de 12 meses.	
Idiomas	
N/A	
Informática	
N/A	
Habilidades y competencias	
N/A	
Carné de conducir	NO
Vehículo propio	NO

DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL PUESTO	
Procedimiento de integración (al puesto, al grupo y organización)	
Presentación de la empresa y compañeros y acompañamiento durante los dos primeros meses por el Encargado del taller.	
Procedimiento de supervisión (controles, tipo, frecuencia)	
Supervisión visual por medio del control de calidad del resultado del producto final (diaria y finalización del trabajo).	
Acciones previstas de formación	
Durante dos meses mediante prácticas directas en el puesto de trabajo.	
Evolución, desarrollo y promoción	
Promoción económica.	

**GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES**



**EJEMPLOS PRÁCTICOS
DE
APLICACIÓN**

8

Realizada la descripción del puesto de trabajo usamos la siguiente tabla para marcar qué **CAPACIDADES** se consideran necesarias para el puesto de trabajo.

	APLICA	
	SI	NO
APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO		
A1 Adquirir habilidades complejas	✓	
A2 Centrar la atención	✓	
A3 Realizar cálculos	✓	
A4 Encontrar la solución a problemas sencillos	✓	
A5 Encontrar la solución a problemas complejos		✓
A6 Mirar	✓	
A7 Escuchar		✓
TAREAS Y DEMANDAS GENERALES		
T 1 Llevar a cabo una única tarea	✓	
T2 Llevar a cabo múltiples tareas		✓
T3 Manejo del estrés y otras demandas psicológicas	✓	
COMUNICACIÓN		
C1 Comunicar y recibir mensajes	✓	
C2 Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)	✓	
C3 Hablar		✓
MOVILIDAD		
M1 Mantener y/o cambiar la postura corporal	✓	
M2 Transferir el propio cuerpo	✓	
M3 Levantar, llevar, usar y mover objetos	✓	
M4 Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo	✓	
M5 Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (andador, silla de ruedas, bastón)		✓
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES		
R1 Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.	✓	

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN		SEGURIDAD									MEDIOAMBIENTALES				CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
		SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13		15	20	21	22		
A1	Adquirir habilidades complejas																				
A2	Centrar la atención																				
A3	Realizar cálculos																				
A4	Encontrar la solución a problemas sencillos																				
A6	Mirar																				
RIESGOS		010	080	010	040	020	161	200	211	170	310	220	330	380	450		480	510			
		020	100	050	090	030	162	211	212	180		320			460		570	530			
		050	110	080	100	040			213	211					470				540		
		060		110		050			214											550	
		070		120		070															560
		080		130		090															
						110															

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

		SEGURIDAD							MEDIO AMBIENTALES	CARGA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
TAREAS/DEMANDAS GENERALES	SI	1	2	3	4	5	7	8	13	20	21	22
T1	Llevar a cabo una única tarea											
T3	Manejo del estrés y otras demandas psicológicas											
COMUNICACIÓN												
C1	Comunicar y recibir mensajes											
C2	Utilizar dispositivos y técnicas de comunicación (ordenador, teléfono, etc.)											
RIESGOS		010	080	010	040	020	200	211	330	450	480	510
		020	100	050	090	030	211	212		460	570	530
		050	110	080	100	040		213		470		540
		060		110		050		214				550
		070		120		070						560
		080		130		090						
						110						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

		SEGURIDAD									CARGA DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
MOVILIDAD		SI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19	20	21	22
M1	Mantener y/o cambiar la postura corporal														
M2	Transferir el propio cuerpo														
M3	Levantar, llevar, usar y mover objetos														
M4	Caminar y/o desplazarse en el entorno del trabajo														
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES															
R1	Relacionarse con compañeros, la organización y/o clientes.														
RIESGOS			010	080	010	040	020	161	200	211	170	130	450	480	510
			020	100	050	090	030	162	211	212	180	410	460	570	530
			050	110	080	100	040			213	211	420	470		540
			060		110		050			214		430			550
			070		120		070					440			560
			080		130		090								

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

En función de las capacidades seleccionadas obtenemos una serie de condiciones de seguridad, medioambiente, carga y organización de trabajo, pero, debemos tener en cuenta, que en relación a la actividad que se desarrolle y de las herramientas y equipos que se utilicen o no en el puesto que estamos evaluando, debemos depurar la información, ajustándola a la realidad del puesto.

Mediante el siguiente listado definimos qué condiciones afectan al puesto definido, permitiéndonos descartar aquellas condiciones que no aplican:

			APLICA	
			SI	NO
SEGURIDAD	2	Maquinas	✓	
	3	Elevación y transporte		✓
	4	Herramientas manuales	✓	
	5	Manipulación de objetos	✓	
	6	Instalación eléctrica		✓
	7	Aparatos a presión y gases		✓
	9	Sustancias químicas	✓	
MEDIOAMBIENTALES	10	Contaminantes químicos	✓	
	11	Contaminantes biológicos		✓
	12	Ventilación y Climatización		✓
	13	Ruido	✓	
	14	Vibraciones		✓
	15	Iluminación	✓	
	16	Calor y Frío		✓
	17	Radiaciones Ionizantes		✓
18	Radiaciones No Ionizantes		✓	
CARGA DE TRABAJO	19	Carga física	✓	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	21	Trabajo a turnos		✓

Realizada la selección de condiciones que aplican, las tablas de evaluación quedan de la siguiente manera:

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	010	Caída de personas a distinto nivel										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		NO APLICA ¹											

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	020	Caída de personas al mismo nivel	✓			✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se mantendrá el área de trabajo limpia y ordenada.		TRABAJADOR		ENE-11	ABR-11						
Proporcionar calzado de seguridad con suela antideslizante.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11								

¹ Riesgo que no aplica debido a las condiciones del centro de trabajo estudiado

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	050	Caída de objetos desprendidos										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		NO APLICA ²											

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	060	Pisadas sobre objetos		✓		✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se mantendrá el área de trabajo limpia y ordenada.		TRABAJADOR		ENE-11	ABR-11						
		Se mantendrán acondicionada y delimitada la zona de almacenamiento de materias primas.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						
		Se dotará a las personas trabajadoras de calzado de seguridad con suela antideslizante.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

² Riesgo que no aplica debido a las condiciones del centro de trabajo estudiado

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	070	Choques contra objetos inmóviles		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Adecuación del espacio que separe entre sí máquinas u otros aparatos.		JEFE DE PRODUCCIÓN		ENE-11	FEB-11						
		Se mantendrá el área de trabajo limpia y ordenada.		TRABAJADOR		ENE-11	FEB-11						
		No se deberá colocar materiales u objetos a una distancia menor de 1 m de la máquina usada por el operario.		ENCARGADO		ENE-11	FEB-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
1	Lugar de trabajo	080	Choques contra objetos móviles										
		100	Proyección de fragmentos o partículas		✓			✓					
		110	Atrapamiento por o entre objetos										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Solicitar del fabricante la declaración CE de conformidad.		COMPRAS			ENE-11	FEB-11					
			Revisar periódicamente el estado de las protecciones contra proyecciones de la maquinaria.	ENCARGADO			ENE-11	FEB-11					
			Entregar o poner a disposición de los trabajadores el manual de utilización de los equipos de trabajo, en un soporte de lectura fácil.	SP			ENE-11	FEB-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
4	Herramientas Manuales	040	Caída de objetos en manipulación										
		090	Golpes/cortes por objetos o herramientas		✓		✓						
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Adquisición de herramientas de calidad, con diseño ergonómico de forma que su peso, forma y dimensiones se adapten específicamente al trabajo.		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					
		Se dotara a las personas trabajadoras de calzado seguridad con suela antideslizante.		ENCARGADO			ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
4	Herramientas Manuales	100	Proyección de fragmentos o partículas	✓				✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Proporcionar e implantar la obligación de uso de protección ocular y guantes de seguridad.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11					

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	020	Caída de personas al mismo nivel	✓				✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se mantendrá el área de trabajo limpia y ordenada.		TRABAJADOR		ENE-11	ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	030	Caída de objetos por desplome o derrumbamiento										
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES		
		NO APLICA ³											

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	040	Caída de objetos en manipulación										
		050	Caída de objetos desprendidos	✓					✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES		
		Proporcionar medios auxiliares para transportar las planchas y los rodillos.		JEFE DE PRODUCCIÓN			ENE-11		ABR-11				
		Se dotara a las personas trabajadoras de calzado seguridad con suela antideslizante.		ENCARGADO			ENE-11		ABR-11				

³ Riesgo que no aplica debido a las condiciones del centro de trabajo estudiado

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	070	Choques contra objetos inmóviles		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Adecuación del espacio que separe entre sí máquinas u otros aparatos.		JEFE DE PRODUCCIÓN		ENE-11	FEB-11						
		Se mantendrá el área de trabajo limpia y ordenada.		TRABAJADOR		ENE-11	FEB-11						
		No se deberá colocar materiales u objetos a una distancia menor de 1 m de la máquina usada por el operario.		ENCARGADO		ENE-11	FEB-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	090	Golpes/cortes por objetos o herramientas	✓				✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Adquisición de herramientas de calidad, con diseño ergonómico de forma que su peso, forma y dimensiones se adapten específicamente al trabajo.		COMPRAS		ENE-11	ABR-11						
		Se dotará a las personas trabajadoras de guantes y calzado de seguridad con suela antideslizante.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						
		Se formará e informará a los operarios de las normas de seguridad para el uso y mantenimiento de herramientas en soporte de lectura fácil..		SP		ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
5	Manipulación de Objetos	110	Atrapamiento por o entre objetos	✓					✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES				
		En el caso de ser necesario el desplazamiento de cargas se usaran medios auxiliares. En el caso de no disponer de ellos se realizará el desplazamiento entre varias personas.		ENCARGADO		ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
8	Incendios	211	Incendios. Factores de inicio										
		212	Incendios. Propagación				✓						
		213	Incendios. Medios de lucha										
		214	Incendios. Evacuación										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		Almacenamiento de los productos según las indicaciones de las fichas de seguridad y en una ubicación adecuada, con acceso sólo al personal autorizado.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		Evitar los focos de ignición (chispas) en las zonas donde hay materiales combustibles.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		Instalar extintores adecuados al tipo de fuego previsible, el recorrido real para alcanzar cualquiera de ellos será de 15 m. La eficacia mínima de los extintores será 21A - 113B.			JEFE DE PRODUCCIÓN			ENE-11	FEB-11				
		Realizar las revisiones de los medios de extinción establecidas por la normativa.			DIRECCION			ENE-11	FEB-11				
		Formar e informar a las personas trabajadoras sobre el plan de emergencia y evacuación del taller.			SP			ENE-11	FEB-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
9	Sustancias Químicas	170	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas										
		180	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas		✓								
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES				
		Se dotarán de los equipos de protección individual (guantes, mascarillas) apropiados para la manipulación de tintas y disolventes.											
		Se formará e informará a los trabajadores en soporte de lectura fácil sobre el uso y manipulación de sustancias químicas en base a las fichas de seguridad de los productos químicos usados en el puesto.											

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

CONDICION DE SEGURIDAD	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
9	Sustancias Químicas	211 Incendios. Factores de inicio		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES						
		Almacenamiento de los productos según las indicaciones de las fichas de seguridad y en una ubicación adecuada, con acceso sólo al personal autorizado.	ENCARGADO	ENE-11	FEB-11							
		Se señalizará con pictogramas de alto contraste la zona de almacenamiento de sustancias químicas.	SP	ENE-11	FEB-11							
		Se instalará un extintor adecuado a las características químicas de los productos en las proximidades de la zona de almacenamiento.	JEFE DE PRODUCCIÓN	ENE-11	FEB-11							

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA														
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION					
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT		
10	Contaminantes Químicos	310	Exposición a contaminantes químicos			✓				✓				
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO		FECHA FINALIZACIÓN		OBSERVACIONES				
		Se dotarán de los equipos de protección individual (guantes, mascarillas) apropiados para la manipulación de tintas y disolventes.			ENCARGADO		ENE-11		ABR-11					
		Se formará e informará a las personas trabajadoras sobre las normas de manipulación y de actuación en caso de vertido de contaminante químico en soporte de lectura fácil.			SP		ENE-11		ABR-11					
		Se formará e informará a los trabajadores en soporte de lectura fácil sobre el uso y manipulación de sustancias químicas en base a las fichas de seguridad de los productos químicos usados en el puesto.			SP		ENE-11		ABR-11					
		Se establecerá un proyecto de acondicionamiento de la ventilación general del taller de impresión para evitar la concentración de vapores tóxicos.			DIRECCIÓN		ENE-11		ABR-11					

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION				
			B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT	
13	Ruido	330 Ruido	✓				✓						
		ACCION REQUERIDA	RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Proporcionar protectores auditivos.	ENCARGADO			ENE-11	ABR-11						
		Entregar o poner a disposición de los trabajadores el manual de instrucciones del equipo y las medidas de prevención a adoptar en su caso. Facilitar unas instrucciones de seguridad simplificadas.	SP			ENE-11	ABR-11						
		Realizar formación a cerca de la colocación de los equipos de protección individual frente al ruido.	SP			ENE-11	ABR-11						
		Revisión periódica y mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo según instrucciones del fabricante.	RESPONSABLE DE AREA			ENE-11	ABR-11						
		Se establecerá un proyecto de acondicionamiento de insonorización general del taller de impresión.	DIRECCIÓN			ENE-11	ABR-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
15	Iluminación	380	Iluminación		✓			✓					
		ACCION REQUERIDA		RESPONSABLE		FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES					
		Se establecerá un proyecto de medida de iluminación general del taller de impresión.		DIRECCIÓN		ENE-11	FEB-11						
		Se establecerá un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las iluminarias del taller.		DIRECCIÓN		ENE-11	FEB-11						

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CARGA DE TRABAJO		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
19	Carga Física	130	Sobreesfuerzos										
		410	Física. Posición										
		420	Física. Desplazamiento		✓			✓					
		430	Física. Esfuerzo										
		440	Física. Manejos de cargas										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		No sobrepasar, en general, el peso máximo de 25 kg. en el manejo de cargas , en el caso de mujeres, menores y mayores será de 15 Kg. Cuando se sobrepasen estos valores se deberá realizar entre dos personas.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				
		En el caso de ser necesario el desplazamiento de cargas (planchas y rodillos) se usaran medios auxiliares. En el caso de no disponer de ellos se realizará el desplazamiento entre varias personas.											
		Se realizarán acciones formativas e informativas destinadas a la manipulación manual de cargas.			SP			ENE-11	FEB-11				
		Establecer tiempos de descanso, preferentemente pausas cortas y repartidas a lo largo de la jornada, minimizando así la biperestación prolongada y facilitando al trabajador el cambio postural.			ENCARGADO			ENE-11	FEB-11				

GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES



EJEMPLOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN

8

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA													
CARGA DE TRABAJO		COD.	RIESGO ASOCIADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACION			
				B	M	A	LD	D	ED	TO	MO	IMP	INT
20	Carga Mental	450	Mental. Recepción de la información										
		460	Mental. Tratamiento de la información	✓					✓				
		470	Mental. Respuesta										
		ACCION REQUERIDA			RESPONSABLE			FECHA DE INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES			
		Se establecerán las pautas de organización del trabajo previamente a la realización del mismo, asegurando la comprensión adecuada de las instrucciones por todos los trabajadores a las que van dirigidas.			RESPONSABLE DE AREA			ENE-11	ABR-11				

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2007-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

ELABORADO POR:

FUNDACIÓN PREVENT

CON LA COLABORACIÓN DE:

Dña. Manuela Brinques Martínez, FULL AUDIT, S.A.

Dña. Rosa Puerta Alonso, FULL AUDIT, S.A.

D. Daniel Tapial Romero, FULL AUDIT, S.A.

Dña. Doriana Bagnoli, FUNDACIÓN PREVENT

Dña. Carmen Donada Molins, FUNDACIÓN PREVENT

Dña. Nuria Vargas Zafra, FUNDACIÓN PREVENT

AFANIAS, Asociación Pro-Personas con Discapacidad Intelectual

Afanias Jardiser, S.L.U.

D. Daniel Martín Vicente (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales)

D. Antonio Vega Almagro (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales)