


ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
DE ANDALUCÍA Y PROPUESTAS DE MEJORA



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Análisis de las Condiciones de Seguridad y Salud en los Centros Especiales de Empleo de Andalucía y propuestas de mejora

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Análisis de las Condiciones de Seguridad y Salud
en los Centros Especiales de Empleo de Andalucía y propuestas de mejora

Primera Edición: Consejería de Empleo. Sevilla
Marzo de 2011

122 páginas; 17x24 cm.

Depósito Legal: SE - 3588 - 2011

Equipo técnico

Coordinadores

Antonio Márquez Moreno
Vicente Gallardo García
Javier Pulido Jiménez

Trabajo de campo e informe preliminar

Manuel Abril García
M.^a del Carmen Gallardo Rivas
Gemma Ferrero Gutiérrez
Lorena Galindo Durán

Edición


© Junta de Andalucía
Consejería de Empleo
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Diseño, Maquetación e Impresión

4Tintas

Depósito Legal:

SE - 3588 - 2011



Análisis de las Condiciones de Seguridad y Salud en los Centros Especiales de Empleo de Andalucía y propuestas de mejora

Índice

1	Introducción	10
1.1	Objetivos del estudio	11
1.2	Metodología empleada para la elaboración de este estudio	11
2	Discapacidad y empleo: Centros Especiales de Empleo	16
2.1	Definición y clasificación de las discapacidades	16
2.2	Los centros especiales de empleo	17
3	Resultados	20
3.1	Distribución de los centros especiales de empleo encuestados	20
3.2	Tipología y cuantificación de los trabajadores que desarrollan su labor en los centros especiales de empleo	21
3.3	Tamaño de las entidades	24
3.4	Actividades productivas desarrolladas	25
3.5	Existencia de un sistema de gestión de la prevención implantado. Nivel de integración y características específicas	27
3.5.1	Documentación	28
3.5.2	Plan de Prevención	32
3.5.3	Evaluación de Riesgos y Planificación	35
3.5.4	Formación e información de trabajadores	40
3.5.5	Equipos de trabajo y medios de protección	43
3.5.6	Medidas de emergencia	46
3.5.7	Vigilancia de la salud	48
3.5.8	Investigación de accidentes	49
3.5.9	Consulta y participación de los trabajadores	50
3.5.10	Consulta y participación de los trabajadores	51
3.5.11	Nivel de implantación del plan de prevención y de integración de la actividad preventiva	52
3.6	Modalidad de organización de los recursos preventivos	57
3.7	Adecuación de los puestos de trabajo y centros de empleo	60

3.7.1	Lugares de trabajo	61
3.7.2	Mobiliario	61
3.7.3	Iluminación	62
3.7.4	Señalización	64
3.7.5	Aseos y vestuarios	65
3.7.6	Medidas de emergencia y evacuación	67
3.7.7	Equipos de trabajo y máquinas	67
3.8	Incentivos, ayudas y subvenciones	69
4.	Conclusiones y Principales Carencias	72
4.1	Distribución de los centros especiales de empleo encuestados	72
4.2	Conclusiones sobre prevención de riesgos laborales	73
4.2.1	Gestión de la prevención de riesgos laborales	73
4.2.2	Integración de la actividad preventiva	74
4.2.3	Organización de los recursos preventivos	74
4.2.4	Medidas de control de riesgos	74
5.	Propuestas de mejora para la actividad preventiva en los Centros Especiales de empleo	78
	ANEXOS	83
Anexo I.	Relación de normativa relacionada con la discapacidad y los Centros especiales de empleo	84
Anexo II.	Cuestionario de la encuesta	89
Anexo III.	Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario	97

Prólogo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recoge en su artículo 25 la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, que entre otros atiende a los trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Con la finalidad de fomentar la inserción en el mercado laboral, de las personas con discapacidad, surgen los Centros Especiales de Empleo (CEE), que se caracterizan por contar en su plantilla con al menos el 70 % de personas con discapacidad.

En estas organizaciones, por su propia naturaleza, esa obligación de adaptación del centro de trabajo y de los puestos de trabajo de los empleados, en función de sus características especiales, se evidencia más necesaria si cabe, a la par que recoge una mayor dificultad de ejecución.

El estudio que a continuación se presenta surge, por un lado, como resultado del compromiso y la sensibilidad de la Junta de Andalucía, los agentes económicos y sociales y la sociedad en general, hacia las personas que padecen algún tipo de discapacidad, en aras de ampliar sus niveles de protección y mejorando sus condiciones de trabajo. Impulsado todo ello como consecuencia de la aplicación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo 2010-2014.

Por otro lado, resulta evidente que para diseñar políticas eficaces en Prevención de Riesgos Laborales, con carácter específico sobre el colectivo de los trabajadores y las trabajadoras discapacitadas y, más aún, para evaluar esa eficacia, es necesario un conocimiento de la realidad sobre la que se actúa que vaya más allá del que pueden proporcionar los meros análisis de siniestralidad.

La Consejería de Empleo a través del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, en su condición de órgano tripartito en el que su Consejo General está participado por la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y representantes de la propia Administración andaluza, consciente de la problemática que deriva de este colectivo, ha realizado el presente estudio con el fin de reflexionar sobre los resultados obtenidos para proponer mejoras sobre las carencias o deficiencias detectadas y definir acciones que generen una mayor protección a los trabajadores especialmente sensibles y una mejora en la calidad de los puestos de trabajo que desempeñan.

Los resultados analizados provienen de las encuestas realizadas mediante visita a los 258 Centros Especiales de Empleo existentes en Andalucía, los cuales representan a 7.090 personas de las que 6.255 (el 88,2 %) son trabajadores con distintos tipos de discapacidad.

Dicho estudio se encuentra amparado por la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, aprobada en el Consejo de Gobierno del pasado 9 de febrero de 2010, que surge de la experiencia acumulada por los distintos actores que confluyen en el mundo de la prevención de riesgos laborales, para ofrecer un instrumento de planificación que responda a las peculiaridades y requerimientos de la sociedad laboral andaluza.

Para concretar, dentro del I Plan de Actuación 2010-2011 que desarrolla la Estrategia nos encontramos la Acción nº 47, la cual surge como consecuencia del Objetivo 3.c de dicha Estrategia "Impulsar la mejora de la situación preventiva de colectivos específicos de trabajadores y trabajadoras de especial interés desde la perspectiva de la seguridad o la salud en el trabajo".

Una vez analizados los datos del documento, y las propuestas de mejora realizadas como consecuencia de los mismos, ponemos a disposición de la sociedad andaluza y de manera específica tanto a los directivos, mandos intermedios, y delegados de prevención, una, a mi juicio, eficaz herramienta para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que padecen algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, que prestan sus servicios en sus empresas, y singularmente si están catalogadas como Centros Especiales de Empleo, dado que ellos son la razón por la que fueron creados.

Sevilla, abril de 2011

Manuel Recio Menéndez
Consejero de Empleo
Presidente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

1. Introducción



1. Introducción

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso la obligación para todos los empresarios de implantar en sus organizaciones lo que determine dicha Ley en materia de prevención de riesgos laborales.

Desde el año de su entrada en vigor, todas las organizaciones han ido adaptando su actividad a la misma, pero se conoce poco la metodología específica que se ha seguido para su aplicación. en las organizaciones que cuentan con personal que presenta algún tipo de discapacidad, y que haya que tener especialmente en cuenta para la adaptación de los puestos de trabajo y centros de trabajo en función de sus características especiales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recoge en su artículo 25 la Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, que entre otros atiende a los trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Con la finalidad de fomentar la inserción en el mercado laboral, de las personas con discapacidad, surgen los Centros Especiales de Empleo, que se caracterizan por contar en su plantilla con al menos el 70 % de personas con discapacidad.

El estudio que a continuación desarrollaremos surge como consecuencia de la sensibilidad de la Junta de Andalucía, los agentes económicos y sociales y la sociedad en general, hacia las personas que presentan algún tipo de discapacidad, ampliando sus niveles de protección y mejorando sus condiciones de trabajo. Impulsado todo ello como consecuencia de la aplicación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo 2010-2014.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, agencia administrativa adscrita a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, es un órgano tripartito en el que su Consejo General está participado por la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y representantes de la propia Administración andaluza. El IAPRL, consciente de las problemática que deriva de este colectivo, encarga la realización del presente estudio con el fin de reflexionar sobre los resultados obtenidos para poder realizar las consiguientes propuestas de mejoras que se detecten y la realización de acciones que generen una mayor protección a los trabajadores especialmente sensibles y una mejora en la calidad de los puestos de trabajo que desempeñan.

1.1 Objetivos del estudio

El objetivo general del estudio, es profundizar en el conocimiento de la condiciones de trabajo en los Centros Especiales de Empleo, como punto de partida para la aplicación de medidas de apoyo a la realización de una adecuada prevención de riesgos laborales.

En concreto, en este estudio se analizan, respecto a los Centros Especiales de Empleo radicados en Andalucía, los siguientes aspectos:

- Actividades productivas desarrolladas:
- Distribución geográfica y ubicación actual.
- Tipología de los trabajadores que desarrollan su labor en el centro y cuantificación
- Existencia de un sistema de gestión de la prevención implantado y su nivel de integración y características específicas.
- Modalidad de organización de los recursos preventivos existentes en el centro y entidades externas con las que se ha concertado la prestación de servicios especializados en la materia.
- Nivel de atención a las características específicas de los trabajadores especialmente sensibles en la documentación del sistema de gestión de la prevención existente.

1.2 Metodología empleada para la elaboración de este estudio

La metodología que se ha empleado para la realización del presente análisis ha sido la de encuesta, mediante un cuestionario que se cumplimenta por un técnico de prevención, en base a las respuestas aportadas por el Responsable o Gerente de la organización

y verificando toda la documentación en materia de prevención de riesgos laborales de que dispone en el centro especial de empleo.

Las fases de trabajo en las que se ha desarrollado este estudio han sido las siguientes:

Fase 1: Recopilación de información:

Se realizó un proceso de búsqueda e investigación en diversas fuentes para recoger en un documento un listado con todos los Centros Especiales de Empleo, existentes en un principio, y que se ubican en Andalucía.

A través de este estudio, se han cuantificado y se han recogido todos los datos posibles relacionados con los mismos, tales como la provincia donde se encuentran, la actividad que desarrollan, los datos de contacto de la empresa y características de sus trabajadores.

Los datos recogidos se verificaron mediante contacto telefónico, confirmando especialmente la dirección para posteriormente enviarles por correo una carta donde se presentaba el proyecto y se describía su finalidad.

Paralelamente a las tareas de localización de los CEE de Andalucía, se realizó un estudio exhaustivo de toda la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y especialmente la relacionada con los CEE.

Fase 2: Elaboración del cuestionario de la encuesta

Tras el estudio de toda la documentación recopilada en la fase anterior, se procedió a la elaboración del cuestionario, de forma que respondiera adecuadamente a los objetivos marcados por el estudio para el análisis de las condiciones de seguridad y salud en los CEE.

Se optó por la realización de una encuesta por diferentes motivos. Principalmente, permite estructurar las cuestiones de forma que todos los encuestadores y entrevistados cumplimenten y respondan de la misma forma a las cuestiones y en segundo lugar, permite obtener información de carácter cualitativo y cuantitativo que a través de un adecuado tratamiento, proporciona resultados de gran interés para el estudio.

El primer paso para la elaboración del cuestionario fue delimitar los indicadores que nos interesaba conocer sobre los CEE en relación a la prevención de riesgos laborales. En este sentido, se tomó como base fundamental la legislación sobre prevención de riesgos laborales y de gestión de los Centros Especiales de Empleo. En anexo I se incluye un listado de normativa sobre discapacidad y centros especiales de empleo empleada en esta fase.

A partir de dichos indicadores se establecieron cuatro bloques en el cuestionario:

1. Datos de la empresa
2. Datos sobre la actividad preventiva de la entidad
3. Gestión de la Prevención
 - 3.1. Documentación
 - 3.2. Plan de Prevención
 - 3.3. Evaluación de Riesgos y Planificación
 - 3.4. Formación e información de los trabajadores
 - 3.5. Equipos de trabajo y medios de protección
 - 3.6. Medidas de emergencia
 - 3.7. Vigilancia de la salud
 - 3.8. Investigación de accidentes

3.9. Coordinación de actividades empresariales

3.10. Incentivos, ayudas y subvenciones

4. Adecuación de los puestos de trabajo y centros de empleo

Se consideró oportuno y práctico para el estudio, que el lenguaje utilizado en el diseño del cuestionario fuera sencillo y fácilmente comprensible, aunque se han empleado conceptos específicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Se elaboraron diversos borradores que fueron perfeccionándose en diversas reuniones en las que participaron técnicos del IAPRL y de Fundación Esculapio hasta que finalmente se procedió a la validación del cuestionario mediante una prueba piloto o pretest.

Tras la visita piloto se introdujeron las modificaciones que surgieron tras la prueba y que solo podrían surgir de la experiencia de la puesta en práctica de la encuesta.

Se consideraron nuevos indicadores y se determinaron las mejores respuestas posibles para todos los indicadores, de forma que se recogiera de la mejor forma posible la información suministrada por los responsables de los centros.

Igualmente, se redujo el contenido del cuestionario ya que el tiempo estimado por encuesta debía ser menor a dos horas, incluidos los desplazamientos, y el tiempo del pretest fue superior.

También se detectaron algunos indicadores de difícil comprobación y que no procedían en la mayoría de los casos, por lo que se optó por la simplificación o eliminación de los mismos en la encuesta final.

Con carácter general, no se detectan deficiencias importantes en ninguno de los ítems.

Finalmente, se concluyó con el cuestionario final que se muestra en el anexo II.

Una vez cerrado el contenido del cuestionario, se realizaron las tareas de diseño gráfico y la impresión de los mismos para facilitarlos a los encuestadores. El total de copias del cuestionario impresas fue de 500 por la estimación inicial del número de CEE en Andalucía y la posibilidad de errores durante su cumplimentación.

El resultado final de la fase fue la creación de una tabla con los campos recogidos en los cuestionarios en un fichero Excel.

Para correcta cumplimentación de dicha tabla, se elaboró un documento donde se recogen las instrucciones o codificación de los indicadores del cuestionario.

Fase 3:

Dotación de encuestadores

Dada la heterogeneidad y la especificidad del sector objeto de estudio se han seleccionado a los encuestadores teniendo en cuenta las necesidades del proyecto. Para ello todos los encuestadores tienen formación como técnicos de PRL de nivel superior, contando con las tres especialidades y con experiencia como técnico de PRL, en caso de que fuese posible, y que contasen con formación y experiencia en el campo de la discapacidad.

Paralelamente a las tareas de selección, se elaboró un manual de formación de los encuestadores, de forma que contuviese todas las instrucciones necesarias para la cumplimentación adecuada y lo más homogénea posible de los cuestionarios.

El manual elaborado está dividido en dos grandes bloques. El primero hace una introducción al proyecto e incluye la descripción

de los objetivos y actividades a realizar, el encuadre legislativo y lo referente a CEE y discapacidad. El segundo forma el grueso del manual, donde se describe cómo administrar e interpretar el cuestionario.

Tras la elaboración del manual, se mantuvo con los técnicos del IAPRL una reunión donde se aprobó el contenido y la objetividad del mismo.

La formación de los encuestadores se realizó de forma presencial, y tuvo una duración de cinco horas en horario de mañana. En esta actividad formativa se desarrollaron todos los epígrafes del manual y se concretó con los encuestadores cómo realizar los cuestionarios. También se informó de la actitud que deberían mantener los encuestadores durante la realización de las visitas.

Además del manual de formación, se les proporcionó los cuestionarios impresos que realizarían en sus visitas.

Para la cumplimentación del cuestionario y volcado de datos, se creó un documento de codificación del cuestionario que se entregó el día de formación y se dieron todas las instrucciones para el correcto uso de los documentos.

Fase 4:

Realización de entrevistas

La realización de entrevistas ha consistido en la localización y desplazamiento al centro, donde se han reunido con el responsable del mismo o con la persona encargada de la gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización y, en el mejor de los casos, con ambos. Se ha contactado con el Delegado de Prevención en aquellos centros que disponían del mismo.

Una vez ubicados y hecha la presentación e introducción en la temática del proyecto, se procedía a la realización de los cuestionarios preguntándoles directamente a los responsables y/o comprobando la documentación en materia de prevención de riesgos laborales de que disponía la entidad, de forma que verificasen lo que los responsables les estaban transmitiendo.

Junto a la cumplimentación de los cuestionarios, se realizó una visita al centro de trabajo de forma que, mediante un análisis visual de las instalaciones, se confirmase que correspondían con la documentación facilitada y que los lugares y puestos de trabajo se adaptaban adecuadamente a las características especiales de sus trabajadores. En el desarrollo de la visita, se asesoró y facilitó información con relación a todos los temas concernientes a la prevención de riesgos laborales en esos CEE.

El resultado final de esta fase han sido las encuestas cumplimentadas.

Durante el mes de febrero y marzo de 2010, se han realizado todas las visitas a los centros, cumplimentándose en total 258 cuestionarios, incluyendo los CEE multiprovinciales.

Posteriormente, se procedió a informatizar o mecanizar los cuestionarios en un fichero electrónico.

Fase 5: Análisis de resultados

Para el proceso de tratamiento y análisis de la información recogida a través de los cuestionarios realizados, se ha utilizado la base de datos con el mecanizado de los datos de los cuestionarios que se ha obtenido como resultado final de la fase anterior.

El tratamiento ha consistido en el cálculo de la distribución de frecuencias de las distintas respuestas, que se analizarán en el apartado siguiente individualmente por indicador.

2. Discapacidad y empleo: Centros Especiales de Empleo



2. Discapacidad y empleo: Centros Especiales de Empleo

2.1 Definición y clasificación de las discapacidades

A partir de la promulgación de la Constitución Española, en nuestra legislación se emplean indistintamente los términos minusvalía y discapacidad (Ley de Integración Social del Minusválido, en adelante LISMI).

El término *minusvalía* proviene de *minus* (menos) y *valía*; que significa el detrimento o disminución del valor que sufre una cosa. Si nos centramos en el término *valía*, este hace referencia a la cualidad de la persona que vale; que tiene condiciones estimables. Valer significa ser útil, referido a personas supone tener más o menos mérito o inteligencia. Determinar el valor de una persona es un concepto totalmente subjetivo y que varía sustancialmente. Así pues, se puede afirmar que minusvalía es un término con connotaciones sociales negativas y que supone una depreciación de la persona en todos los ámbitos de la vida, incluyendo uno de los más importantes en la sociedad actual, como es el empleo.

El término *discapacidad*, es menos ambiguo y con menos connotaciones sociales negativas que el de minusvalía. Este guarda una estrecha relación con el término capacidad, lo que supone una cualidad del sujeto para ser

capaz de realizar ciertas cosas. Discapacidad supone no estar capacitado para el desempeño de ciertas funciones. La discapacidad se define como incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita. Discapacidad tiene su origen en un hecho concreto que supone no poder realizar determinadas funciones, pero no hay una disminución en la valía, en el valor, del sujeto afectado. Cualquier persona normal está capacitada para el desempeño de ciertas funciones y sin embargo, puede no estarlo para el desempeño de otras.

Actualmente, se tiende al empleo de este término y su evolución futura parece centrarse en el empleo de la expresión “personas con necesidad de apoyo”, pero esto no aparece reflejado en la legislación española.

Según la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (*en adelante CIDDM*) establecida por la OMS, deberemos considerar los siguientes términos:

Una *deficiencia* es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Una *discapacidad* es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una

actividad en la forma o dentro el margen que se considera normal para un ser humano.

Una *minusvalía* es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

Las discapacidades según su origen pueden clasificarse en:

- **Discapacidades físicas:** originadas en los sistemas músculo-esquelético, sistema nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias.
- **Discapacidades sensoriales:** originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas y lenguaje.
- **Discapacidad psíquica:** originadas por retraso mental y/o enfermedad mental (trastornos mentales orgánicos, esquizofrenias y trastornos psicóticos, trastornos de ansiedad, trastornos adaptativos y somatómorfos, trastornos disociativos y de personalidad).

En la última Asamblea Mundial de la Salud, se propone el siguiente esquema conceptual para interpretar las consecuencias de las alteraciones de la salud:

- **Déficit en el funcionamiento** (sustituye al término deficiencia): es la pérdida o anomalía de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental.
- **Limitación en la actividad** (sustituye al término discapacidad): son las dificultades

que una persona puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad o calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad en una persona sin alteración de la salud.

- **Restricción en la participación** (sustituye al término minusvalía): son problemas que una persona puede experimentar en su implicación en situaciones vitales. La presencia de restricciones en la participación es determinada por la comparación de la participación de una determinada persona esperada por parte de otra sin discapacidad en una determinada cultura o sociedad.
- **Barrera:** son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad.
- **Discapacidad:** es un término “paraguas” que se utiliza para referirse a los déficits, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Denota los aspectos negativos de la interacción entre la persona con una alteración de la salud y su entorno.

2.2 Los centros especiales de empleo

Los Centros Especiales de Empleo son aquellas entidades cuyo objetivo principal es 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 al régimen de trabajo normal.

Es una empresa, en la que la plantilla de estos centros debe estar conformada, al menos, en un 70% por personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Sin perjuicio de su función social, los CEE se estructuran y organizan como empresas ordinarias. La forma jurídica que adopta

es cualquiera de las existentes: S.L., S.A., Cooperativa, Sociedad Laboral, etc.

Los CEE podrán ser creados tanto por Organismos Públicos y Privados como por empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.

3. Resultados



3. Resultados

3.1 Distribución de los centros especiales de empleo encuestados

A lo largo del estudio se han localizado en Andalucía 272 centros especiales de empleo de carácter provincial y 26 multiprovinciales. De éstos, se han visitado, y los datos obtenidos forman parte del presente estudio, 258 centros de los que 207 son de ámbito provincial y 24 multiprovinciales (que al tratar a nivel provincial han derivado en

51 cuestionarios de nivel provincial). En lo sucesivo, se tratará a estos 258 centros como el total de los centros especiales de empleo, dado que son los que físicamente se ha constatado que existen y realizan actividad.

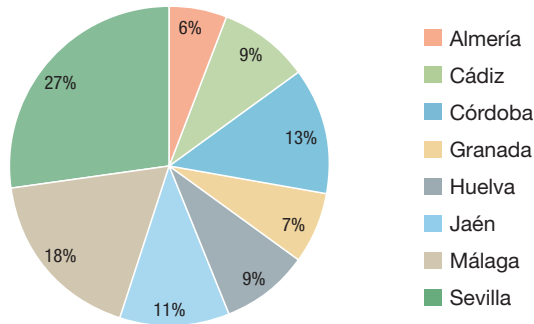
Las encuestas se han realizado en todas las provincias de Andalucía, siendo la distribución de éstas la que mostramos en la tabla y el gráfico siguientes.

Provincia	Nº CEE uniprovinciales	Nº CEE multiprovinciales	Total
Almería	13	2	15
Cádiz	17	5	22
Córdoba	27	6	33
Granada	13	6	19
Huelva	15	9	24
Jaén	27	2	29
Málaga	38	9	47
Sevilla	57	12	69
TOTAL	207	51	258

Tabla 1. Distribución de los centros especiales de empleo por provincias

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 1. Distribución de los CEE por provincias



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Como puede verse, casi el 70% de estos centros se concentran entre 4 provincias. En concreto éstas son: Sevilla, en la que se encuentran el 27% de los CEE, Málaga con un 18%; Córdoba, con un 13% y Jaén, con un 11%.

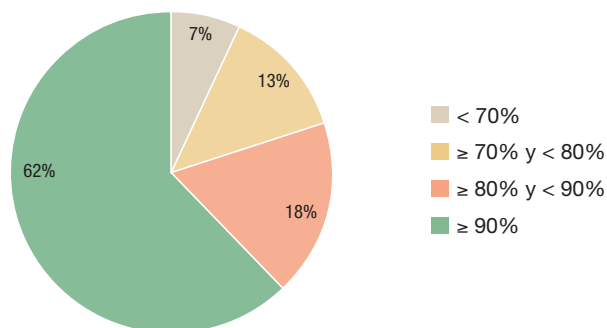
3.2 Tipología y cuantificación de los trabajadores que desarrollan su labor en los centros especiales de empleo

En los centros especiales de empleo de Andalucía, a la fecha de las visitas realizadas,

trabajan 7.090 personas, de las que 6.255 (el 88,2%) eran trabajadores discapacitados.

Como puede apreciarse, en el gráfico 2, la mayoría de los centros especiales de empleo superan el 90% de trabajadores discapacitados en sus plantillas, aunque en el momento de realizar la encuesta en la visita concertada, se pudo constatar que 20 de ellos (el 8% del total) no alcanzan el preceptivo 70% de participación de trabajadores discapacitados.

Gráfico 2. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras discapacitadas en el centro



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

En lo que se refiere a la distribución de los trabajadores empleados en los CEE por provin-

cias, como podemos ver en la tabla 2, su distribución es similar a la del número de centros.

Provincia	Nº trabajadores totales			Nº trabajadores discapacitados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Almería	299	435	734	236	228	464
Cádiz	244	248	492	219	233	452
Córdoba	556	310	866	499	273	772
Granada	290	165	455	257	134	391
Huelva	235	171	406	215	161	376
Jaén	539	239	778	481	211	692
Málaga	728	542	1.270	682	504	1.186
Sevilla	1.244	845	2.089	1.191	731	1.922
TOTAL	4.135	2.955	7.090	3.780	2.475	6.255

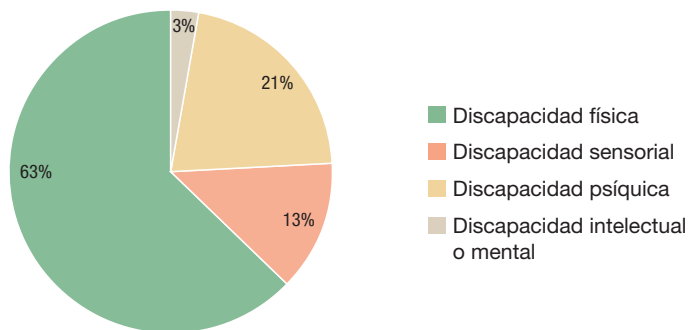
Tabla 2. Distribución de las personas empleadas en centros especiales de empleo por provincias, situación de discapacidad y género.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

La discapacidad que presentan los trabajadores que desarrollan su actividad en los CEE se clasifica en cuatro grandes grupos:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Sensoria
- Discapacidad Psíquica
- Discapacidad Intelectual o mental

Gráfico 3. Distribución de los tipos de discapacidad de los trabajadores y trabajadoras discapacitadas en el centro



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

El tipo de discapacidad más frecuente es la discapacidad física que presentan el 63,1 % de los trabajadores discapacitados de los CEE. Le sigue la discapacidad psíquica con un 20,6 % de los trabajadores discapacitados.

En menor proporción, un 13 % de los trabajadores presentan algún tipo de discapacidad sensorial, y el 3 % restante de los trabajadores presentan algún tipo de discapacidad intelectual o mental.

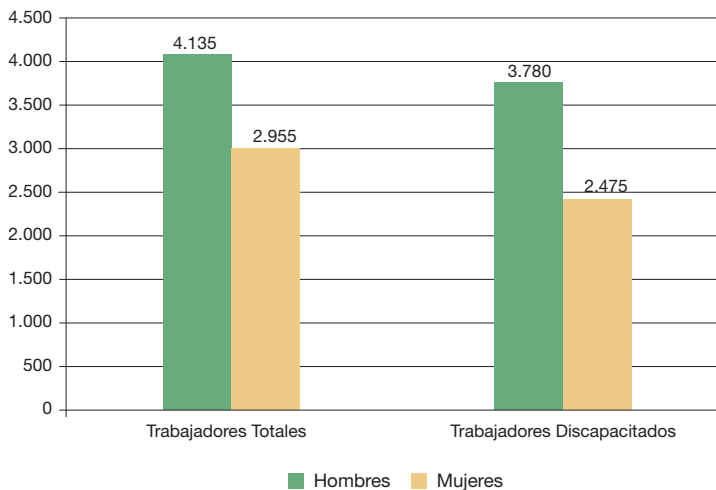
Desde una perspectiva de género, comparando la distribución por géneros de la población ocupada en Andalucía, nos encontramos con que podemos extrapolar de los resultados de la encuesta de Población Activa correspondiente a 2008, que en dicho año las mujeres representaban un 39,5%

(1.243.905 mujeres y 1.905.793 hombres). Entre las personas con discapacidad que trabajan en los CEE de Andalucía, las mujeres suponen el 39,6 %, mientras que entre el total de los empleados de los CEE (discapacitados o no), alcanzan el 41,8 %.

Esto sitúa a los centros especiales de empleo en valores similares de participación femenina a los de la media de la población ocupada andaluza, donde existe un mayor nivel de ocupación para los hombres que para las mujeres.

En la tabla 2 se incluye el número de trabajadores y trabajadoras en cada provincia, tanto a nivel de trabajadores discapacitados, como del total de las plantillas.

Gráfico 4. Comparativa del número de trabajadores y trabajadoras en los centros especiales de empleo



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

En lo que se refiere a los 774 trabajadores y trabajadoras no discapacitados que desarrollan su labor en los CEE de Andalucía, el

59,4 % son mujeres, mientras que el 40,6 % restante son hombres.

3.3 Tamaño de las entidades

Una vez desarrollado el estudio de las características generales de los centros, dentro del apartado *datos de la empresa* se hace una breve introducción a la forma de prevención que está directamente relacionada con el tamaño de la entidad.

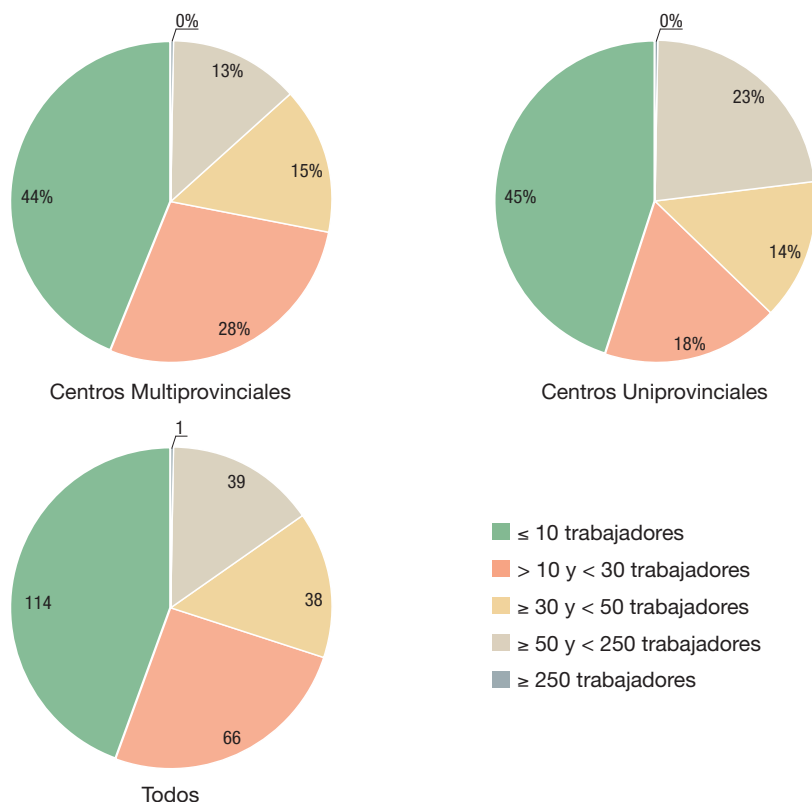
El intervalo del número de trabajadores en que se mueven los centros especiales de empleo es entre uno (1) que es el centro con menor número de trabajadores y doscientos cincuenta y ocho (258) que es el centro que

cuenta con un mayor número de trabajadores.

En general, el tamaño de los CEE multi-provinciales es mayor que el de los uniprovinciales. La plantilla media de los CEE multiprovinciales es de 30,8 trabajadores totales y 29,5 trabajadores discapacitados por centro, mientras que en los uniprovinciales es, respectivamente, de 26,7 y 22,9.

Los centros con 10 o menos trabajadores (microempresas¹) suponen el 43,4% de los CEE de Andalucía, mientras que los centros

Gráfico 5. Distribución de los CEE en función del número de trabajadores y de los tipos de CEE



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

¹ Conceptos de microempresa y pequeña empresa definidos por la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

de entre 11 y 49 trabajadores (pequeñas empresas) totalizan el 41,1%.

Esto supone que el 84,5% de los centros visitados tiene un número de trabajadores inferior a 50, mientras que el 15,5% cuentan con un número de trabajadores superior a 50.

Por tanto, desde el punto de vista del número de trabajadores que emplean, los CEE son fundamentalmente microempresas y pequeñas empresas.

3.4 Actividades productivas desarrolladas

Si atendemos a la actividad económica de las empresas, podemos ver en el gráfico 6 su

clasificación por secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.

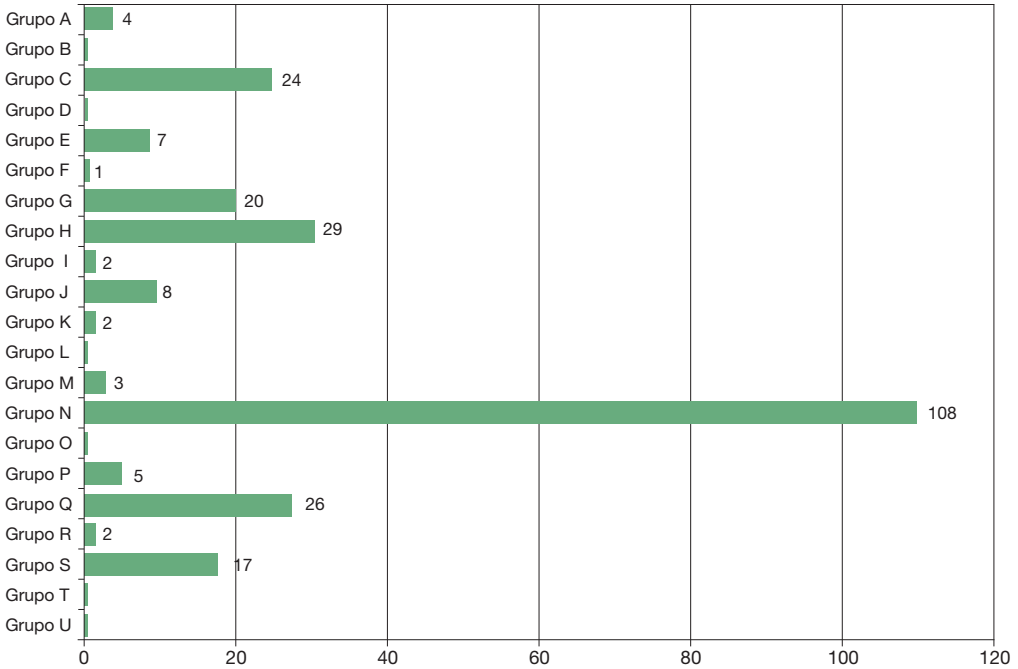
Como puede apreciarse en el gráfico 6, cuatro sectores productivos abarcan el 72,5% de las empresas. Dichos sectores se indican a continuación: El sector Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares es el que agrupa a la gran mayoría de los centros encuestados, con un 41,9% de los entrevistados. A éste le sigue, el sector de Transporte y Almacenamiento, con un 11,2%, y con un 10,01%, la sección de Actividades Sanitarias. Un 9,38% de los CEE entrevistados desarrollan actividades que se ubican en el sector de la Industria Manufacturera.

Grupo de CNAE 2009	Título
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento
S	Otros servicios
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Tabla 3. Denominación de los grupos principales de Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 6. Distribución de los CEE en función de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

También es importante destacar en este apartado que la mayoría de los CEE visitados prestan u ofrecen servicios a otras empresas. Concretamente, el 65,5% de los CEE ofrecen sus servicios a otras empresas, en la mayoría de los casos en la Administración Pública local y en grandes empresas y multinacionales.

En la siguiente tabla 4, podemos analizar la distribución de los trabajadores discapacitados de los CEE en función de Código Nacional de Actividades Económicas del año 2009, diferenciándolos por su sexo y por el tipo de discapacidad de cada uno de ellos.

Secciones CNAE 2009	Sexo de los discapacitados		Tipo de discapacidad			
	Hombres	Mujeres	Física	Sensorial	Psíquica	Intelectual
A	50	32	12	17	53	0
C	316	91	155	43	175	34
E	47	47	64	5	25	0
F	8	1	4	3	2	0
G	184	81	141	34	84	6
H	309	70	289	28	62	0
I	6	2	3	4	1	0
J	104	59	107	39	7	10
K	18	2	4	3	13	0
L	18	12	28	2	0	0
N	1.908	1.376	2.096	474	600	112
P	25	86	101	10	0	0
Q	369	300	504	67	91	7
R	9	2	7	1	0	3
S	371	309	402	102	172	4
Resto	38	5	27	3	2	11
Total general	3.780	2.475	3.944	835	1.287	187

Tabla 4. Distribución de los trabajadores discapacitados de los CEE en función de Código Nacional de Actividades Económicas 2009, sexo y tipo de discapacidad.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.5 Existencia de un sistema de gestión de la prevención implantado. Nivel de integración y características específicas

La implantación real de un sistema de gestión de la prevención, se caracteriza por superar la mera existencia de documentación justificativa, para entrar en la realización efectiva de las actividades incluidas en el Plan de Prevención, dentro del que se debería contar con la integración de la actividad preventiva en las actividades desarrolladas por la entidad. Solo así se consigue alcanzar un nivel de efectividad que permita a la entidad garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que tiene a su cargo. No obstante lo anterior, la realización de buena parte de las actividades preventivas realizadas por la empresa deben ser registradas por escrito obligatoriamente, por lo que la documentación existente en el centro puede

ser un excelente indicador del nivel al que se encuentra implantado el sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el centro especial de empleo.

En este apartado, se tratarán los siguientes aspectos:

- Documentación del sistema de gestión de la prevención.
- Plan de Prevención.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividades preventivas.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Participación de los trabajadores.
- Formación e información de los trabajadores.
- Equipos de trabajo y medios de protección.
- Medidas de emergencia.
- Vigilancia de la salud.
- Investigación de accidentes.

Un análisis detallado de cada uno de estos aspectos nos determinará las principales carencias y necesidades de los centros especiales de empleo en relación con la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.5.1 Documentación

El centro especial de empleo, como cualquier empresa, deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa derivada. En principio dicha documentación es la siguiente:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Práctica de los controles del estado de la salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.

- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Además, deberán de disponer:

- Plan de Formación de los trabajadores.
- Registro de la entrega de EPIS.
- Registro de Investigación de accidentes.

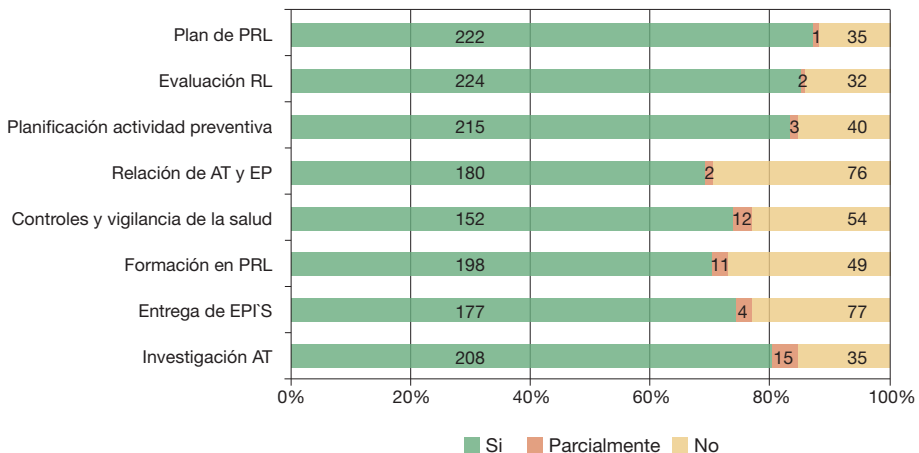
Durante las visitas a los centros, los encuestadores verificaron la existencia y adecuación de la documentación existente en el centro. Los resultados se incluyen a continuación.

El número de centros que disponen de la documentación analizada puede verse en el gráfico 7, mientras que el porcentaje se muestra en la tabla 5.

El 10,9% de los CEE no disponen de ningún documento, ni total ni parcial, de los que acreditaría el haber dado los pasos iniciales para poner en marcha un SGPRL.

El documento del que más frecuentemente se dispone en los CEE, es la evaluación de riesgos,

Gráfico 7. Número de centros en función de su disposición de documentación del SGPRL



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

que tienen completa el 86,8 %, seguida del plan de prevención, del que dispone el 86,0% de los CEE y de la planificación de la actividad preventiva (83,3% de los centros). Este orden concuerda con el que suele seguirse al comenzar a implantar un sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo SGPR).L).

Normalmente se comienza por realizar un diagnóstico de la situación (que puede hacerse dentro del proceso de evaluación inicial de los riesgos), para posteriormente elaborar un manual que describe cómo debe actuar la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (plan de prevención) y finalmente establecer un plan de acciones concreto, programado en el tiempo y con asignación de responsabilidades a distintas personas u organismos de la empresa (planificación de la actividad preventiva). Además de que la existencia de esta documentación es obligatoria legalmente, sin ella es prácticamente imposible poner en marcha un sistema organizado para gestionar las medidas preventivas que es necesario realizar.

El siguiente paso, fundamental a la hora de implantar un SGPR, es formar a los trabajadores que han de seguirlo. En este caso, nos encontramos con que la cantidad

de empresas, que dispone de documentación de haber impartido formación sobre PRL a toda su plantilla, es inferior a la que dispone de cada uno de los tres documentos anteriormente descritos (el 76,7 % ha formado a todos sus trabajadores).

La restante documentación debe generarse en el transcurso del funcionamiento del SGPR. Los controles de vigilancia de la salud son los documentos que siguen en frecuencia a la formación de los trabajadores (los documentan para toda la plantilla el 74,4% de los centros). En este apartado, junto al de formación de los trabajadores, es en el que más frecuentemente existen centros que los documentan para parte de la plantilla. Esto es debido en la mayoría de los casos a que no se realiza una formación previa ni un reconocimiento médico previo a la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo, sino que se espera a la siguiente actividad de formación o de vigilancia de la salud que se realice.

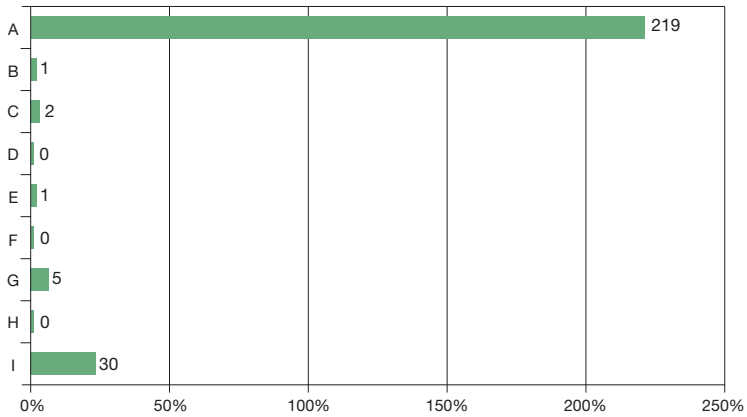
Por último, nos encontramos con la documentación relativa a la entrega de EPI's y la relacionada con la existencia de accidentes de trabajo, que sólo es necesaria en el caso de que se den las circunstancias, por lo que su frecuencia es menor.

Tipo de documentación	Grado en que dispone el CEE de documentación		
	Si	Parcialmente	No
Plan de PRL	86,0%	0,4%	13,6%
Evaluación de riesgos laborales	86,8%	0,8%	12,4%
Planificación actividad preventiva	83,3%	1,2%	15,5%
Relación de AT y EP	69,8%	0,8%	29,5%
Controles vigilancia de la salud	74,4%	4,7%	20,9%
Formación en PRL	76,7%	4,3%	19,0%
Entrega de EPI's	68,6%	1,6%	29,8%
Investigación AT	80,6%	5,8%	13,6%

Tabla 5. Distribución de los CEE en función de la documentación del SGPR

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 8. Distribución de los CEE en función de la existencia simultánea de plan de prevención y evaluación de riesgos, y su nivel de afectación a la totalidad o parte de la plantilla



- A Tienen Plan de PRL y ERL de toda la plantilla
- B Tienen Plan de PRL completo y ERL de parte de la plantilla
- C Tienen Plan de PRL completo y no tiene ERL
- D Tienen Plan de PRL de parte de la plantilla y ERL de toda
- E Tienen Plan de PRL y ERL de parte de la plantilla
- F Tienen Plan de PRL de parte de la plantilla y no tiene ERL
- G No tienen Plan de PRL, pero si ERL de toda la plantilla
- H No tienen Plan de PRL, pero si ERL de parte de la plantilla
- I No tienen Plan de PRL ni ERL

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Las cuestiones que se plantean en este apartado de la encuesta se completan empezando por preguntar si el centro dispone de toda la documentación necesaria de su SGPR, para posteriormente verificarse la existencia de cada uno de estos documentos. La finalidad de preguntar a los representantes de los centros por la documentación, antes de verificarla documento a documento, en caso de que existan, ha sido el tratar de conocer la percepción existente por parte de los responsables de estos centros sobre la idoneidad de la documentación de su SGPR.

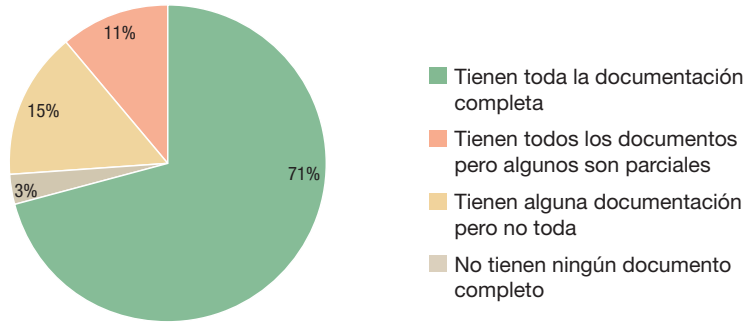
Cuando nos centramos en la existencia simultánea de evaluación de riesgos y de plan de prevención, los resultados se distribuyen como podemos ver en el gráfico 8. El 83,3 % de los CEE disponen de ambos documentos para toda su plantilla, mientras que el 10,9 % no dispone de ninguno de los dos, y el

resto de los CEE (el 5,8 %), se encuentran en situaciones intermedias.

Si analizamos el grado de consecución de la documentación que podríamos denominar como inicial, para poder poner en marcha un SGPR (evaluación de riesgos, plan de prevención, Planificación de actividades preventivas y formación de los trabajadores) nos encontramos con que el 71,3 % de los CEE (184 centros) disponen de la totalidad de esta documentación.

Esto implica que el 28,7% de los CEE es prácticamente imposible que cumpla con los requisitos más básicos establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuales son la obligatoriedad de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención.

Gráfico 9. Distribución de los CEE en función de disponer evaluación de riesgos, plan de prevención, Planificación de actividades preventivas y formación de los trabajadores, según documentación verificada

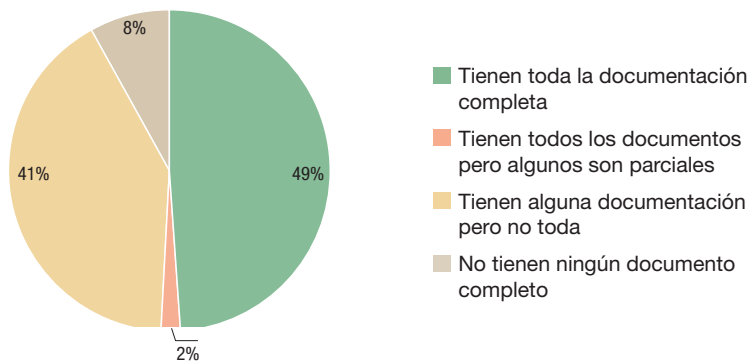


Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Cuando analizamos el cumplimiento y la existencia simultánea de todos los documentos², como podemos ver en el gráfico 10, nos encontramos con que el 49,6% (128) de los CEE disponen de la documentación completa, mientras que los restantes, se

reparten entre el 40,7% (105 centros) que disponen de parte de la documentación, el 1,9% (5) que disponen de todos los documentos, pero que no abarcan a toda la plantilla y el 7,8% (20 centros), que realmente no tienen ningún tipo de documentación.

Gráfico 10. Grado de cumplimiento de las obligaciones normativas sobre documentación, según documentación verificada



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

² Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de actividades preventivas, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo, práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos, formación de los trabajadores y registros de la entrega de EPIS. No se incluye investigación de accidentes, ni coordinación de actividades empresariales, dado que son necesarios cuando las circunstancias lo determinen.

A modo de resumen, por tanto, podemos extraer que el 71,3 % de los CEE (184 centros) disponen de la documentación completa necesaria para poner en marcha un SGPR, que el 49,6 % (128 centros) disponen de documentación correspondiente a un SGPR que genera documentación, y que el 10,9 % (28 centros) de los CEE no dispone de ningún documento, ni total ni parcial, de los que acreditarían el haber dado los pasos iniciales para poner en marcha un SGPR.

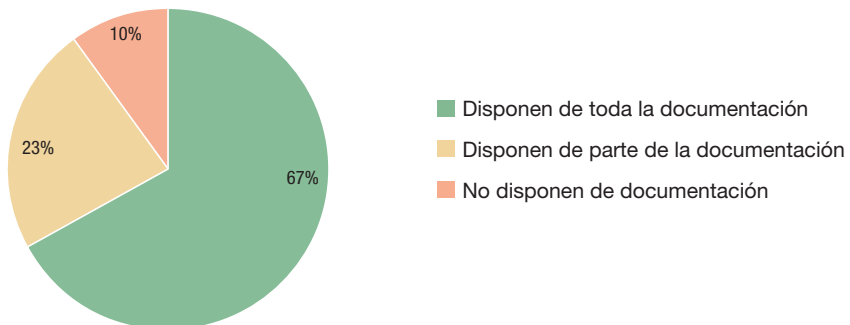
Aunque esto no implica que los centros, anteriormente indicados, no puedan tener un SGPR en marcha e incluso integrado en todas las actividades de la empresa.

Por otra parte, cuando se preguntó por la existencia de documentación del sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, antes de mirar detalladamente la docu-

mentación existente en la entidad, el 67,1 % (173) de los CEE entrevistados manifiesta contar con todos los documentos descritos anteriormente (independientemente de su adecuación o de que abarquen a la totalidad de la plantilla), mientras que el 23,3 % (60) cuenta parcialmente con dicha documentación, es decir, manifiesta que no dispone de todos los documentos obligatorios que debe estar a disposición de la autoridad laboral y el 9,7 % (25) indica que no cuenta con ninguna documentación.

A pesar de realizarse la pregunta antes de ver todos los documentos, y estar más basada en una percepción general que en un análisis detallado de la materia, los resultados se aproximan bastante a los obtenidos para la documentación necesaria para implantar el SGPR.

Gráfico 11. Grado de cumplimiento de las obligaciones normativas sobre documentación manifestada



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.5.2 Plan de Prevención

Tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el apartado 1 de su artículo 16 "Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de

los riesgos y planificación de la actividad preventiva", *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.

Asimismo, la evaluación de riesgos laborales junto con la planificación de la actividad preventiva, conforman los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, pudiendo ser llevados a cabo fases de forma programada.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe incluir, tal y como desarrolla el artículo mencionado anteriormente, la estructura organizativa de la empresa, 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.

Por otro lado, según lo establecido por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 2 “Plan de prevención de riesgos laborales”:

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

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

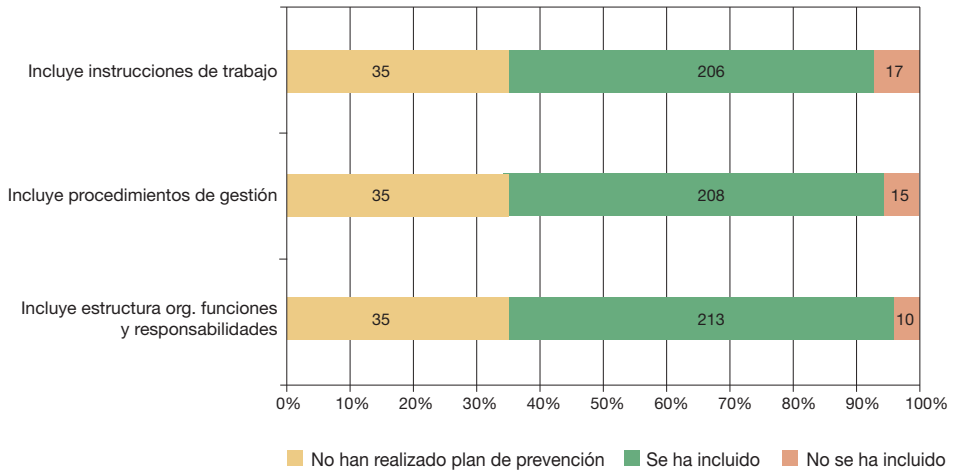
2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

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

Teniendo en cuenta todo esto y, una vez analizada, en el apartado anterior, la cantidad de CEE que han realizado el plan de prevención, es necesario analizar el contenido incluido dentro de dichos planes. Éstos se acometen a continuación, pudiéndose consultar asimismo, en el gráfico 12 y en la tabla 6.

Los planes de prevención que se han evaluado durante las visitas a los CEE (el 86,4% del total de CEE según la Tabla 5), son bastante completos como regla general, de los cuales el 95,5% de los CEE recogen en su Plan el organigrama actualizado, cuyo contenido recoge los datos de los trabajadores, las fun-

Gráfico 12. Distribución de los contenidos incluidos en el plan de prevención



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

ciones y responsabilidades que deben asumir en cada uno de los niveles jerárquicos.

El resto de los planes de prevención evaluados, según la información proporcionada y analizada a través de las encuestas y visitas, no cumplen los requisitos anteriormente citados, de forma genérica recogen un organigrama impersonalizado donde no se describen las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos.

Los *Procedimientos del sistema de gestión*, son las distintas actuaciones previstas en el sistema de gestión, con sus correspondientes procedimientos específicos, en los que

han de indicarse fundamentalmente sus objetivos, los responsables de realizarlos y en qué circunstancias son exigibles y cómo han de aplicarse, con los registros a cumplimentar para evidenciar y controlar lo realizado.

Estos procedimientos completos deben entregarse a los responsables de las unidades implicadas y deben de estar a disposición de quienes puedan verse afectados (los trabajadores). Es recomendable, por tanto, que los procedimientos se ubiquen en las distintas unidades de la organización, preferiblemente en un lugar específico y próximo a los lugares de trabajo, porque ello facilita su consulta.

Contenido del plan de prevención	Si	No
Incluye estructura organizativa, funciones y responsabilidades	95,5%	4,5%
Incluye procedimientos de gestión	93,3%	6,7%
Incluye instrucciones de trabajo	92,4%	7,6%

Tabla 6. Contenidos incluidos en los planes de prevención realizados

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

El 93,3% de los CEE que han realizado el Plan de Prevención, total o parcialmente, cuenta con algún procedimiento específico según la actividad que desarrollan. No obstante, la gran mayoría de los CEE que cuenta con procedimientos, tan solo los tienen descritos, sin desarrollar y adaptar específicamente a la empresa y sin disponer de los registros actualizados.

Las Instrucciones de trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales, sin embargo, desarrollan con mayor detalle aquellos aspectos concretos que son necesarios cumplir en realización de un trabajo o tarea.

Pueden ser generales o específicas en relación a un puesto de trabajo o tarea, y sería interesante integrar las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones de trabajo, sobre todo en tareas críticas que por diferenciación de lo dispuesto y previsto puedan generar daños, evitándolos así.

Es fundamental destacar aquellos aspectos de seguridad dentro del propio procedimiento normalizado de trabajo, para que el trabajador/a sepa cómo actuar correctamente en las distintas fases de la tarea y además queden establecidas claramente la atención especial que debe tener en momentos u operaciones esenciales en relación con su seguridad personal, así como la de sus propios compañeros y de las instalaciones, equipos y centro.

La integración de los procedimientos de trabajo, así como de las normas de prevención de riesgos laborales debe ser flexible, y su introducción paulatina, a medida que se describan las distintas etapas de la tarea a llevar a cabo, aunque también se podrían desarrollar en un apartado específico relativo a normas de seguridad de prevención de riesgos dentro de la instrucción de trabajo.

Debemos resaltar que los responsables de las áreas de trabajo, así como de los procesos productivos debieran ser los que deban participar en la elaboración de las instrucciones de trabajo y de las normas específicas de seguridad, pero debe contarse para ello con la opinión, experiencia y colaboración de los trabajadores, asimismo, deben entregarse a éstos (ya que deben cumplirlas). Las instrucciones y normas deben encontrarse localizadas en lugares específicos, de fácil acceso para facilitar su consulta.

El 92,4% de los planes de prevención realizados en los CEE dispone de instrucciones técnicas que desarrollan los procedimientos. Se ha considerado que se cumple esta condición cuando se ha expuesto y se encuentra formando parte del Plan de Prevención.

3.5.3 Evaluación de Riesgos y Planificación

La evaluación de 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.

Para ello, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa, y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando el riesgo existente.

Se procede por tanto a la realización de una evaluación de riesgos inicial de los riesgos

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

Como se indicó en el apartado dedicado a la documentación, de los CEE entrevistados, el 86,8% de los CEE dispone de una evaluación de riesgos documentada que abarca a la

totalidad de su plantilla, el 0,8% dispone de una evaluación que afecta a parte de la plantilla, pero sin abarcar la totalidad, y el restante 12,4% no dispone de evaluación de riesgos.

En el presente apartado analizaremos las características de las evaluaciones de riesgos realizadas, tanto las que afectan a la totalidad de la plantilla, como las parciales.

Gráfico 13. Distribución de las evaluaciones de riesgos realizadas en función a su adaptación a las características específicas del CEE



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

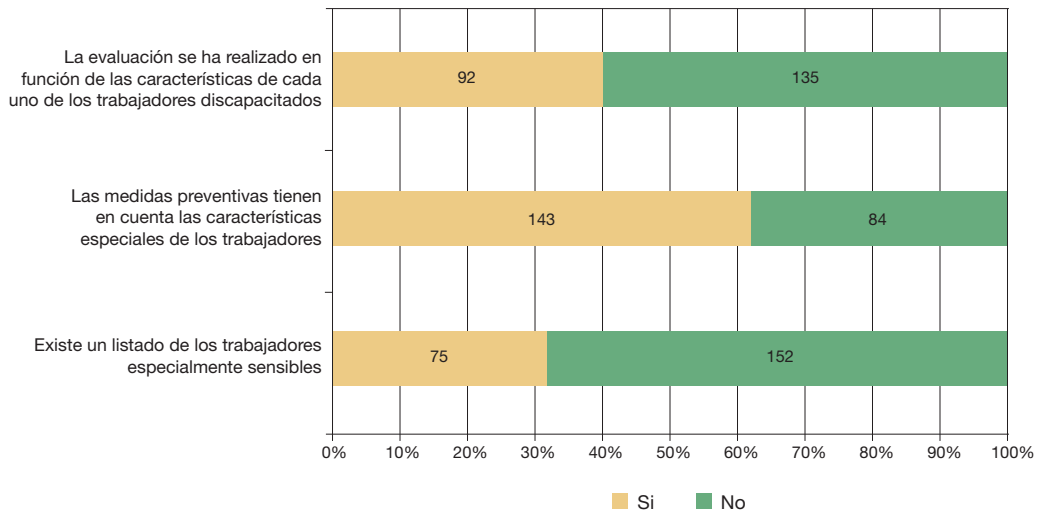
En lo que se refiere a la **adaptación de la evaluación de riesgos a las características específicas del centro de trabajo evaluado**, el 77,9% de los 226 CEE que cuentan con una evaluación de riesgos laborales, dispone de una evaluación de riesgos que tiene en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores, de forma detallada y específica, mientras que el restante 22,1% tiene evaluaciones de riesgo excesivamente genéricas.

En lo que se refiere a la **adaptación de la evaluación de riesgos a las características específicas de los CEE**, como puede verse en el gráfico 14, el nivel de adaptación a las necesidades especiales de los CEE, no es muy alta.

La evaluación de riesgos laborales se ha realizado en función de las características de cada uno de los trabajadores discapacitados en un 40,5% de los CEE que cuentan con evaluación. El resto evalúa los puestos de trabajo de forma genérica sin hacer alusión a los tipos de discapacidad y a la adaptación de los puestos de trabajo.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25 "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos", establece que: *El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que*

Gráfico 14. Adaptación de la evaluación de riesgos a distintas necesidades específicas de los CEE



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

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. De esto se deduce que en el 59,5% de los centros se incumple este precepto legal.

Un nivel más alto de adaptación se ha producido al proponer medidas preventivas, ya que en el 63,0% de las evaluaciones se ha tenido en cuenta las características especiales de los trabajadores a la hora de proponer medidas preventivas.

Por último, dadas las características especiales de los trabajadores que desarrollan sus tareas en los CEE, cabe la posibilidad, aunque no de manera obligatoria, de disponer de un listado de los trabajadores especialmente sensibles en relación con los riesgos derivados de sus puestos de trabajo, para así facilitar la gestión

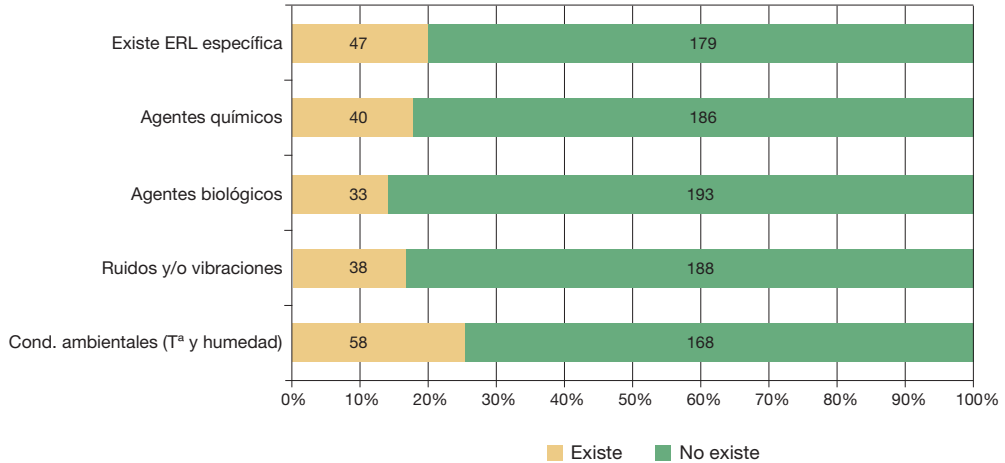
de la prevención en la organización. Existe un listado de los trabajadores especialmente sensibles en relación con los riesgos derivados de sus puestos de trabajo en el 33,0% de los CEE.

De la unión de los resultados anteriormente descritos, se pone de manifiesto que las evaluaciones de riesgos se adaptan a las características específicas de los CEE en menos de la mitad de los centros que disponen de evaluación de riesgos.

En función del tipo de actividad, las materias primas y las condiciones de trabajo, algunas organizaciones deben realizar **evaluaciones de riesgos específicas**, como son:

- Evaluación de Agentes Químicos.
- Evaluación de Agentes Biológicos.
- Ruidos y vibraciones.
- Evaluación de las Condiciones Ambientales (temperatura y humedad).

Gráfico 15. Número de CEE que disponen de Evaluaciones de riesgo específicas realizadas. Porcentaje sobre el total de centros que disponen de evaluación de riesgos laborales.



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Como puede verse en el gráfico 15, es relativamente poco frecuente disponer de evaluaciones de riesgo específicas.

El 25,7% de los CEE que disponen de evaluación de riesgos laborales, han realizado además alguna evaluación específica. El resto, 74,3%, no dispone de ninguna evaluación específica, debiéndose, en la mayoría de los casos, a que las características de las actividades que desarrollan, no hacen necesaria la realización de las evaluaciones específicas anteriormente citadas.

Para Agentes Químicos, el 16,8% de los CEE, que tiene evaluación de riesgos laborales dispone de evaluación específica; para Agentes Biológicos, el 14,6%; para Ruidos y/o vibraciones el 17,7%; y para las condiciones ambientales el 20,8%.

La evaluación de riesgos, no es un documento estático y ha de realizarse **actualizaciones y modificaciones** en los casos en los que son

necesarias. Por ello, ha de realizarse una nueva evaluación en los siguientes casos:

- Ante la elección de equipos de trabajo y sustancias o preparados químicos.
- Ante el acondicionamiento de los lugares de trabajo y cuando cambian las condiciones de trabajo.
- Cuando existe una nueva incorporación.

Por ello se han recogido específicamente en este apartado cuestiones referente a la actualización de la misma y su modificación; obteniendo los resultados que se incluyen en la tabla 7 y en el gráfico 16.

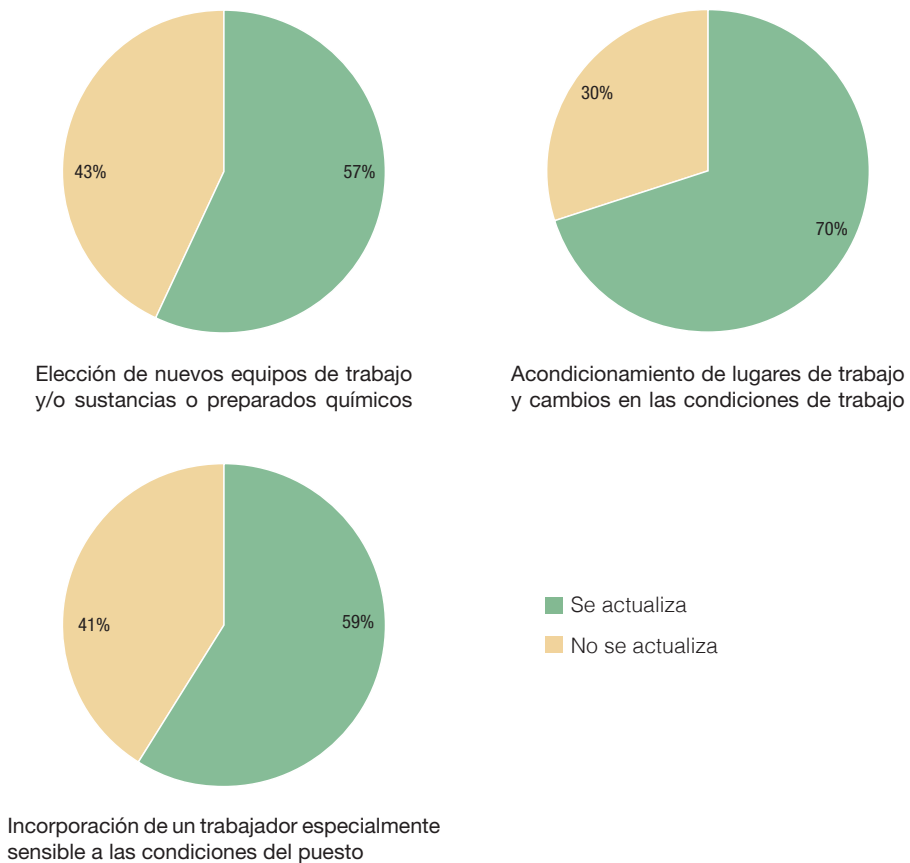
Las evaluaciones de riesgos se actualizan en los casos legalmente establecidos en pocas ocasiones. Ante la elección de equipos de trabajo y sustancias o preparados químicos, tan solo el 57,1%, de los CEE realiza una evaluación. El 42,9% de los CEE entrevistados que disponen de evaluación de riesgos no

	Causa de actualización de la evaluación		
	Elección de nuevos equipos de trabajo y/o sustancias o preparados químicos	Acondicionamiento de lugares de trabajo y cambios en las condiciones de trabajo	Incorporación de nuevos trabajadores
Se actualiza	129	158	133
No se actualiza	97	68	93

Tabla 7. Distribución del número de CEE que actualizan las evaluaciones de riesgos por los distintos motivos legalmente establecidos.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 16. Distribución de la actualización las evaluaciones de riesgos por tipos de causas de revisión



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

actualiza dicha documentación, con el consiguiente incremento en la posibilidad de producirse accidentes de trabajo. La mayoría de los responsables entrevistados no considera necesaria una nueva evaluación, ya que las tareas a desarrollar por los empleados es la misma que antes de adquirir nuevos equipos o sustancias.

De mismo modo, la ley de PRL recoge que se deben realizar actualizaciones de la evaluación de riesgos ante el acondicionamiento de los lugares de trabajo y cuando cambien las condiciones de trabajo. Del total entrevistados que disponían de evaluación de riesgos, el 69,9% cumplen con esta premisa.

También debe actualizarse la evaluación cuando se produzca la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto. Podemos entender que esta circunstancia se da en la mayor parte de los trabajadores discapacitados que realizan su labor en un CEE. Respecto de este aspecto, el 58,8% de los CEE que disponía de evaluación de riesgos laborales cumple con la obligación de realizar una reevaluación ante una nueva incorporación.

De lo anteriormente indicado, se puede deducir que una parte importante (entre el 30 y el 45% aproximadamente) de las evaluaciones de riesgos existentes son estáticas, y no se actualizan cuando es necesario.

3.5.4 Formación e información de trabajadores

La ley de PRL obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban formación e información en relación aspectos tales como:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección aplicables a los riesgos.
- Las medidas adoptadas en materia de emergencia y evacuación.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada en materia de prevención, en el momento de la contratación o duración de la misma en cualquier modalidad o cuando se produzcan cambios en las funciones o se incluyan nuevas tecnologías o equipos de trabajo.

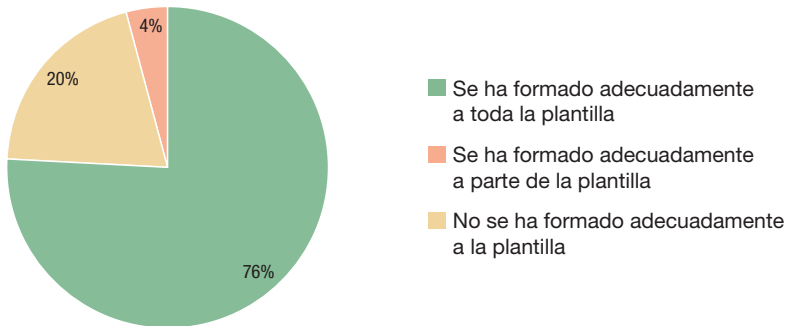
Para ello el empresario contará en su documentación de prevención con un Plan de Formación en los soportes en que haya sido necesario impartirla por las características de los trabajadores.

Respecto a la **formación de los trabajadores en materia de PRL**, el 75,6% de los CEE visitados (195 centros), dispone en su documentación del Plan de Formación en distintos soportes y de una ficha donde se recogen datos sobre los trabajadores que han recibido la citada formación y los datos sobre las jornadas que se impartieron, para toda la plantilla de la empresa, mientras que el 4,3% (11 centros) dispone de esta misma documentación para parte de los trabajadores de la empresa, y el 20,2% (52 centros) no dispone de registro alguno de haber realizado formación de sus trabajadores en materia de prevención.

Esto supone que casi el 25% de los CEE no ha formado a todos sus trabajadores en relación con la prevención.

Para que la formación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales sea efectiva, es preciso que se presente en un formato que facilite su comprensión a los trabajadores. En este sentido, como puede

Gráfico 17. Formación impartida a la plantilla



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

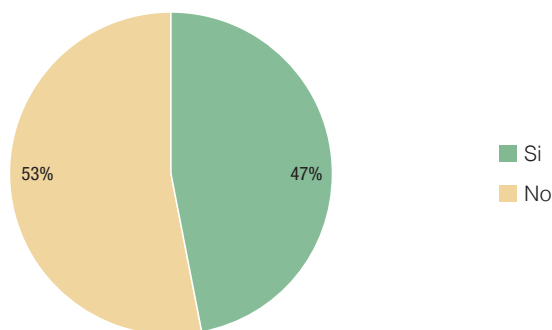
verse en el gráfico 18, se realiza formación e información en soportes diferentes en función del tipo de discapacidad, para que sean accesibles por todos los trabajadores, en el 46,9% de los CEE (121 centros).

Si consideramos que las personas para las que es imprescindible que se personalice el formato de la formación, son las que padecen discapacidades sensoriales, psíquicas y mentales, y que existen 185 centros en los que trabajan personas con distintos tipos de

discapacidades lo que supone un 71,7% del total de los CEE, esto nos lleva a que se emplean soportes diferentes en función del tipo de discapacidad en un 65,4% de los centros especiales de empleo en que es necesario.

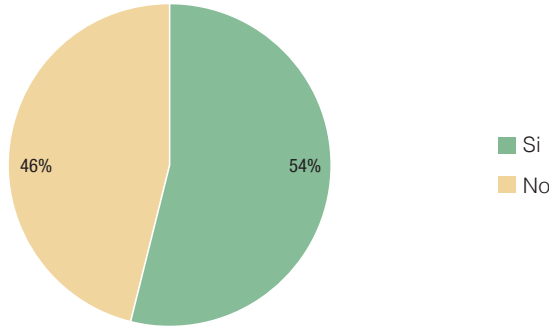
Como puede verse en el gráfico 19, en un 53,9% de los CEE (139 centros) se realiza una formación individual y personalizada teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los trabajadores. En el resto forman a la totalidad de sus trabajadores o

Gráfico 18. Se realiza formación e información sobre seguridad y salud en soportes diferentes en función del tipo de discapacidad y accesibles a los trabajadores



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 19. Se realiza una formación individual y personalizada teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los trabajadores



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

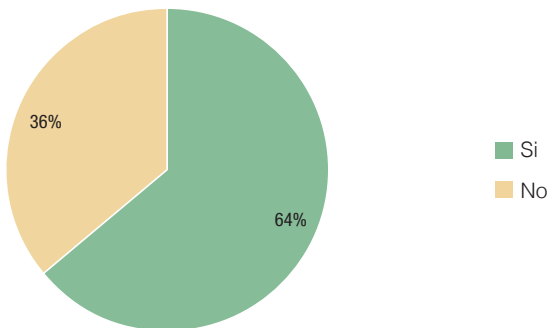
a parte de ellos de forma general, sin hacer ningún tipo de diferenciación jerárquica y de organización.

En el 64 % de los CEE entrevistados se aplican medidas que garanticen que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en PRL. En el 36 % restante, se afirma que no adoptan dichas medidas porque no se

dan condiciones de desventaja para los tipos de discapacidades que presentan sus trabajadores, lo que las hacen innecesarias.

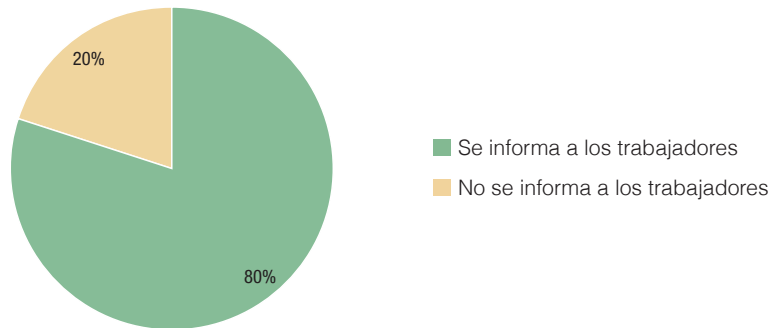
El empresario está obligado a dar **información al trabajador** directamente o través de los representantes de los trabajadores, sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Gráfico 20.. Se aplican medidas que garanticen que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en PRL



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 21. Información a los trabajadores sobre riesgos de su puesto de trabajo y medidas preventivas aplicables



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

El 80,2% de los CEE manifiestan haber informado a los trabajadores sobre los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

3.5.5. Equipos de trabajo y medios de protección

La normativa define como **equipos de trabajo** a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo, y determina que no deben representar un peligro para los trabajadores. Por ello, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Como puede verse en el gráfico 22, el 76,4% de los CEE entrevistados adoptan las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados al trabajo, y a las características de los usuarios.

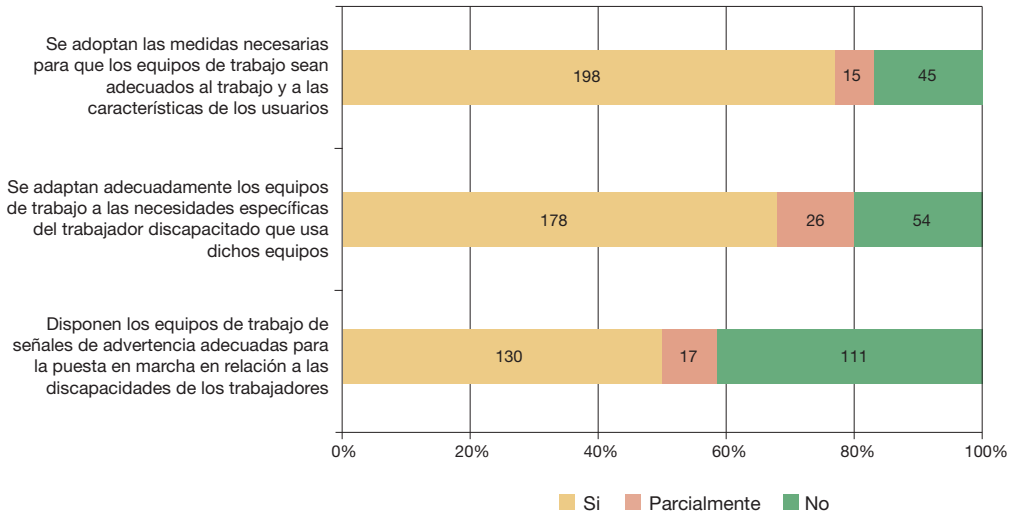
Un 17,4% de los CEE, no adoptan dichas medidas con el consiguiente riesgo que ello

supone para el trabajador, especialmente por las características de los trabajadores que desarrollan su actividad en los CEE. Un 5,8% de los CEE visitados, los hacen de forma parcial; es decir, no adoptan todas las medidas necesarias para adaptar los equipos de trabajo al trabajador para todos los tipos de discapacidades y para todos los usuarios de los mismos o no se adoptan las medidas necesarias para todos los equipos de trabajo de que dispone la organización.

El 69,0% de los CEE entrevistados, adapta los equipos de trabajo a las necesidades específicas del trabajador discapacitado que usa dichos equipos. El 20,9% de los CEE, no tiene en cuenta las discapacidades específicas que presentan los trabajadores en la adaptación de los equipos de trabajo. Un 10,1% realiza adaptaciones de forma parcial, es decir, no para todas las discapacidades de los trabajadores que puedan usar dicho equipo de trabajo o no estando adaptados todos los equipos de trabajo de que dispone la entidad.

Una de las adaptaciones de especial relevancia en el sector de las personas que

Gráfico 22. Adaptación de los equipos de trabajo a las características de los trabajadores y las necesidades del trabajo

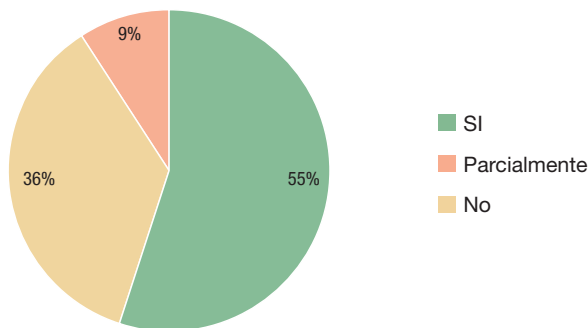


Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

presentan algún tipo de discapacidad, son las dirigidas a que los equipos de trabajo dispongan de señales de advertencia adecuadas para la puesta en marcha. El 50,4% de los CEE visitados, adaptan los equipos

de trabajo para la puesta en marcha; generalmente, todos los equipos de trabajo disponen de señales acústicas y de señales luminosas para la puesta en marcha, advirtiéndose así a todos los trabajadores

Gráfico 23. Existencia de señales de advertencia adecuadas para la puesta en marcha, en relación a las discapacidades de los trabajadores, en centros donde realizan su labor discapacitados sensoriales



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

que presenten discapacidad física, psíquica y sensorial. El 6,6% lo hace de forma parcial, es decir, no dispone de señales de puesta en marcha que asegure que los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad de las enumeradas perciban el accionamiento de los equipos de trabajo. El 43% restante no dispone de ningún dispositivo que señalice la puesta en marcha.

Si analizamos de forma diferenciada a CEE en los que trabajan (no exclusivamente siempre) personas con discapacidad sensorial, que son 160 del total, la señalización de advertencia de la puesta en marcha, como puede verse en el gráfico 23, es menos frecuente que en el global de los centros especiales de empleo, probablemente debido al reducido empleo de equipos de trabajo peligrosos en dichos centros.

En lo que se refiere a la **formación específica para el manejo de equipos de trabajo**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del *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, el CEE debe garantizar que los trabajadores y representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan que adoptarse.

El 73.3% de los CEE visitados, forma e informa a sus trabajadores, disponiendo en su documentación del plan de formación donde se desarrolla el apartado de equipos de trabajo.

Paralelamente al uso de equipos de trabajo, el CEE deberá proporcionar a sus trabajadores **equipos de protección individual** adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

El 62,4% de los CEE entrevistados, suministran adecuadamente los EPIs según las características especiales de los trabajadores y se comprueba con que disponen en su docu-

Gráfico 24. Existe formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de equipos de trabajo

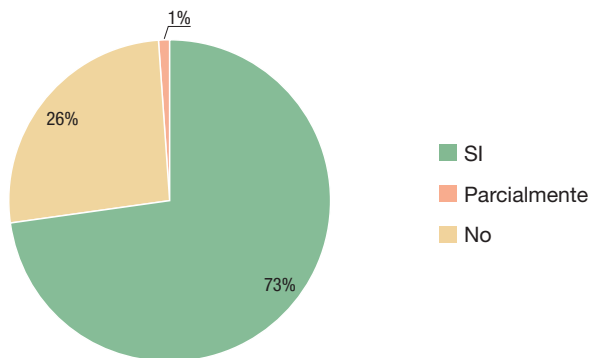
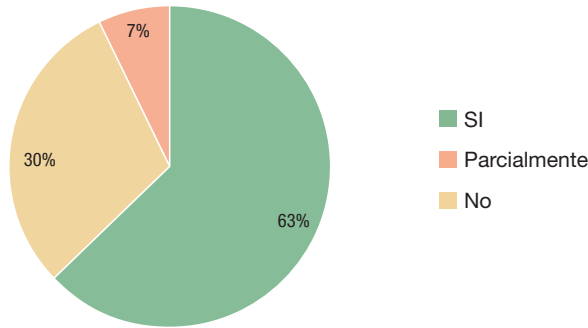


Gráfico 25. Suministro de equipos de protección individual



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

mentación de un formato sobre entrega de EPIs y de un registro firmado por los trabajadores de que ha recibido tal material. El 30,2% de los CEE visitados, no entrega EPIs ni dispone de formato para su entrega en la documentación de prevención de riesgos laborales. El 7,4% lo hace parcialmente, es decir, no dispone del listado de trabajadores a los que se entrega el material o los trabajadores no cuentan con todos los EPIs que serían necesarios para el desarrollo de sus tareas.

3.5.6 Medidas de emergencia

El empresario teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de:

- Primeros auxilios.
- Lucha contra incendios.
- Evacuación de los trabajadores.

Como se expone en el gráfico 26, el 77,1% de los CEE, adopta las medidas de emergencia necesarias y tiene elaborado un Plan de emergencia y Evacuación mientras que el 22,9% restante no lo hace.

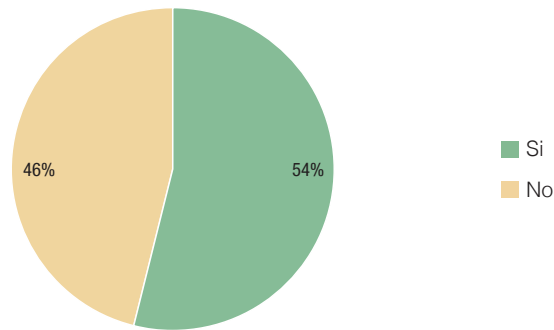
Este mismo nivel de implantación de medidas de emergencia, como puede observarse en la tabla 8, se sigue aproximadamente tanto para los primeros auxilios como para las medidas de lucha contra incendios y la evacuación de trabajadores. No obstante, las medidas más frecuentemente adoptadas son las relacionadas con la lucha contra incendios.

Se adoptan medidas para	Sí	No
Primeros Auxilios	75,2%	24,8%
Lucha contra incendios	77,5%	22,5%
Evacuación de trabajadores	71,7%	28,3%

Tabla 8. Adopción de medidas preventivas por los CEE, según tipos de medidas.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 26. Adopción de las medidas de emergencia necesarias

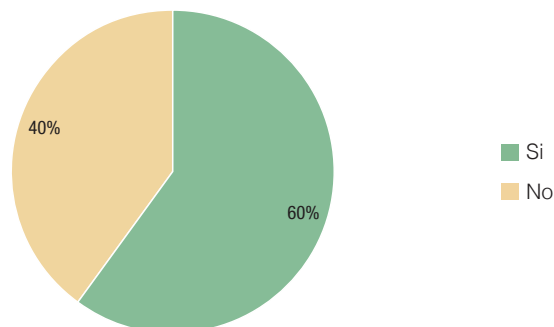


Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Para la adecuada gestión en materia de medidas de emergencia el empresario deberá designar al personal encargado de poner en práctica dichas medidas y que estará en posesión de la formación necesaria, será suficiente en número y dispondrá del material adecuado en función de las circunstancias. Además se deberá comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia.

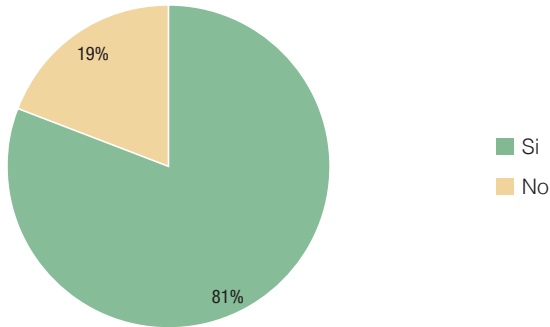
El 59,3% de los CEE entrevistados, ha designado al personal encargado de poner en práctica las medidas de emergencia. En la documentación se encuentra el acta de nombramiento y existe una ficha donde se describen los datos personales del trabajador, las funciones que desempeña y el nivel de formación de que dispone en materia de prevención de riesgos laborales.

Gráfico 27. Se tienen en cuenta las características de las personas discapacitadas en la adecuación de las vías de evacuación



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 28. Realización de Vigilancia de la salud



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

El 69,4% de los CEE visitados comprueba periódicamente el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia, a través de simulacros y disponen de los informes referentes a los mismos y la formación previa a la realización de aquéllos.

Específicamente para los Centros Especiales de Empleo, las medidas de emergencia deben tener en cuenta las características de las personas discapacitadas. Las vías de evacuación deben estar libres de obstáculos, tener las dimensiones adecuadas y disponer de señalización clara y adecuada según las características especiales de los trabajadores.

El 59,7% de los CEE visitados cumple con las características anteriores; y el 40,54% de los CEE no tiene en cuenta las características especiales de los trabajadores, sobre todo en materia de señalización de las vías de evacuación.

3.5.7 Vigilancia de la salud

El CEE debe garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo,

cuando dichas personas presten su consentimiento.

Este precepto legal, establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se indica que *“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”*, es garantizado en el 81,4% de los CEE entrevistados, generalmente de forma anual y a principio de año.

Para la cumplimentación de este ítem, se solicitó y se verificó que el empresario disponía del contrato concertado con la empresa que se encarga de realizar la vigilancia de la salud.

Para el 18,6% de los CEE restantes, no se pudo corroborar que realizaran la vigilancia de la salud al no aportar la documentación necesaria.

Respecto de los datos o resultados de los análisis médicos, existe confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud del trabajador en la totalidad de los CEE entrevistados que garantizan la vigilancia de la salud.

El empresario tan solo dispone de un documento o listado de los trabajadores que han realizado la vigilancia de la salud, donde se señala si es apto o no es apto para el desarrollo de las tareas específicas de su puesto.

En algunos de los restantes casos, se ha documentado el rechazo por parte de algunos trabajadores a participar en actividades dirigidas a vigilar su salud.

Asimismo, debemos indicar que, en este estudio, no se ha incluido un análisis en profundidad de los protocolos médicos empleados para la vigilancia de la salud, aspecto que podría ser objeto de un estudio posterior dirigido a tal fin.

3.5.8 Investigación de accidentes

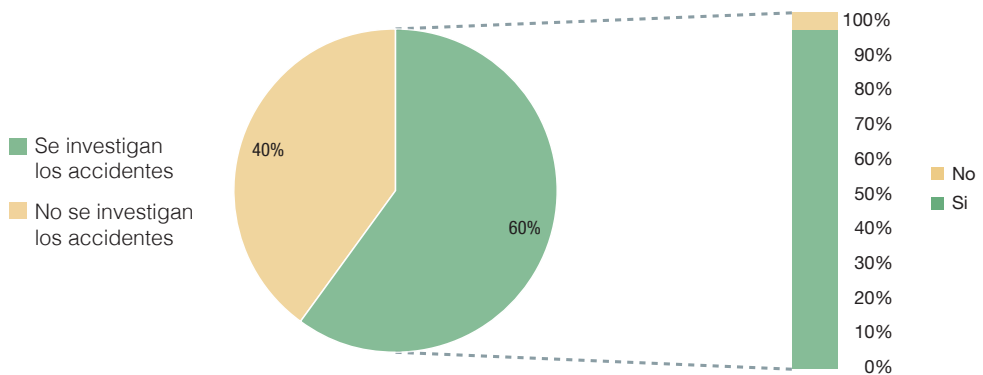
Los accidentes de trabajo son una fuente primordial para conocer, en primer lugar, la causa o causas que los han provocado lo que

permitirá efectuar la necesaria corrección. En segundo lugar, saber cuáles son los factores de riesgos predominantes en la empresa y de qué manera se manifiestan: agente material, forma o tipo del accidente que ocasiona, naturaleza de las lesiones que provoca y parte del cuerpo lesionado, lo que facilitará la orientación de las acciones preventivas encaminadas a eliminar, reducir o controlar estos factores de riesgos.

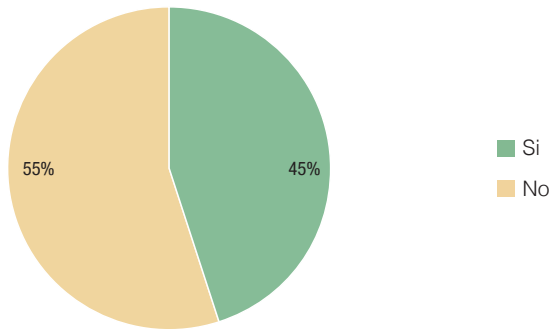
Como puede verse en el gráfico 29, el 60,5% de los CEE entrevistados, investiga los accidentes laborales. De los centros que investigan los accidentes, el 98% describe las causas, las medidas de mejora y la planificación de las mismas.

Para confirmar esta cuestión, en la documentación sobre prevención de riesgos laborales el empresario debe recoger un procedimiento específico para la investigación de accidentes y con un registro sobre los accidentes que se han producido y se han investigado.

Gráfico 29. Realización de investigación de contenidos e inclusión de las causas, las medidas de mejora y la planificación de las mismas en las investigaciones realizadas



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 30. Existen medidas dirigidas a la coordinación de actividades empresariales

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.5.9 Coordinación de actividades empresariales

Algunos de los CEE visitados desarrollan actividades en otras empresas o se ubican en un centro de trabajo donde desarrollan su actividad trabajadores de dos o más empresas, en estos casos la documentación sobre prevención de riesgos laborales debe recoger en un apartado la coordinación de las actividades empresariales, a fin de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y establecer los medios de coordinación que son necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

En el 45 % de los CEE visitados, se contempla la coordinación de actividades empresariales y quedan establecidos los medios de coordinación.

El 55 % de los CEE, no contempla coordinación por no proceder en la mayoría de los casos, ya que no se localizan en centros de trabajo compartidos o desarrollan actividades en otras empresas.

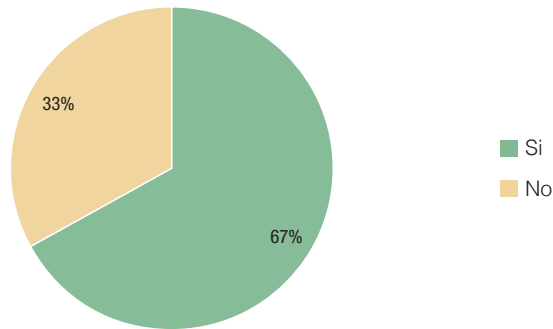
Si nos referimos a los 88 CEE que manifiestan realizar actividades por personal discapacitado en centros externos, dicho porcentaje se eleva al 60,2 %, ya que 53 de estos centros contemplan la coordinación de actividades empresariales y tienen establecidos los medios de coordinación.

Cuando se establezcan mecanismos de coordinación preventiva, la coordinación de actividades empresariales debería establecer como mínimo:

- La existencia de información recíproca sobre los riesgos específicos antes del inicio de las actividades empresariales.
- La asignación de una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas.

El 41,1 % de los CEE visitados dispone en su documentación de un acta de reunión entre los responsables de los centros de trabajo que han de coordinar su actividad previa al inicio de la actividad y tienen la evaluación de riesgos del puesto de trabajo donde desempeñará el trabajador su función. Esto supone que

Gráfico 31. Se consulta a los trabajadores y se permite su participación en materia de PRL



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

el 89,7% de los centros que tienen establecidos mecanismos de coordinación de actividades preventivas, disponen de información recíproca sobre los riesgos específicos antes del inicio de las actividades empresariales.

El 43,4% de los CEE entrevistados tiene asignada una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas, generalmente es el responsable del centro o la persona encargada de la gestión de la prevención. Esto implica que el 93,1% de los centros que tienen establecidos mecanismos de coordinación de actividades preventivas, disponen de dicha persona encargada de coordinar la actividad preventiva con la o las empresas externas.

El 39,1% de los CEE entrevistados tienen en cuenta para la elaboración de la documentación dirigida a la coordinación de actividades empresariales las características de los trabajadores. Esto supone que el 86,2% de los CEE que tienen establecidos mecanismos de coordinación de actividades preventivas, ha tenido en cuenta las características de especial sensibilidad a

determinados riesgos que pueden padecer algunos de los trabajadores.

3.5.10 Consulta y participación de los trabajadores

La ley de PRL recoge que el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

En 174 centros, el 66,7%, se consulta a los trabajadores y se les da participación en los temas que afectan a la Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo indicado en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El otro tercio de los CEE no aporta el cumplimiento de este precepto legal.

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Pueden ser elegidos por los trabajadores, siendo su número variable, en función del número de trabajadores del centro.

	Nº de trabajadores del CEE				
	≤10	> 10 y <30	≥30 y <50	≥50 y <250	≥250
Nº centros con delegado/s	20	21	14	25	1
Nº delegados por categoría	20	23	22	59	3
Promedio de delegados por centro con delegado	1,0	1,1	1,6	2,4	3,0
Nº total de CEE	114	66	38	39	1
Porcentaje de empresas con delegado entre los CEE	17,5%	31,8%	36,8%	64,1%	100,0%
Porcentaje de empresas con delegado entre las empresas andaluzas	35,3% en las empresas de 1 a 9 trabajadores 41,2% en las empresas de 10 a 49 trabajadores			52,0%	76,4%

Tabla 9. Delegados de prevención en los CEE por tramos de número de trabajadores

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

De los 258 CEE que han sido visitados para la realización del presente estudio, 81 contaban con delegados de prevención, lo que supone que el 31,4 % de los CEE de Andalucía cuenta con delegados de prevención, un porcentaje menor al de las empresas de andaluzas entre las que el 47,1% tienen delegado de prevención. Esta diferencia se manifiesta en los tramos de tamaño más pequeños. Solamente existe una mayor frecuencia de delegados de prevención por empresa en los CEE cuyo tamaño es mayor o igual a 50 trabajadores.

Entre todos los CEE de Andalucía se totalizan 127 delegados de prevención.

El número de centros especiales de empleo que cuentan con uno o más delegados de prevención aumenta con el número de trabajadores de los centros, es decir, como en el resto de las empresas andaluzas, a medida que crece el número de trabajadores de la empresa, es más frecuente que existan delegados de prevención.

De los 40 CEE con 50 ó más trabajadores existentes en Andalucía, 21, el 52,5% de los

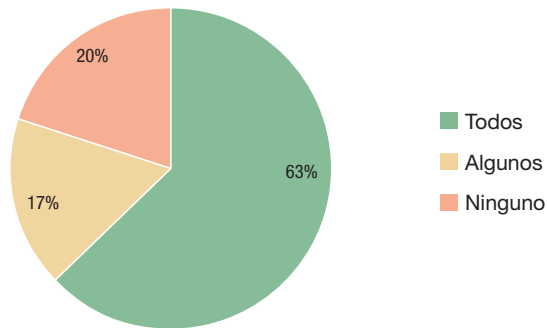
mismos cuentan con un Comité de Seguridad y Salud.

3.5.11 Nivel de implantación del plan de prevención y de integración de la actividad preventiva

Debemos comenzar este apartado indicando que, mientras que los restantes aspectos incluidos en la encuesta, pueden verificarse en relativo poco tiempo y en base a la realización de algunas preguntas y la observación directa de documentación o lugares o equipos de trabajo, para determinar con certeza si un plan de prevención está implantado y sobre todo, si la actividad preventiva se encuentra integrada en el conjunto de actividades y en la organización del trabajo, es necesario realizar una auditoría de prevención, proceso que sobrepasa los límites de este estudio.

No obstante, en el presente apartado realizaremos un acercamiento a los niveles de implantación de los planes de prevención y de integración de la actividad preventiva, mediante el análisis de las “impresiones”

Gráfico 32. Distribución de CEE en función del grado de conocimiento del plan de PRL por la plantilla



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

extraídas por los técnicos que realizaron estas encuestas y de los resultados obtenidos en distintas variables, que nos van a permitir establecer un margen entre el que deben encontrarse estos niveles.

Implantación del Plan de Prevención

Podemos considerar que un Plan de Prevención de riesgos laborales está implantado cuando el CEE dispone de toda la documentación inicial que permite mantener en marcha el sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, el plan es conocido por los trabajadores y se ha formado a los trabajadores en materia de PRL.

En concreto, el contenido del plan de prevención es conocido por todos los trabajadores en el 63,2% de los CEE (163 centros), por algunos trabajadores en el 17,1% de los CEE (44 centros) y es desconocido solamente en el 19,8% de los CEE (51 centros). Esto implica que en el 36,8% de los centros no se ha informado a la totalidad de la plantilla.

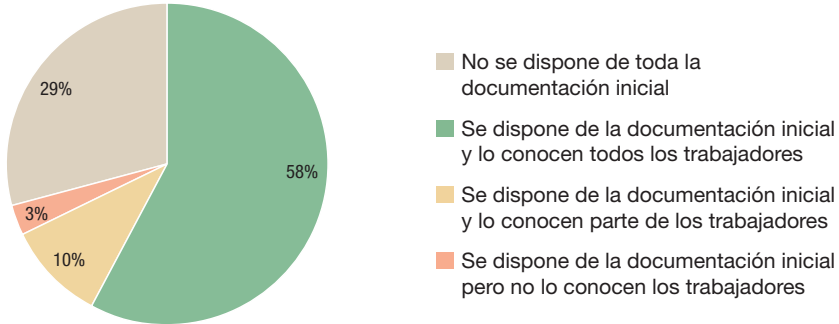
Cuando se ha preguntado directamente si estaba implantado el plan de prevención,

la contestación ha sido afirmativa en prácticamente todos los casos en los que en el CEE se había elaborado el plan de prevención, aunque no se hubiese realizado la formación de los trabajadores. El resultado obtenido a la pregunta directa de si se encontraba implantado el plan de prevención ha sido afirmativo en el 82,6% de los CEE (213 centros), respondiendo negativamente el 17,4% restante.

Un mejor conocimiento lo podemos obtener si tenemos en cuenta el grado en que los CEE disponen de toda la documentación necesaria para poder implantar el plan de prevención (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, y formación de todos sus trabajadores), y el nivel de conocimiento por parte de la plantilla del CEE del contenido del plan de prevención, obteniendo los resultados que se muestran en el gráfico 33.

Del resultado anteriormente mencionado, y entendiendo la implantación de un plan de prevención en un sentido relativamente exigente, podemos deducir que el plan de prevención se encuentra implantado en un

Gráfico 33. Distribución de los CEE, en función de que dispongan de la documentación inicial necesaria para implantar el plan de PRL y formación de los trabajadores, y del conocimiento del plan de prevención por la plantilla



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

máximo del 57,8% de los CEE de Andalucía, totalizando 149 centros (los que disponen de toda la documentación inicial, han formado a todos sus trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales y han dado a conocer entre todos, o al menos algunos de sus trabajadores la existencia del plan de prevención).

Siendo algo más flexibles, podríamos entender que el plan ya estuviese implantado aunque algunos trabajadores no dispusiesen de toda la formación necesaria, con lo que el nivel anterior podría elevarse al 67,8%.

Integración de la actividad preventiva en el conjunto de actividades y en la organización del trabajo

Para aclarar qué se entiende por integración de la actividad preventiva, debemos remitirnos al contenido de los dos textos legales en que se trata más profundamente el precepto de integración de la prevención.

El primer texto es el punto 1 del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, donde se dice que:

“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.”

El segundo es el apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que nos dice que:

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

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

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.”

Por tanto, la integración de la actividad preventiva implica la implantación del plan de prevención y la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice en el Centro Especial de Empleo, en la toma de decisiones así como en la atribución de tareas en cuanto a seguridad y salud (aspecto que debe estar incluido en el plan de prevención).

Dada la difícil valoración, el resultado de esta pregunta se basa en las contestaciones suministradas por los responsables de los centros que atendieron a los técnicos que realizaron las visitas. Por tanto, se mide en la pregunta realizada más la percepción de

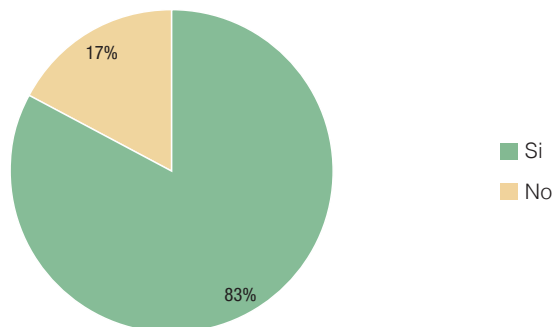
los responsables de los centros que la real integración de la prevención en la empresa.

El 82,6 % de los CEE entrevistados manifiesta tener integrada la actividad preventiva ya que incluyen la prevención de riesgos laborales en cualquiera de sus actividades, en la toma de decisiones así como en la atribución de tareas en cuanto a seguridad y salud.

No existen muestras que hagan referencia a la prevención de riesgos laborales en el desarrollo de sus actividades en el 17,4 % de los CEE entrevistados.

No obstante, la integración de la actividad preventiva en la organización está directamente relacionada con la cuestión anterior de implantación del plan de prevención. Por tanto, siendo realistas, podemos estimar que se ha integrado la actividad preventiva, como máximo en los CEE donde se ha implantado el plan de prevención, lo que nos llevaría de nuevo a un máximo del 57,8 % de los CEE de Andalucía, o a que el 42,2 % de los CEE de Andalucía no cumplen totalmente la obligación de integrar la PRL a través de la implantación y seguimiento de un plan de prevención.

Gráfico 34. Se encuentra integrada la actividad preventiva en el conjunto de actividades y en la organización del trabajo. Percepción por el CEE



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Cuando comparamos los niveles de integración entre los centros uniprovinciales y los multiprovinciales, como puede verse en la tabla 10, nos encontramos con una diferencia del 6,2% en el porcentaje máximo en

que se encuentra integrada la actividad preventiva, entre los centros uniprovinciales y los que tienen un nivel multiprovincial, 62,7% en los multiprovinciales, frente al 56,5% en los uniprovinciales.

Nivel de integración de la actividad preventiva	Uniprovinciales	Multiprovinciales
No se dispone de toda la documentación inicial	31,4%	17,6%
Se dispone de la documentación inicial y lo conocen todos los trabajadores	56,5%	62,7%
Se dispone de la documentación inicial y lo conocen parte de los trabajadores	8,7%	15,7%
Se dispone de la documentación inicial pero no lo conocen los trabajadores	3,4%	3,9%

Tabla 10. Porcentajes de los distintos niveles de integración de la actividad preventiva definidos, diferenciados en función de que el centro sea uniprovincial o multiprovincial.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Esta diferencia se debe tanto al mayor nivel de disposición de la documentación que hemos considerado como fundamental para iniciar el funcionamiento de un sistema de gestión de la prevención en los centros mul-

tiprovinciales, como a que los niveles de conocimiento de los trabajadores del contenido del plan de prevención, también es mayor en los centros multiprovinciales, como puede verse en la tabla 11.

Nivel de conocimiento	Uniprovinciales	Multiprovinciales
Conocen el plan de PRL todos los trabajadores	61,4%	70,6%
Conocen el plan de PRL parte de los trabajadores	16,9%	17,6%
Los trabajadores no conocen el plan de PRL	21,7%	11,8%

Tabla 11. Nivel de conocimiento por los trabajadores del contenido del plan de prevención en centros que disponen de la documentación inicial completa, diferenciados en función de que el centro sea uniprovincial o multiprovincial.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Por tanto, de lo anterior podemos deducir que el nivel de integración de la actividad preventiva es mayor en los centros especiales de empleo multiprovinciales que en los uniprovinciales. No obstante, es muy probable que el 43,5% de los centros uniprovinciales (la mayoría) y el 37,3% de los centros multiprovinciales estén incumpliendo el precepto legal de integrar la actividad preventiva en el conjunto de actividades realizadas en la empresa y en su organización.

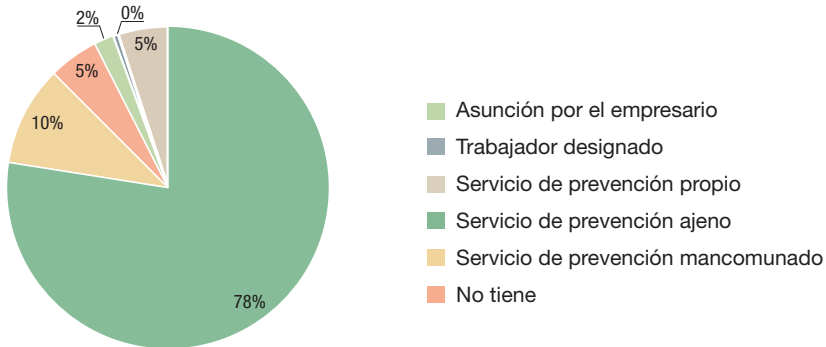
3.6 Modalidad de organización de los recursos preventivos

Para la adecuada gestión de la prevención en los CEE, la organización de la actividad preventiva puede adoptar cualquiera de las formas recogidas por la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, dependiendo del tamaño y de las características de la organización.

Las modalidades de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizarán por el empresario con arreglo a algunas de las modalidades siguientes:

- **Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva:** el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:
 - Que se trate de una empresa de hasta 5 trabajadores. (en breves fechas se ampliará hasta 10)
 - Que la actividad no esté incluida en el Anexo I del RD de Servicios de Prevención.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se van a desarrollar.
- **Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.**
- **Constituyendo un Servicio de Prevención Propio:** el empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurren algunos de los siguientes supuestos:
 - Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
 - Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD de Servicios de Prevención.
 - Cuando así los decida la Autoridad Laboral, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores.
- **Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno:** el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:
 - Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
 - Cuando no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio según la Autoridad Laboral.

Gráfico 35. Distribución de los CEE en función del tipo de organización preventiva implantada



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

– Cuando se produzca una asunción parcial de la actividad preventiva en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores y de actividades que no son asumidas por el servicio de prevención propio.

- **Constituyendo un Servicio de Prevención Mancomunado:** Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificios o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. Por negociación colectiva o mediante acuerdos a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, o por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Como puede apreciarse en el gráfico 35, la principal modalidad de organización preventiva elegida es el servicio de prevención aje-

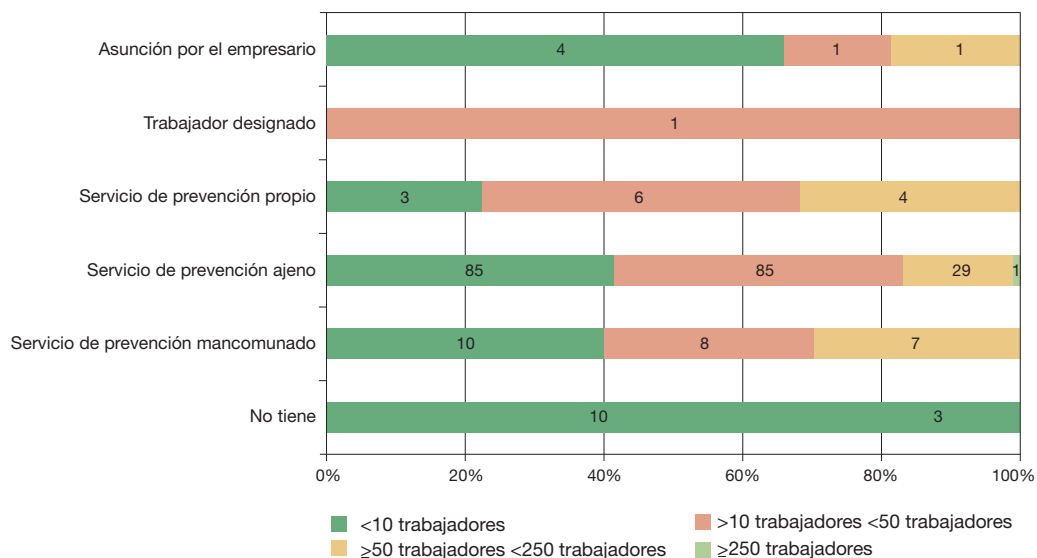
no, habiéndose elegido en el 77,5% de los CEE (200 centros).

Seguidamente, y con gran diferencia, es la forma de servicio de prevención mancomunado, la modalidad de organización que ocupa un segundo lugar con un 9,7% de los CEE entrevistados (25 centros), siendo el tercero el servicio de prevención propio con un 5% (13 centros). La asunción personal por el empresario y la designación de trabajadores son modalidades marginales, representando, respectivamente, un 2,3% y un 0,4% sobre el total.

Por último, 13 centros manifiestan no tener organizados sus recursos preventivos lo que supone un 5% del total.

Analizando la distribución la modalidad organizativa de la Prevención de Riesgos Laborales elegida por los CEE en función de su número de trabajadores, como puede apreciarse en el gráfico 36 y en la tabla 12, se puede apreciar que en todos los rangos de número de trabajadores en que se han separado por tamaño los CEE, la modalidad organizativa más frecuente es el servicio de prevención ajeno.

Gráfico 36. Distribución del número de CEE por modalidad preventiva y número de trabajadores



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Nº de trabajadores (rangos)	% sobre	Modalidad Preventiva					
		Asunción empresario	Trabajador designado	Servicio de prevención propio	Servicio de prevención ajeno	Servicio de prevención mancomunado	No tiene
≤10	total	1,6%	0%	1,2%	33,7%	3,9%	3,9%
	rango	3,5%	0%	2,6%	76,3%	8,8%	8,8%
> 10 y <50	total	0,4%	0,4%	2,3%	32,2%	3,1%	1,2%
	rango	1,0%	1,0%	5,9%	81,4%	7,8%	2,9%
≥50 y <250	total	0,4%	0%	1,6%	11,2%	2,7%	0%
	rango	2,4%	0%	9,8%	70,7%	17,1%	0%
≥250	total	0%	0%	0%	0,4%	0%	0%
	rango	0%	0%	0%	100%	0%	0%

Tabla 12. Porcentaje de CEE afectados por las distintas modalidades preventivas en función del número de trabajadores. Porcentajes mostrados sobre el total de los CEE y sobre la modalidad preventiva en filas alternativas. Valores máximos para cada rango de nº de trabajadores definido.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

La segunda modalidad preventiva es, también en todos los rangos, el servicio de prevención mancomunado. La circunstancia de disponer de servicio de prevención mancomunado (como también pasa con los propios) en centros tan pequeños, tiene su razón de ser en que muchos CEE son divisiones de empresas o fundaciones más grandes, por lo que cuentan con recursos del resto de la empresa, fundación o grupo de empresas.

3.7 Adecuación de los puestos de trabajo en los centros especiales de empleo

Este apartado recoge, de forma general y según la normativa específica de prevención de riesgos laborales, algunos de los aspectos característicos que han de adaptarse en los centros de trabajo para que sean adecuados al trabajador y a las tareas a desarrollar. Entre ellos se citan:

- Lugares de trabajo
- Mobiliario
- Iluminación
- Señalización
- Vestuarios
- Recorridos de evacuación
- Equipos de trabajo y máquinas

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Accesos	191	11	56
Ascensor	71	22	165
Vías de circulación	148	18	92
Escaleras	97	32	129
Rampas	137	22	99
Suelos antideslizantes y llanos	162	31	65
Puertas (automáticas y no automáticas)	133	16	109
Puertas y superficies acristaladas	129	21	108
Dimensiones de los interiores	183	11	64
Comedor	73	22	163

Tabla 13. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los lugares de trabajo en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

A continuación veremos cada uno de estos grupos de potenciales factores de riesgo.

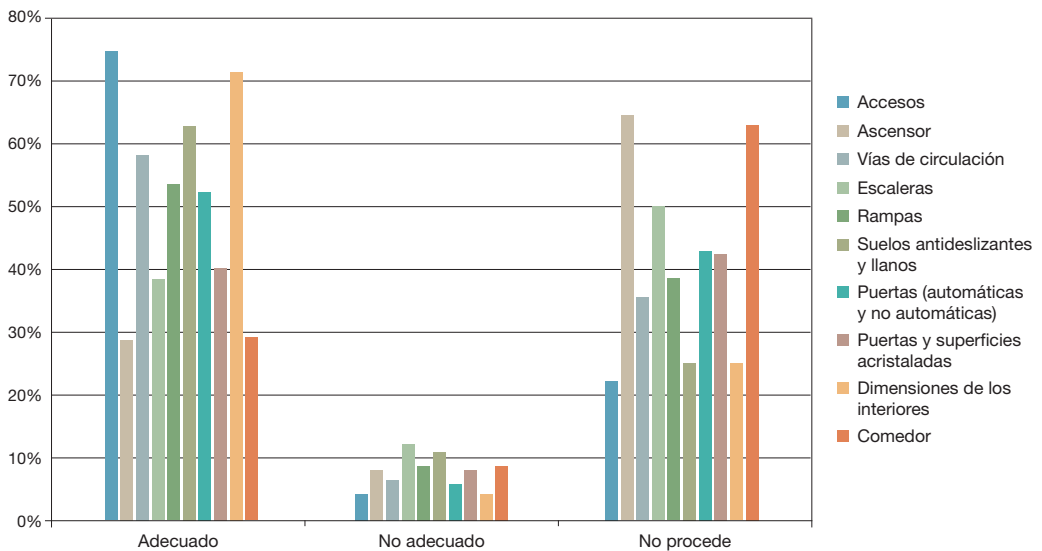
3.7.1. Lugares de trabajo

Los elementos asociados a los lugares de trabajo en los CEE de Andalucía, presentan unos niveles de no adecuación a los parámetros adecuados desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales

más bajos que el resto de los incluidos en este apartado.

Como puede apreciarse en la tabla 13 y en el gráfico 37, los factores relacionados con los lugares de trabajo que más frecuentemente no son adecuados desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en los CEE, son los suelos, que no son adecuados en el 6% de los CEE, y las escaleras, respecto a las que el 12,4% de los CEE presentan problemas.

Gráfico 37. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los lugares de trabajo en relación con la Prevención de Riesgos Laborales



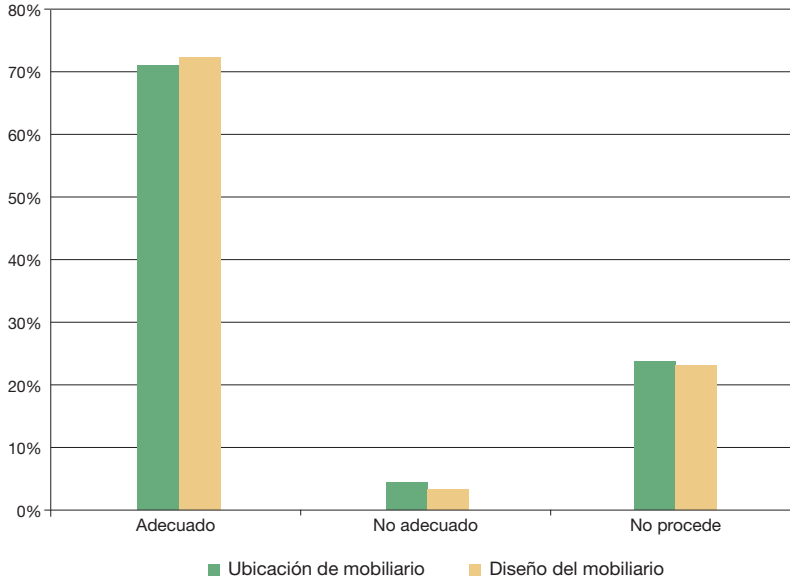
Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.7.2. Mobiliario

El mobiliario tampoco es uno de los grupos de elementos que sean no conformes en un elevado número de centros de trabajo.

Tan solo en el 4,3% de los CEE se presentan problemas preventivos derivados de la ubicación del mobiliario y en el 3,1% el diseño del mobiliario no es adecuado desde un punto de vista preventivo.

Gráfico 38. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con el mobiliario en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Ubicación de mobiliario	185	11	62
Diseño del mobiliario	190	8	60

Tabla 14. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con el mobiliario en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

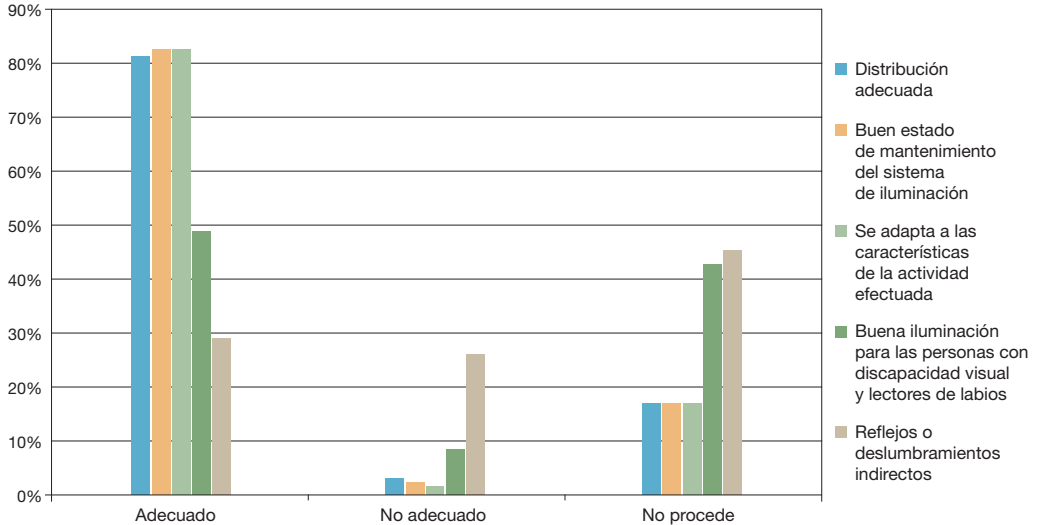
3.7.3 Iluminación

La iluminación, en general, presenta unos valores relativamente buenos.

En concreto, los sistemas de iluminación suelen presentar una distribución adecuada, se adaptan a las características de la actividad realizada y presentan un buen estado de

mantenimiento. De hecho como puede verse en el gráfico 39, estos tres factores son conformes en casi el 80% de los CEE, y teniendo en cuenta que en casi el 20% de los centros no son aplicables (probablemente por realizar actividades en el exterior), el nivel de conformidad en estos centros es muy alto (en menos del 2,3% de los centros no son adecuados).

Gráfico 39. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con la iluminación en relación con la Prevención de Riesgos Laborales



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Distribución adecuada	209	6	43
Buen estado de mantenimiento del sistema de iluminación	211	4	43
Se adapta a las características de la actividad efectuada	211	3	44
Buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios	126	22	110
Reflejos o deslumbramientos indirectos	73	68	117

Tabla 15. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con la iluminación en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

En lo referente a que la iluminación permita cumplir con los requisitos para un adecuado trabajo por parte de personas con discapacidad visual o que lean los labios, en el 85,1 % de los centros en que es necesario que se cumpla este aspecto, es adecuado.

Aunque se trata de un porcentaje relativamente bajo, dada la enorme incidencia el incumplimiento de este aspecto preventivo para los trabajadores afectados, se hace necesario promover que se realice la adecuación del puesto, para lo que el CEE cuenta con

subvenciones dirigidas a la adaptación de centros de trabajo. En este sentido, se debería trabajar en el seguimiento directo de este aspecto, realizando estudios específicos que permitan determinar de forma adecuada la problemática existente y los centros que no dan cumplimiento a estos preceptos legales.

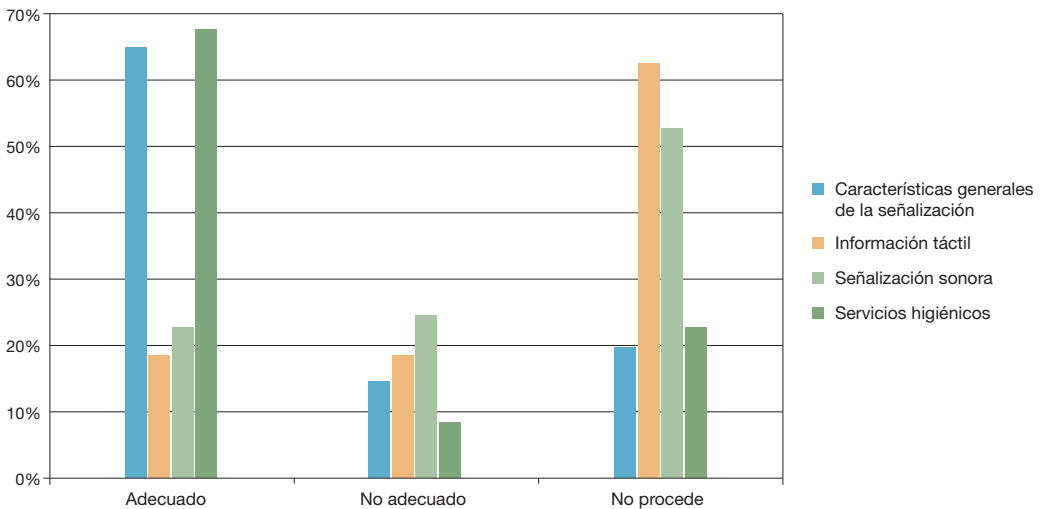
El único aspecto por el que la iluminación de muchos CEE no es adecuada, es la existencia

de reflejos, que se presenta en el 68 centros especiales de empleo (el 26,4% del total).

3.7.4 Señalización

La señalización de los CEE, en general, es adecuada. Se presentan carencias relacionadas con la señalización general en el 19,8% de los CEE. En el 9,3% la señalización de los servicios higiénicos no es adecuada.

Gráfico 40. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con la señalización en relación con la Prevención de Riesgos Laborales



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Cuando nos referimos a la señalización específica, de carácter táctil o sonora, en los casos en que son necesarias, es más frecuente que no se disponga de ellas.

Respecto a la señalización táctil, ésta se ha considerado procedente en 98 centros, que suponen el 38% de los CEE. En el 50% de

estos 98 centros, no es adecuada la señalización táctil, habitualmente por no existir.

La señalización acústica es necesaria en el 46,9% de los CEE (121 centros). En el 52,1% de los centros especiales de empleo que precisan de señalización acústica, ésta no existe o no es adecuada.

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Características generales de la señalización	168	39	51
Información táctil	49	49	160
Señalización sonora	58	63	137
Servicios higiénicos	174	24	60

Tabla 16. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con la señalización en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Esto supone que en prácticamente la mitad de los centros en que se requiere de señalización adaptada, ésta no existe, a pesar de que para poder garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores es imprescindible avisarlos de la existencia de riesgos, mediante la señalización, siendo necesario incluso para poder realizar una adecuada evacuación de los centros de trabajo. Se debe sensibilizar a los responsables de estos centros de la necesidad de realizar estas adaptaciones en

los sistemas de señalización, que se incluiría en las medidas de sensibilización que se vienen proponiendo en distintos apartados de este documento.

3.7.5 Aseos y vestuarios

En general, los aseos habitualmente son adecuados, presentándose problemas en el 3,1 % de los CEE con respecto a los lavabos y en el 3,5 % en relación con los retretes.

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Bancos	77	41	140
Taquillas	90	32	136
Lavabos	145	9	104
Retretes	146	8	104
Duchas	90	27	141

Tabla 17. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los aseos y vestuarios en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

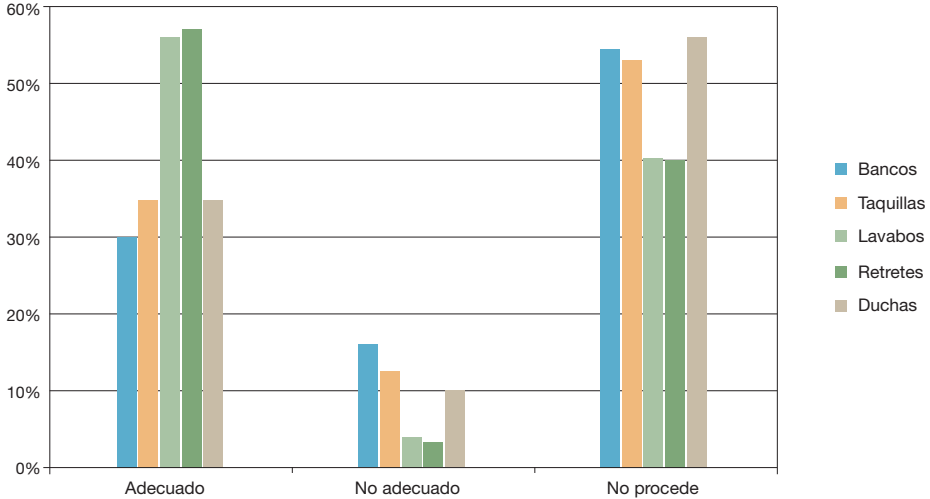
Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Cuando cuentan con duchas, el porcentaje de CEE con duchas no adecuadas se eleva al 9,3 %.

Los vestuarios, cuando existen, suelen presentar más deficiencias, siendo los bancos y las taquillas, los elementos que más frecuen-

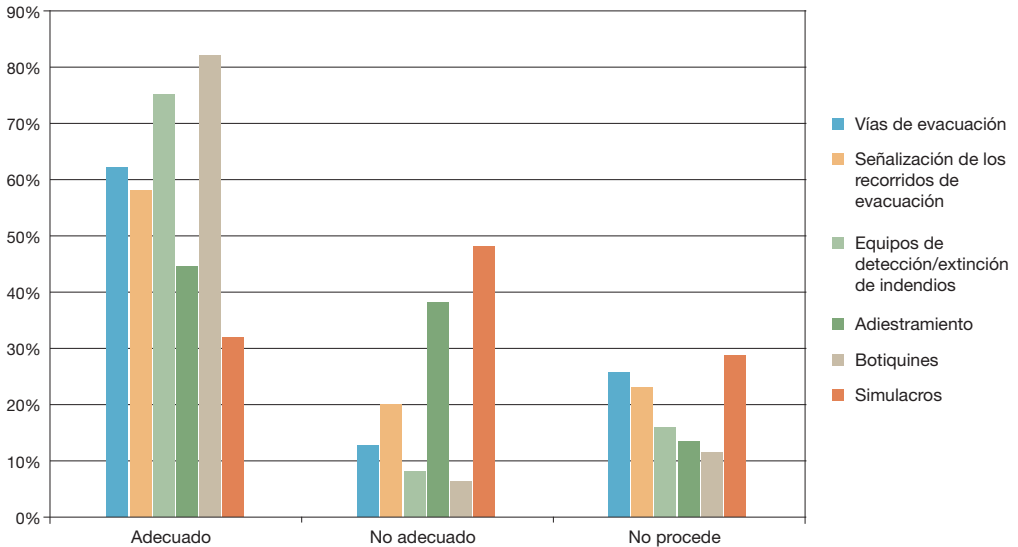
temente no son adecuados. El 34,7 % y el 26,2 % de los CEE donde es procedente, tienen bancos o taquillas no adecuados, respectivamente, principalmente al no existir estos elementos. Las duchas tampoco son adecuadas en el 23,1 % de los CEE que disponen de ellas.

Gráfico 41. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los aseos y vestuarios en relación con la Prevención de Riesgos Laborales



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Gráfico 42. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con las medidas de emergencia y evacuación



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.7.6 Medidas de emergencia y evacuación

Las medidas destinadas al control en situaciones de emergencia y a la evacuación constituyen uno de los grupos en los que se

encuentran mayores cantidades de centros que cuentan con elementos no adecuados.

En concreto, el 17,8% de los CEE presentan una señalización de los recorridos de evacuación no adecuada.

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Vías de evacuación	161	32	65
Señalización de los recorridos de evacuación	149	51	58
Equipos de detección/ extinción de incendios	193	22	43
Adiestramiento	118	101	39
Botiquines	211	16	31
Simulacros	84	125	49

Tabla 18. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con las medidas de emergencia y evacuación.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

Los medios de lucha contra incendios son inadecuados en el 10,2% de los CEE en que son procedentes.

Sin embargo, los dos aspectos en los que no son adecuados en un mayor número de centros son el adiestramiento del personal y la realización de simulacros.

El adiestramiento del personal no es adecuado en 101 CEE, el 46,1% del total de centros en los que es procedente realizarlo, mientras que la realización de simulacros, no es adecuada en 125 centros, que suponen el 59,8% de los CEE en que sería necesario realizarla o el 48,4% del total de los centros especiales de empleo.

3.7.7 Equipos de trabajo y máquinas

De los resultados obtenidos de las visitas realizadas, se deduce que la incidencia en el uso de máquinas y equipos de trabajo no se produce en más del 64,7%.

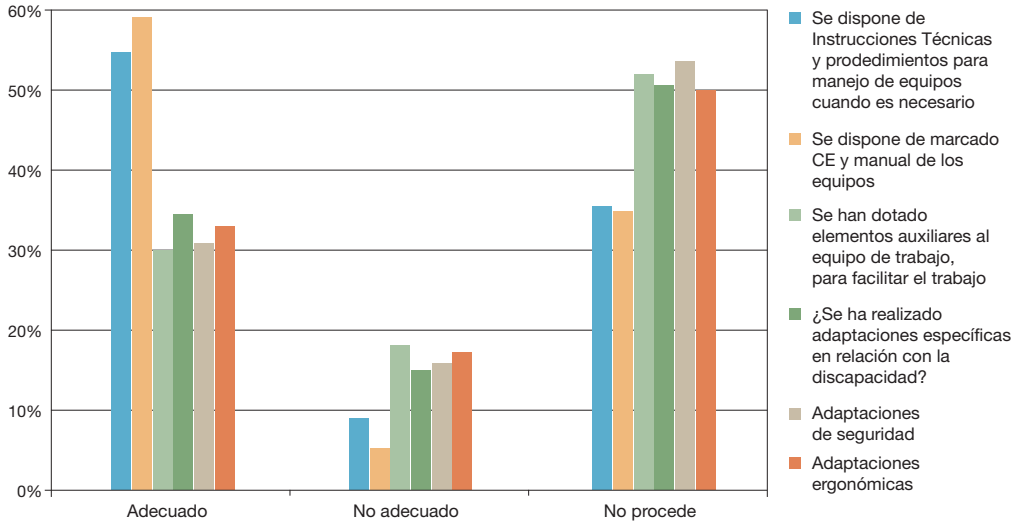
En el 85,5% de los CEE en los que se utilizan equipos de trabajo o máquinas, se dispone de Instrucciones Técnicas y procedimientos específicos para manejo de los equipos cuando es necesario.

En el 91,6% de los CEE que utilizan equipos de trabajo o máquinas, éstos disponen de marcado CE y se cuenta con el manual de los equipos.

En el 47,7% de los CEE existen equipos en los que se podría facilitar el trabajo dotándolos de elementos auxiliares. Esto se realiza en el 62,6% de estos centros.

En el 49,2% de los centros especiales de empleo de Andalucía (127 centros) existen equipos de trabajo o máquinas susceptibles de ser adaptados en relación a adaptarlos a las condiciones de discapacidad de sus usuarios. Estas adaptaciones se han realizado en 87 de estos centros, lo que supone el 68,5%

Gráfico 43. Distribución de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los equipos de trabajo y las máquinas en relación con la prevención de riesgos laborales



Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

de aquéllos en los que existía la posibilidad de realizar dichas adaptaciones. Las adaptaciones relacionadas con la seguridad de los

equipos se realizan en una cantidad similar a las dirigidas a mejorar su ergonomía.

Elemento	Adecuado	No adecuado	No procede
Se dispone de Instrucciones Técnicas y procedimientos específicos para manejo de los equipos cuando es necesario	141	24	93
Se dispone de marcado CE y manual de los equipos	153	14	91
Se han dotado elementos auxiliares al equipo de trabajo, para facilitar el trabajo	77	46	135
¿Se ha realizado adaptaciones específicas en relación con la discapacidad?	87	40	131
Adaptaciones de Seguridad	79	41	138
Adaptaciones Ergonómicas	84	44	130

Tabla 19. Cuantificación de los centros en función de la adecuación y procedencia de distintos factores relacionados con los equipos de trabajo y las máquinas en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

3.8 Incentivos, ayudas y subvenciones

Las distintas Administraciones Públicas promueven ayudas y/o subvenciones dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

En Andalucía, tanto la Consejería de Empleo como el resto de organismos y entidades públicas relacionadas con la materia, promueven distintas iniciativas en este sentido anualmente.

	Si		No	
	Nº de Centros	%	Nº de Centros	%
Conocen la existencia de ayudas e incentivos para el fomento de empleo en los centros especiales de empleo	253	98,1%	5	1,9%
Conocen la existencia de ayudas e incentivos para la adecuada gestión de PRL	120	46,5%	137	53,1%
Conocen la existencia de ayudas e incentivos para la mejor adaptación de los puestos de trabajo	210	81,4%	48	18,6%
Ha solicitado alguna vez alguna ayuda	183	70,9%	75	29,1%

Tabla 20. Resumen de los resultados obtenidos sobre el conocimiento por les CEE de los incentivos, ayudas y subvenciones que la Administración pone a su disposición.

Fuente: Encuesta de las condiciones de seguridad y salud en los CEE de Andalucía. IAPRL

El 98,1% de los CEE entrevistados, conocen la existencia de ayudas e incentivos para el fomento de empleo en los CEE, sobre todo las de creación y mantenimiento de los puestos de trabajo.

El 81,4% de CEE entrevistados, conocen la existencia de ayudas e incentivos para la mejor adaptación de los puestos de trabajo.

Las ayudas e incentivos dirigidos a la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, son conocidas por tan solo el 46,5% de los CEE.

El 70,9% de los CEE entrevistados manifiestan haber solicitado alguna vez alguna ayuda, sobre todo para la adaptación de puestos de trabajo y para el mantenimiento de los puestos de trabajo.

4. Conclusiones y Principales Carencias



4. Conclusiones y Principales Carencias

4.1 Características de los centros especiales de empleo encuestados

Como resumen de los datos analizados en el apartado 3 del estudio, podemos resaltar que en Andalucía existen 272 centros especiales de empleo de carácter provincial y 26 multiprovinciales (que suponen entorno a 60 centros a nivel provincial). En el ámbito de este estudio, se han visitado 258 centros de los que 207 son de ámbito provincial y 24 multiprovinciales (51 centros de nivel provincial), donde trabajan 7.090 personas, de las que 6.255 tienen algún tipo de discapacidad.

El tipo de discapacidad más frecuente es la discapacidad física que la presentan el 63,1% de los trabajadores discapacitados de los CEE, seguida de la psíquica con un 20,6% de los trabajadores discapacitados, de la sensorial, que afecta al 13,3% y por último, de la discapacidad intelectual o mental, que incide en el 3% restante.

Entre las personas con discapacidad que trabajan en los CEE de Andalucía la distribución entre hombres y mujeres es similar a la que existe en las restantes

empresas andaluzas, siendo superior el número de mujeres entre las que no padecen discapacidades.

Los CEE son fundamentalmente empresas de menos de 50 trabajadores, siguiendo una distribución respecto a su tamaño similar a las restantes empresas andaluzas. El tamaño (en nº de trabajadores) de los CEE multiprovinciales, habitualmente, es mayor que el de los uniprovinciales.

La gran mayoría de los centros especiales de empleo de Andalucía realizan actividades que se encuadran dentro del sector servicios. Dentro de éste, casi la mitad de las empresas realizan actividades que se clasifican en el sector Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares. No obstante, también hay centros especiales de empleo que realizan actividades del sector industrial y agrario. Casi un 35% de los CEE realizan labores en centros dependientes de otras entidades.

Una buena parte de los CEE de carácter multiprovincial son organizaciones dependientes de grandes fundaciones o grupos de empresa.

4.2 Conclusiones sobre Prevención de Riesgos Laborales

4.2.1 Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Entorno al 88 % de los CEE han realizado una **evaluación de riesgos laborales** de todos sus puestos de trabajo. Sin embargo, en más de la mitad de los CEE de Andalucía, las evaluaciones de riesgo no se adaptan a las características específicas de los trabajadores, y en general, son documentos bastante estáticos, que se actualizan en los casos legalmente establecidos en pocas ocasiones.

Entendemos que esto tiene su base en varios aspectos diferenciados como son el mayor consumo de recursos humanos y, por tanto, económicos que supone el realizar evaluaciones de riesgo tan adaptadas a las características de cada uno de los trabajadores, como son las que se deberían realizar en los CEE, y en muchos casos al escaso conocimiento por una buena parte de los técnicos de prevención de la influencia de los distintos tipos de discapacidad sobre la aparición de riesgos y, sobre todo, sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas específicas o complementarias por causa de la discapacidad.

Respecto a la **formación de los trabajadores** en materia de Prevención de Riesgos Laborales, aproximadamente un 75 % de los CEE han formado a sus trabajadores en relación con los riesgos a que se encuentran expuestos y con las medidas preventivas aplicables. Sin embargo, sólo la mitad ha utilizado formatos de fácil comprensión y adaptados a las discapacidades que padecen los trabajadores.

La **información** de los trabajadores sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos y

las medidas que deben ser aplicadas para controlarlos, es una actividad algo más extendida que la formación, alcanzando un 80 % los CEE que han realizado esta actividad preventiva.

En aproximadamente dos tercios de los CEE, se afirma que se **consulta a los trabajadores** y se les da **participación** en los temas que afectan a la Prevención de Riesgos Laborales.

Los CEE de Andalucía cuentan con delegados de prevención, en un porcentaje menor al de la totalidad de las empresas andaluzas. Esta diferencia es más manifiesta, cuanto menos trabajadores tienen en plantilla. Desde el 17,5 % de los centros con menos de 10 trabajadores al 64,1 % en los de más de 50, que además disponen de Comité de Seguridad y Salud en más de la mitad de los casos.

Es poco frecuente la adaptación de **equipos de trabajo** en función de los riesgos que pueden derivarse de su uso por parte de trabajadores especialmente sensibles. Esto contrasta con el elevado grado de conocimiento que manifiestan los responsables de estos centros sobre la existencia de subvenciones destinadas a realizar la adaptación de estos equipos.

Desde un punto de vista preventivo, la falta de adaptación de los equipos de trabajo, puede suponer la generación de importantes riesgos, tanto para la seguridad de los trabajadores que los usen, como de tipo ergonómico, siendo causa, en muchos casos, de sobrecarga física y/o mental, en función de las características de los usuarios.

Las **medidas de emergencia** son uno de los aspectos en los que se presentan menos carencias preventivas en los CEE, estando adoptadas en más del 75 % de los centros. Pone de manifiesto la sensibilización ante la

peligrosidad que entrañaría no disponer de estas medidas cuando sean necesarias, por la dificultad de actuación y de evacuación que se puede presentar por parte de los trabajadores.

Más del 80 % de los CEE, garantizan los reconocimientos médicos dentro de la **vigilancia de la salud**, generalmente de forma anual y a principios de año, pero sin documentar la utilización de protocolos médicos específicos a la evaluación de riesgos de cada trabajador.

La implantación de sistemas dirigidos a la **coordinación de actividades empresariales**, solo está prevista en los centros que habitualmente realizan actividades en otros centros de trabajo (45 % del total), estando documentado y nombradas las personas responsables.

4.2.2 Integración de la actividad preventiva

A juzgar por la documentación de que disponen, y las actividades preventivas que tienen documentadas, casi el 30 % de los CEE tiene dificultad para integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención.

El 50 % de los CEE dispone de documentación correspondiente a un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) que estuviese funcionando de forma normal desde un cierto tiempo (Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de actividades preventivas, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo), ya que toda la actividad preventiva desarrollada debe estar documentada.

Uno de cada diez CEE de Andalucía, no dispone de ningún documento, ni total ni parcial, de los que acreditarían el haber dado los pasos iniciales para poner en marcha un SGPRL.

4.2.3 Organización de los recursos preventivos

El servicio de prevención ajeno es la modalidad organizativa más frecuente independientemente del tamaño de la plantilla de los CEE, casi el 80 % de los CEE tienen organizada la prevención en base a esta modalidad. La segunda modalidad preventiva es el servicio de prevención mancomunado en todos los niveles de tamaño de la plantilla, siendo el tercero el servicio de prevención propio. La asunción personal por el empresario y la designación de trabajadores son modalidades marginales.

Un 5 % de los CEE manifiesta no tener organizados sus recursos preventivos.

4.2.4 Medidas de control de riesgos

En general, los CEE analizados no presentan, como regla general, carencias en materia de medidas preventivas muy diferentes de cualquier otra empresa de su sector. En los distintos factores preventivos analizados, los correspondientes a lugares de trabajo, mobiliario, iluminación y señalización, son adecuados en más del 80 % de los casos.

Los medios de lucha contra incendios son adecuados en el 77,5 % de los CEE en que son procedentes, aunque solo el 59,3 % han designado al personal necesario. Los mecanismos dirigidos a la evacuación de estos centros, pueden ser adecuados en más de la mitad de los mismos, si tenemos en cuenta los centros que cuentan con vías

de evacuación inadecuadas o que no han adiestrado adecuadamente a las personas encargadas de realizar distintas actuaciones en caso de emergencia, o aquellos casos en que no se realizan simulacros de evacuación.

También existen bastantes carencias en lo referente a la señalización adaptada a distintos tipos de discapacidad, ya que en prácticamente la mitad de los centros en que se requiere de señalización adaptada, ésta no existe, a pesar de que para poder garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores

es imprescindible avisar a los trabajadores de la existencia de riesgos mediante la señalización, siendo necesario incluso para poder realizar una adecuada evacuación de los centros de trabajo.

Por último, el otro tipo de medida de control de riesgos, en que más frecuentemente se han detectado carencias es la adaptación de equipos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad que deben utilizarlos, que se realiza en aproximadamente dos tercios de los casos.

5. Propuestas de Mejora para la Actividad Preventiva en los Centros Especiales de Empleo



5. Propuestas de Mejora para la Actividad Preventiva en los Centros Especiales de Empleo

1. Propuestas de actuación:

Del estudio realizado se deduce que la integración de la Prevención en los CEE ha de ser uno de los factores decisivos en la mejora de las condiciones de trabajo de los CEE. En todas las medidas propuestas, deberá además tenerse en consideración la inclusión de la perspectiva de género desarrolladas por la Junta de Andalucía.

Aunque no ha sido objeto del estudio, se podrían realizar acciones a establecer en la organización del trabajo, ritmos adecuados, descansos suficientes y rotaciones de los puestos para poder evitar el mantenimiento continuado de posturas, incluso en la selección, contratación y adecuación de los puestos de trabajo.

Para mejorar las evaluaciones de riesgos laborales, algunas medidas preventivas que se podrían adoptar son las siguientes:

- Disponer de una guía técnica sobre esta misma materia.
- Mejorar la formación del personal de prevención sobre la influencia de la existencia de discapacidades en la aparición de riesgos laborales, y también sobre las

medidas preventivas específicas y complementarias existentes, en función de la naturaleza discapacitante.

- Realizar campañas de sensibilización sobre la materia, dirigidas al colectivo de profesionales de prevención de todas las modalidades preventivas, así como personal directivo y mandos intermedios.
- Incidir aún más en la evaluación de riesgos psicosociales para completar el plan de prevención de la empresa, contando con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Crear una red de transferencia que fomente el intercambio de conocimientos por parte de los CEE, y profesionales con conocimientos específicos en la materia, sobre gestión de prevención de riesgos laborales así como el diseño y selección de medidas preventivas.
- Incluir en el Programa de Actuación sobre los Servicios de Prevención Ajenos (PASPA) medidas dirigidas a revisar la actuación de los SPA en puestos ocupados por personas con discapacidad.
- Propiciar la creación de servicios de prevención mancomunados, especializados

en la prevención en centros con trabajadores y trabajadoras discapacitados.

- Elaborar herramientas que faciliten al personal de prevención la evaluación de riesgos laborales y la propuesta de medidas preventivas, tales como modelos de documentación para evaluaciones específicas de riesgo o comunicación de riesgos, en función a la naturaleza discapacitante del trabajador o la trabajadora que lo vaya a ocupar.

Formación de trabajadores y trabajadoras

Elaboración de un plan de formación específico por puesto de trabajo que contemple el calendario de las actuaciones y el contenido de dicha formación, con indicación expresa de los trabajadores y trabajadoras que los ocupan, adecuado a su discapacidad específica.

La metodología y materiales didácticos existentes se adaptarán para la formación de los trabajadores y las trabajadoras con necesidades especiales de los CEE.

Información de los trabajadores y las trabajadoras

En este sentido, se hace necesario sensibilizar a los agentes implicados para que se realice una adecuada información a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras de los CEE.

Elaboración de folletos informativos de PRL que se difundirán a los y las responsables de los centros especiales de empleo y de los servicios de prevención ajenos de nuestra región, haciéndolos llegar también a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención a través de las organizaciones sindicales más representativas en el sector.

Consulta y participación de los trabajadores y las trabajadoras

Incentivar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, y sus delegados y delegadas de prevención en la realización y mantenimiento del Plan de prevención, debido a que las personas que mejor conocen los riesgos que puede presentar su trabajo, son las personas que lo desarrollan.

Fomentar entre los y las responsables de los CEE la idea de mejorar las condiciones de trabajo en los CEE, a través de la participación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Impulsar la elección de representantes de los trabajadores y las trabajadoras que, una vez formados potencien la interlocución en materia de seguridad y salud con los responsables de los CEE, potenciando así un más efectivo cumplimiento normativo.

Promover acciones de sensibilización y de formación dirigidas a los delegados y delegadas de prevención, y miembros de los Comités de Seguridad y Salud en las que se fomente el establecimiento de marcos de participación en estos centros, y en especial en los más pequeños, dirigidos a velar y adecuar las condiciones de trabajo.

Equipos de trabajo

Teniendo en cuenta el elevado grado de conocimiento que manifiestan los y las responsables de los CEE respecto a la existencia de subvenciones destinadas a realizar la adaptación de los equipos de trabajo, se constata la necesidad de realizar campañas de información sobre la publicación de las mismas y los plazos de solicitud.

Medidas de emergencia

Para conseguir que todos los centros especiales de empleo tengan implantadas medidas dirigidas a la detección y control de situaciones de emergencia, se podrían utilizar como apoyo con los medios de asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los que dispone la Consejería de Empleo, además de trabajar en la sensibilización de los agentes relacionados con la prevención en estos centros.

Promover cursos de formación específico para casos de emergencia, teniendo en cuenta las especificaciones de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores y trabajadoras discapacitadas.

Promover el desarrollo de la estructura organizativa de la emergencia y la comprobación de la idoneidad de las personas designadas en la realización periódica de simulacros.

Realizar la planificación de simulacros de evacuación periódicos con el fin de adiestrar al personal del Centro, incidiendo especialmente en el personal designado para dirigir estas tareas.

Vigilancia de la salud

Sensibilizar a los y las responsables de los CEE, para velar por una mejor, y continuada, vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras en relación a los riesgos a que se encuentran expuestos por su trabajo, estando los mismos descritos en su evaluación de riesgos.

Adaptar tanto la periodicidad de los controles como la utilización y adaptación de los protocolos médicos empleados en la vigilancia de la salud, debido a la peculiaridad de los trabajadores y las trabajadoras especialmente sensibles que componen las plantillas

de estos centros. Estos aspectos que podrían ser objeto de un posterior estudio en profundidad dirigido a este fin.

Investigación de accidentes

Realizar un estudio en profundidad de la siniestralidad laboral existente en estos centros, a partir de la notificación de accidentes realizada por ellos, como medio para poder contrastar el grado de realización de investigaciones de sus accidentes de trabajo, y el posterior seguimiento de la implantación de las medidas correctoras propuestas para evitar la repetición de los mismos.

Poner en marcha un programa de seguimiento y apoyo técnico a la implantación de estas medidas similares al “Programa de reducción voluntaria de accidentes” (PREVEA).

Coordinación de actividades empresariales

Reforzar el mecanismo de coordinación con las empresas clientes donde los trabajadores y las trabajadoras discapacitadas prestan sus servicios.

Divulgar una campaña de sensibilización dirigida a las empresas que contratan los servicios de los CEE para el desarrollo de actividades en sus centros de trabajo.

Integración de la actividad preventiva

Fomentar la integración de la gestión de la actividad preventiva en el seno de la propia gestión empresarial.

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los responsables de los CEE, acerca de la necesidad de integrar la actividad preventiva en todos los procedimientos y procesos productivos.

Poner en marcha de un programa de seguimiento y apoyo técnico a la implantación de estas medidas similares al “Plan de Actuación sobre las empresas de mayor siniestralidad en Andalucía” (PAEMSA).

Establecer redes de transferencias de conocimiento entre los CEE, que permitan compartir los conocimientos adquiridos y las buenas prácticas adoptadas en relación con la prevención de riesgos laborales entre CEE con características similares (web 2.0, línea telefónica, ...), entre las que los y las responsables de los CEE, y los delegados y delegadas de prevención de estos centros, puedan consultar cualquier duda que les pueda surgir sobre la materia.

Mejora de la organización de los recursos preventivos

Incidir en el seguimiento de las acciones de los servicios de prevención desde los CEE

para que sus responsables exijan un adecuado cumplimiento de las tareas contratadas, dado que la obligación legal recae directamente sobre ellos.

Medidas de control de riesgos

Poner en marcha campañas de sensibilización para los y las responsables de estos centros sobre la necesidad de realizar adaptaciones en los sistemas de señalización y en los equipos de trabajo, cuando sean necesarias a causa de la discapacidad padecida por las personas que deban usarlos, teniendo especial atención en todo lo relativo a suelos y escaleras. Estas actividades se incluirían en las medidas de sensibilización y buenas prácticas que se vienen proponiendo en distintos apartados de este documento.

Anexos



Anexo I. Relación de normativa relacionada con la discapacidad y los Centros especiales de empleo

NORMATIVA GENERAL SOBRE DISCAPACIDAD

LISMI

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los CEE definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Discapacidad

- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.
- Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regulan la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía.
- Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.
- Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía.

Empleo

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

- Real Decreto-Ley 2/2009 de 6 de Marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Dependencia

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

NORMATIVA RELACIONADA CON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Relación laboral en los CEE

- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica 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 los CEE.

Medidas alternativas y enclaves laborales

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Resolución de 17 de Abril de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hacen públicos los formularios para el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva a 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.

Incentivos, ayudas y subvenciones

Para los CEE

- Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo.
- Orden de 4 de octubre de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo.

Solicitudes:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/oficina_virtual/guia_servicios_y_tramites.php?id_categoria=0&id_etiqueta=0&page_number=4&inicio=60

- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Para empresa ordinaria-discapacidad

- 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.

- Real decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del 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
- Orden de 19 de abril de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2007 a 2009.

Convenio colectivo

- Convenio en vigor XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Corrección de errores del XII. Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Corrección de errata en la Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales definitivas del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

NORMATIVA RELACIONADA CON ACCESIBILIDAD Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS

- Decreto 72/1992, de 5 mayo, por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía.
- 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.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.
- 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.
- Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía.

OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS SOBRE DISCAPACIDAD

- Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.
- II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007
- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012
- Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007 - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006 por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) - Hacia una sociedad justa.
- Orden ESD/603/2009, de 4 de marzo, por la que se crea la Comisión de Seguimiento para la Agenda Política de la Discapacidad y Promoción de la Autonomía Personal.

Anexo II.- Cuestionario de la encuesta



Análisis de las condiciones de seguridad y salud en los Centros Especiales de Empleo de Andalucía

Cuestionario sobre la actividad preventiva

Réf. cuestionario			Entrevistador									
Nº Visita		Fecha	Provincia	Almería <input type="checkbox"/> Cádiz <input type="checkbox"/> Córdoba <input type="checkbox"/> Granada <input type="checkbox"/> Huelva <input type="checkbox"/> Jaén <input type="checkbox"/> Málaga <input type="checkbox"/> Sevilla <input type="checkbox"/>								
1. Datos de la empresa												
Razón Social				NIF/CIF:								
Actividad												
Domicilio Social												
Localidad				Provincia								
Domicilio del centro de trabajo												
Localidad				Provincia								
N.º Trabajadores	<table border="1"> <tr> <td>H</td> <td>M</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	H	M	4	5	N.º Trabajadores discapacitados		<table border="1"> <tr> <td>H</td> <td>M</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table>	H	M	6	7
H	M											
4	5											
H	M											
6	7											
Discapacidad Física	<input type="checkbox"/>	Discapacidad Sensorial	<input type="checkbox"/>	Discapacidad Psíquica <input type="checkbox"/> Discapacidad Intelectual o mental <input type="checkbox"/>								
¿Desarrollan los trabajadores su actividad en otras empresas? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> (especificar)												
Persona de contacto												
Cargo												
Teléfono		Móvil		Fax								
Correo electrónico			Web									
N.º Delegados de Prevención	<input type="text"/>	Comité de Seguridad y Salud si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>										
Otros Centros de Trabajo si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> (especificar)												

Datos sobre la actividad preventiva de la entidad

Forma de organización de la actividad preventiva

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Empresario | <input type="checkbox"/> | Serv. Prev. Ajeno | <input type="checkbox"/> |
| Trabajador/a designado/a | <input type="checkbox"/> | Serv. Prev. Mancomunado | <input type="checkbox"/> |
| Serv. Prev. Propio | <input type="checkbox"/> | No tiene | <input type="checkbox"/> |
| Otros (especificar) | <input type="checkbox"/> | | |

Gestión de la Prevención

Documentación

¿Está elaborado y se conserva a disposición de la Autoridad Laboral toda la documentación necesaria?	si <input type="checkbox"/>	parc <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Plan de PRL	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Control del estado de salud de los trabajadores	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Evaluación de Riesgos	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Planificación de la actividad preventiva	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Formación de los trabajadores	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Entrega de EPIs	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Investigación de accidentes	si <input type="checkbox"/>	de parte de la plantilla <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones			

Plan de Prevención

¿Incluye la estructura organizativa, las funciones y las responsabilidades de prevención en la empresa?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	
¿Incluye los procedimientos de gestión?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	
¿Incluye las instrucciones de trabajo necesarias?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	
¿Está implantado el Plan de Prevención?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	
¿Queda integrada la actividad preventiva en el conjunto de actividades y en la organización del trabajo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>	
¿Conocen los trabajadores el contenido del Plan?	todos <input type="checkbox"/>	algunos <input type="checkbox"/>	ningunos <input type="checkbox"/>
Observaciones			

Evaluación de Riesgos y Planificación

¿La evaluación inicial de los riesgos tiene en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se realiza una evaluación ante la elección de equipos de trabajo y sustancias o preparados químicos?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿La evaluación ha sido actualizada ante el acondicionamiento de los lugares de trabajo y cuando cambian las condiciones de trabajo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se evalúan los riesgos nuevamente cuando existe una incorporación?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe alguna evaluación específica? En caso afirmativo, especificar	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Agentes Químicos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Agentes Biológicos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Ruidos y vibraciones	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Cond. ambientales (temperatura y humedad)	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe un listado de los trabajadores especialmente sensibles en relación con los riesgos derivados de sus puestos de trabajo	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
?¿Existe una evaluación de riesgos específica en función de las características de cada uno de los trabajadores discapacitados?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Tienen en cuenta las medidas preventivas previstas las características especiales de los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Formación e información de trabajadores

¿Han recibido los trabajadores formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿Se ha formado a la totalidad de la plantilla?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se informa al trabajador directamente de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se aplican medidas que garantizan que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en PRL?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe formación e información sobre seguridad y salud en soportes diferentes en función del tipo de discapacidad y accesibles para todos los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se realiza una formación individual y personalizada teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se consulta a los trabajadores y se permite su participación en materia de PRL?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Equipos de trabajo y medios de protección

¿Se adoptan las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados al trabajo, y a las características de los usuarios?	si <input type="checkbox"/>	parc <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo?			si <input type="checkbox"/>
¿Se adaptan adecuadamente los equipos de trabajo a las necesidades específicas del trabajador discapacitado que usa dichos equipos?	si <input type="checkbox"/>	algunos <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Disponen los equipos de trabajo de señales de advertencia adecuadas para la puesta en marcha en relación a las discapacidades de los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	parc <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se suministran adecuadamente los EPIs según las características de los trabajadores?	si <input type="checkbox"/>	parc <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones			

Medidas de emergencia

¿Se adoptan las medidas de emergencia necesarias?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Primeros auxilios	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Lucha contra incendios	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Evacuación de trabajadores	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Está designado el personal encargado de poner en práctica las medidas de emergencias?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se comprueban periódicamente el correcto funcionamiento de las medidas de emergencias?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se tienen especialmente en cuenta las características de las personas discapacitadas en la adecuación de las vías de evacuación?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Vigilancia de la salud

¿Se garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud del trabajador, especialmente en lo referente a la discapacidad?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Investigación de accidentes

¿Se investigan los accidentes?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se describen las causas, las medidas de mejora y planificación de las mismas?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Coordinación de Actividades empresariales

¿Se contempla la coordinación de actividades empresariales y están establecidos los medios de coordinación?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe información recíproca sobre los Riesgos específicos antes del inicio de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Existe una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Se hace especial referencia a los trabajadores discapacitados en la coordinación de actividades?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
Observaciones		

Incentivos, Ayudas y Subvenciones

¿Conocen la existencia de ayudas e incentivos para el fomento de empleo en los centros especiales de empleo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Conocen la existencia de ayudas e incentivos para la adecuada gestión de PRL?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
¿Conocen la existencia de ayudas e incentivos para la mejor adaptación de los puestos de trabajo?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿ha solicitado alguna vez alguna ayuda?	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/oficina_virtual/guia_servicios_y_tramites.php

Adecuación de los puestos de trabajo y centros de empleo

¿Son adecuados los siguientes elementos? En caso afirmativo, especificar:		
Lugares de trabajo		
Accesos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Ascensor	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Vías de circulación	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Escaleras	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Rampas	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Suelos antideslizantes y llanos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Puertas (automáticas y no automáticas)	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Puertas y superficies acristaladas	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Dimensiones de los interiores	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Comedor	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Mobiliario		
Ubicación	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Diseño	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Iluminación		
Distribución adecuada	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Buen estado de mantenimiento del sistema de iluminación	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Se adapta a las características de la actividad efectuada	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Reflejos o deslumbramientos indirectos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Señalización		
Características generales de la señalización	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Información táctil	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Señalización sonora	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Servicios higiénicos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Señalización inadecuada (óptica, acústica y táctil)	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Vestuarios		
Bancos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Taquillas	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Lavabos	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Retretes	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Duchas	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Recorridos de evacuación		
Vías de evacuación	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Señalización de los recorridos de evacuación	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Equipos de detección/ extinción de incendios	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Adiestramiento	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Botiquines	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>
Simulacros	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/> np <input type="checkbox"/>

Anexo III.- Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario

1. CÓMO DEBERÁ REALIZAR EL CUESTIONARIO

1.1. Datos de la empresa

Uno de los objetivos del estudio es definir las actividades productivas que desarrollan, la distribución geográfica y ubicación actual y tipología de trabajadores del centro. Para ello, la primera parte del cuestionario consiste en la identificación del CEE, descripción de las actividades desarrolladas y las características de la plantilla.

Para que el cuestionario se realice en el menor tiempo posible y se dedique la mayor parte del mismo en la investigación de las condiciones de seguridad y salud del centro, se recomienda que el encuestador cumplimente previamente todos los datos de la empresa que les serán facilitados. En caso de cambios en los mismos se realizará la modificación en la base de datos que se proporcionará.

Dentro de este apartado se incluirá una primera toma de contacto con la prevención de riesgos laborales (*en adelante PRL*) en el CEE, haciendo referencia a si cuentan o no con Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, según proceda.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Se designarán en función del número de trabajadores del centro.

≤30 trab.	D. de Personal
31-49 trab.	1
50-100	2
101-500	3
501-1000	4
1001-2000	5
2001-3000	6
3001-4000	7
≥ 4001	8

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

1.2 Datos sobre la actividad preventiva en la entidad

El grueso del cuestionario lo conforman las cuestiones relacionada con la actividad preventiva de la entidad.

1.2.1 Forma de organización de la actividad preventiva

En primer lugar, existe un casillero donde se especificará la forma de organización de la actividad preventiva.

El empresario planificará la actividad preventiva que proceda con el objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en la evaluación de riesgos.

La planificación de la actividad preventiva incluirá en todo caso los medios humanos y materiales necesarios para la consecución de los objetivos marcados.

Las modalidades de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizarán por el empresario con arreglo a algunas de las modalidades siguientes:

■ Asumiendo personalmente tal actividad.

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción

de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de una empresa de hasta 10 trabajadores.
- b) Que las actividades no estén incluidas en el anexo I del Real Decreto de Servicios de Prevención.
- c) Que desarrolle de forma habitual se actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se van a desarrollar.

- **Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo**

- **Constituyendo un Servicio de Prevención Propio**

El empresario deberá constituir un servicio de prevención cuando concurran algunos de los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del R. D de Servicios de Prevención.
- c) Cuando así lo decida la Autoridad Laboral, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores.

- **Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno**

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b) Cuando no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio según la Autoridad Laboral.
- c) Cuando se produzca una asunción parcial de la actividad preventiva en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores y de actividades que ni son asumidas por el servicio de prevención propio.

- **Constituyendo un Servicio de Prevención Mancomunado**

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

Por negociación colectiva o mediante acuerdos a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, o por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

- **No tiene**

Se informará al empresario de la obligación del cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Haciendo especial hincapié en el fomento de la implantación de la cultura preventiva.

■ Otros

No se entenderá como otros, la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención, dado que es un servicio de prevención ajeno.

Este apartado es para consignar cualquier “invento” que cuente el entrevistado que no encaje en las modalidades de organización de la prevención establecidas en la normativa y descritas anteriormente.

1.3. Gestión de la prevención

1.3.1. Documentación

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Evaluaciones de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- c) 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.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

En la documentación descrita anteriormente deberá reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas que procedan.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayos utilizados.

Otra documentación de la que deberán disponer los Centros Especiales de Empleo, para que así conste en el cuestionario será:

- a) Formación de los trabajadores: Se documentará la realización de las actividades formativas realizadas. Dicha documentación deberá recoger el contenido de la formación con un ejemplar del material facilitado a los trabajadores. Del mismo modo existirá un registro individualizado de las actividades en que ha participado cada trabajador (justificante firmado por el trabajador de haber recibido tal formación en materia de prevención de riesgos laborales, o sobre todo, certificación de la entidad o técnico de PRL que ha realizado la formación).
- b) Entrega de EPIs: El empresario deberá contar con un registro en el que quede manifiesto que el trabajador ha recibido los equipos de trabajo necesarios que garanticen su seguridad y que estos son adecuados y están adaptados a las características de los trabajadores. (justificante firmado por el trabajador donde se enumeren los EPIs que han recibido).

- c) Registro de Investigación de accidentes (se documenta por el empresario de forma similar al anexo de investigación de accidentes).

Para rellenar correctamente el apartado Documentación:

Si	Cuentan con toda la documentación que se enumeran en el cuestionario.
Parcialmente	En caso de que faltase alguna de las que se enumeran en el cuestionario.
No	No cuentan con ninguna documentación. En este caso se realizará el cuestionario igualmente donde la respuesta mayoritaria o única será no. A continuación se informará al empresario de la obligación de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en su entidad.

En el caso de que la respuesta sea sí o parcial, de cada documento que debería tener, se comprobará sobre la documentación facilitada por el empresario que se realiza correctamente (de todos los trabajadores y puestos de trabajo) o de parte de la plantilla cuando no se realice para la totalidad de trabajadores y puestos de trabajo.

1.3.2. Plan de Prevención

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención.

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

El Plan de PRL incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y carac-

terísticas de los centros de trabajo y el número de trabajadores y características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

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

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos

laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

1) ¿Incluye la estructura organizativa, las funciones y las responsabilidades de prevención en la empresa?

Si La documentación recogerá el organigrama actualizado de la empresa donde aparezcan los datos de los trabajadores y las funciones y responsabilidades que deben asumir cada uno de los niveles jerárquicos.
Aparecerá el trabajador encargado de la interlocución en materia de PRL y enumerando las funciones que desarrollan. Se especificarán los datos personales, el nivel de formación en materia de PRL y la fecha de nombramiento.

No Cuando no se cumpla alguno de los requisitos del apartado anterior.

2) ¿Incluye los procedimientos de gestión?

Son las distintas actuaciones previstas en el Plan de Prevención. En los procedimientos se identifican fundamentalmente los objetivos, los responsables de realizarlos y en qué circunstancias son exigibles y como han de aplicarse, con los registros a cumplimentar para evidenciar y controlar lo realizado.

Los procedimientos deberán ser ubicados en las diferentes unidades de la organización, en un lugar específico próximo a los lugares de trabajo, para su fácil consulta. Los procedimientos completos deben entregarse a los responsables de las unidades implicadas y estar a disposición de quienes pueden verse afectados.

Si Los procedimientos están documentados.

No No están documentados, aunque el empresario indique que los trabajadores han sido informados de los mismos.

3) ¿Incluye las instrucciones de trabajo necesarias?

Las instrucciones operativas desarrollan con detalle algún aspecto de un procedimiento, o se describe con detalle las normas a seguir a la hora de realizar con seguridad una tarea. Así el trabajador sabrá como actuar correctamente en las diferentes fases de

la tarea y además contendrán claramente las atenciones especiales que deben tener en cuenta en momentos u operaciones clave para su seguridad personal, la de sus compañeros y la de las instalaciones.

Si	Las Instrucciones de trabajo están documentadas. Como excepción, se entenderá como si, si el CEE nos dice que se han dado a los trabajadores durante las actividades de formación realizadas.
No	No están documentados, aunque el empresario indique que los trabajadores han sido informados de los mismos.

4) ¿Está implantado el Plan de Prevención?

Si	El empresario dispone de toda la documentación que se enumera en el apartado “Documentación”, esta se adapta a las características de la empresa y lo conocen los trabajadores.
No	No cumple con lo anterior.

5) ¿Queda integrada la actividad preventiva en el conjunto de actividades y en la organización del trabajo?

Implica la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice en el Centro Especial de Empleo, en la toma de decisiones así como en la atribución de tareas en cuanto a seguridad y salud.

Se han asignado obligaciones o responsabilidades, a todo el personal, en cualquier nivel jerárquico de la empresa.

6) ¿Conocen los trabajadores el contenido del Plan?

Todos	Toda la plantilla.
Algunos	Parte de la plantilla, para cualquier nº de trabajadores.
Ninguno	Nadie lo conoce.

1.3.3 Evaluación de Riesgos y Planificación

La Evaluación de 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.

A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad

del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente.

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.

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

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

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

- a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introduc-

ción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

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

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.

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

Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo 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 periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Si	La información referente a la Evaluación de Riesgos y la Planificación están documentados cumpliendo los requisitos enumerados anteriormente.
No	No cumple con lo anterior.

Cuando para las actividades en las que sea necesaria la evaluación específica. Se tendrán en cuenta:

1) Agentes químicos

El empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, originados por dichos agentes, considerando y analizando conjuntamente:

- Sus propiedades peligrosas y cualquier otra información necesaria para la evaluación de los riesgos. Esta información debe incluir la ficha de datos de seguridad y, cuando proceda, la evaluación de los riesgos para los usuarios, contempladas en la normativa sobre comercialización de agentes químicos peligrosos.
- Los valores límite ambientales y biológicos.
- Las cantidades utilizadas o almacenadas de los agentes químicos.
- El tipo, nivel y duración de la exposición de los trabajadores a los agentes y cualquier otro factor que condicione la magnitud de los riesgos derivados de dicha exposición, así como las exposiciones accidentales.
- Cualquier otra condición de trabajo que influya sobre otros riesgos relacionados con la presencia de los agentes en el lugar de trabajo y, específicamente, con los peligros de incendio o explosión.

- El efecto de las medidas preventivas adoptadas o que deban adoptarse.
- Las conclusiones de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores que, en su caso, se haya realizado y los accidentes o incidentes causados o potenciados por la presencia de los agentes en el lugar de trabajo.
- La evaluación del riesgo deberá incluirla de todas aquellas actividades cuya realización pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, por la posibilidad de que se produzcan exposiciones de importancia o por otras razones, aunque se hayan tomado todas las medidas técnicas pertinentes.
- La medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda. El procedimiento de medición utilizado deberá adaptarse, por tanto, a la naturaleza de dicho valor límite.

2) Agentes biológicos

La evaluación de riesgos tendrá en cuenta la naturaleza de los agentes biológicos a los que están o puedan estar expuestos los trabajadores y el grupo a que pertenecen, de acuerdo con la tabla y criterios recogidos en la legislación específica.

Las recomendaciones de la autoridades sanitarias sobre la conveniencia de controlar el

agente biológico a fin de proteger la salud de los trabajadores que estén o puedan estar expuestos a dicho agente en razón de su trabajo.

La información sobre las enfermedades susceptibles de ser contraídas por los trabajadores como resultado de su actividad profesional.

Los efectos potenciales que puedan derivarse de la actividad profesional.

El conocimiento de una enfermedad que se haya detectado en un trabajador y que esté directamente ligada a su trabajo.

El riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido.

Si	<p>El empresario dispone de documentación sobre los resultados de la evaluación a que se refiere el apartado anterior, así como de los criterios y procedimientos de evaluación y los métodos de medición, análisis o ensayos utilizados.</p> <p>Del mismo modo dispondrán de una lista de los trabajadores expuestos en la empresa a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, indicando el tipo de trabajo efectuado y el agente biológico al que hayan estado expuestos, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.</p> <p>Deberá conservar un registro de los historiales médicos de cada trabajador expuesto.</p>
No	No cumple con lo anterior.

3) Ruidos y vibraciones

El empresario deberá realizar una evaluación basada en la medición de los niveles de ruido a los que estén expuestos los trabajadores. La medición no será necesaria en los casos en que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de la misma.

La evaluación y la medición a que se refiere el apartado anterior se programarán y efectuarán a intervalos apropiados y como mínimo, cada año en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, o cada tres años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción.

Al evaluar se prestará especial atención a los siguientes aspectos:

- El nivel, tipo y la duración de la exposición.
- La existencia de equipos de sustitución concebidos para reducir la emisión de ruido.
- Los valores límites de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción.
- De todos los efectos para la salud y seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre el ruido y las sustancias ototóxicas relacionadas con el trabajo, y entre el ruido y las vibraciones.
- Todos los efectos indirectos para la salud y la seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre el ruido y las señales acústicas de alarma u otros sonidos a que debe atenderse para reducir el riesgo de accidentes.

- La información sobre emisiones sonoras facilitadas por los fabricantes de equipos de trabajo.
- Cualquier otro efecto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores especialmente sensibles.
- La prolongación de la exposición al ruido después del horario de trabajo bajo la responsabilidad del empresario.
- La información apropiada derivada de la vigilancia de la salud, incluida la información científico-técnica publicada, en la medida en que sea posible.
- La disponibilidad de protectores auditivos con las características de atenuación adecuadas.

En función de los resultados de la evaluación, el empresario deberá determinar las medidas que deban adoptarse y planificar su ejecución.

4) Condiciones Ambientales

- Deberán evitarse las temperaturas y humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irritación excesiva, y en particular la radiación solar a través de las ventanas, luces o tabiques acristalados.
- La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27°. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25°.
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 %, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 %.

- Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:
 - Trabajos en ambientes no calurosos: 0.25 m/s.
 - Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0.5 m/s.
 - Trabajos no sedentarios en ambiente calurosos: 0.7 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, par las que el límite será de 0.25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0.35 m/s en los demás casos.

- La renovación mínima del aire de los locales de trabajo será de metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos y de metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y olores desagradables. El sistema de ventilación empleado y, en particular la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

En el campo observaciones de este apartado, se consignarán los valores obtenidos durante la medición de los contaminantes que se recojan en la evaluación de riesgos.

1.3.4 Formación e información de los trabajadores

El empresario deberá adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación:

- a) 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.
- b) Las medidas y actividades de protección aplicables a los riesgos.
- c) Las medidas adoptadas en materia de emergencias y evacuación.

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 protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación; dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de la empresa.

La empresa se responsabilizará de la elaboración de documentos informativos para cada grupo de trabajadores con riesgos diferenciados. Decidirá si la información es adecuada y la forma de dar esta información, y se encargará de su entrega.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o

duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

Para la adecuada formación de los trabajadores se elaborará un Plan de Formación, en el que se determinen los objetivos formativos a alcanzar, la transmisión de motivaciones para aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo habitual y la organización y temporalización de las actividades formativas a realizar para la consecución de los objetivos propuestos.

Se debe poner especial atención a eliminar las barreras y facilitar el acceso a la información y formación, para ello se deberá contemplar el refuerzo de otros canales de comunicación y se recogerá en soportes diferentes y accesibles. Se realizará de forma individual y personalizada teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los trabajadores.

Todo el material de formación deberá suministrarse por adelantado y mediante algún soporte escrito o visual, con un lenguaje claro y sencillo.

Si	El empresario dispondrá de un ejemplar del Plan de formación y un registro individualizado de las actividades en que han participado cada trabajador.
No	No cumple con lo anterior.

1.3.5 Equipos de trabajo y medios de protección

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservado a los encargados de dicha utilización.
- b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los EPIs deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Para la elección de los equipos de trabajo el empresario deberá tener en cuenta los siguientes factores:

- a) Las condiciones y característica específica del trabajo a desarrollar.
- b) Los riesgos existentes para la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, y en particular, en los puestos de trabajo, así como los riesgos que puedan derivarse de la presencia o utilización de dichos equipos de trabajo o agravarse por ello.
- c) En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados.

El empresario tendrá en cuenta los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo de trabajo.

El empresario adoptará las medidas necesarias para que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo se conserven todo el tiempo de utilización en unas condiciones tales que satisfagan las disposiciones de mínimas de seguridad y salud. Dicho mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, o en su defecto, las características de estos equipos, sus condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia normal o excepcional que pueda influir en su deterioro o desajuste. Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo

cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores solo podrán ser recomendadas al personal especialmente capacitado para ello.

El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos equipos de trabajo cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación se sometan a una comprobación inicial, tras su instalación y antes de la puesta en marcha por primera vez, y a una nueva comprobación después de cada montaje en un nuevo lugar o emplazamiento, con objeto de asegurar la correcta instalación y el buen funcionamiento de los equipos.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los EPIs, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. La información será comprensible para los trabajadores a los que va dirigida e incluir o presentarse en forma de folletos informativos cuando sea necesario

por su volumen o complejidad o por la utilización poco frecuente del equipo.

La información, suministrada preferentemente por escrito, deberá contener como mínimo las indicaciones relativas a:

- a) Las condiciones y forma correcta de utilización de los EPIs, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, así como las situaciones o formas de utilización anormales y peligrosas de los equipos de trabajo.
- b) Las conclusiones que, en su caso, se puedan obtener de la experiencia adquirida en la utilización de los equipos de trabajo.
- c) Cualquier otra información de utilidad preventiva.

La documentación informativa facilitada por el fabricante estará a disposición de los trabajadores.

Para que los EPIs puedan ser comercializados y por tanto en las empresas, se les exigirá la marca de conformidad CE.

Si	El empresario contará con la documentación que acredite que se han entregado los EPIs a los trabajadores y que han recibido la formación necesaria. (se adjunta en el anexo documentación con la que deben contar los empresarios).
No	No cumple con lo anterior.

1.3.6 Medidas de emergencia

El empresario teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores,

designado para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

La empresa elaborará un Plan de Emergencias y Evacuación para los centros de trabajo con que cuente, a fin de tener previstas las actuaciones a desarrollar frente a los casos de emergencia que se estime que puedan producirse, a fin de que en caso que se presenten, la empresa se encuentre en situación de actuar de forma organizada frente a dicha emergencia, incluyendo la evacuación de los trabajadores que pudieran verse afectados.

En el plan se determinarán los mecanismos de revisión y actualización periódica, de forma de que las modificaciones que se deban realizar se contemplen rápidamente.

La finalidad del control y la revisión de las medidas contenida en el Plan de Emergencia y Evacuación será mantener actualizado el presente Plan, corregir los errores o desviaciones que se pudieran detectar en él y aplicar mecanismos de control activo y reactivo que permitan conocer la necesidad de efectuar correcciones y la repercusión del plan sobre la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

1.3.7 Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo 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 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. 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.

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.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia

de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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.

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

Si	El empresario contará con el contrato de la empresa que le lleve la vigilancia de la salud.
No	No cumple con lo anterior.

1.3.8 Investigación de accidentes

Se define investigación de accidente como la técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar el porqué ha sucedido.

Los accidentes de trabajo y los incidentes en el trabajo son una fuente primordial para conocer, en primer lugar, la causa o causas que los han provocado lo que permitirá efectuar la necesaria corrección. En segundo lugar, saber cuales son los factores de riesgos predominantes en la empresa y de que manera se manifiestan: agente material, forma o tipo del accidente que ocasiona, naturaleza de las lesiones que provoca y parte del cuerpo lesionado, lo que facilitará la orientación de las acciones preventivas encaminadas a eliminar, reducir o controlar estos factores de riesgos. Por último, analizar los costes económicos que han supuesto los accidentes.

Para la consecución del siguiente objetivo se realizan las siguientes actividades:

- 1. Seguimiento de los daños producidos a la salud de los trabajadores:** consistiría en el establecimiento de un sistema para conocer en breve tiempo los daños a la salud de los trabajadores ocurridos en la empresa en aras de la notificación de los accidentes y en especial de los muy graves y mortales que se pudieran producir, realizándola la empresa a la Autoridad Laboral, por escrito, en menos de 24 h, para que asuma la responsabilidad de investigarlos y para efectuar un registro interno de estos daños, a fin de poder efectuar un seguimiento interno de la siniestralidad. La realización de estas actividades será responsabilidad de la empresa, que las desarrollará a través del trabajador designado, con la colaboración del resto del personal.
- 2. Investigación de accidentes:** la investigación de los accidentes y otros daños a la salud de los trabajadores es una responsabilidad de la empresa. Se realizará la investigación en profundidad para

aclarar sus causas, y de los accidentes graves, muy graves y mortales, en colaboración con el trabajador designado y los trabajadores de la empresa que deban colaborar en el esclarecimiento de los hechos, emitiendo un informe por cada uno de ellos, cuando sea avisado de la necesidad de su realización por parte de la empresa. Los restantes accidentes ocurridos en la empresa serán investigados bien por el trabajador designado, bajo el asesoramiento y supervisión de un técnico superior del servicio de prevención, bien por el mandato directo del trabajador de la empresa, según opción elegida para la realización de dicho trabajo, y siguiendo un procedimiento específico establecido a tal efecto.

3. **Seguimiento de la siniestralidad:** se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral en continuo durante la duración del plan en base a una secuencia de datos y que se irá actualizando cada vez que suceda un accidente.
4. **Seguimiento del plan de actuación para el control de riesgos:** se realizará un seguimiento a través de una serie de visitas del plan de actuación para el

control de riesgos, tratando de detectar precozmente cualquier distorsión que pudiera producirse en su ejecución y verificación periódicamente la efectividad de las medidas implantadas, así mismo, se informará a la empresa ante cualquier duda consultada sobre el desarrollo del plan o las medidas incluidas en él. También a lo largo de estas visitas se estudiará el progreso del plan de prevención.

5. **Auditoría interna del sistema de documentación de las actividades realizadas en materia de prevención:** coincidiendo con algunas de las visitas realizadas para el seguimiento del plan de actuación para el control de riesgos, se realizarán auditorías internas del sistema de documentación implantado, de las que se entregará informe a la dirección de la empresa. En estas auditorías se supervisará la correcta documentación de todas las actividades preventivas realizadas y el archivo de esta documentación.

A continuación para que el encuestador garantice que se investigan los accidentes, en caso en que proceda, se incluye un anexo con la documentación necesaria con la que deben contar los CEE que garanticen que se realiza correctamente.

Si	El empresario contará con la documentación que disponga el procedimiento de investigación de accidentes. (se adjunta en el anexo un ejemplo de la misma).
No	No cumple con lo anterior.

1.3.9 Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la

aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

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

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

Se consideran medios de coordinación cualquiera de los siguientes:

a) El intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes.

- b) La celebración de reuniones periódicas ente la empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Si	La información referente coordinación de actividades empresariales estará documentados cumpliendo los requisitos enumerados anteriormente.
No	No cumple con lo anterior.

1.4. Incentivos, ayudas y subvenciones

Las distintas Administraciones Públicas promueven ayudas y/o subvenciones dirigidas a pequeñas empresas y/o autónomos prioritariamente en materia de prevención de riesgos laborales que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales.

En Andalucía, tanto la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, como el Instituto

Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de organismos y entidades públicas relacionadas con la materia; promueven distintas iniciativas en este sentido anualmente.

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/oficina_virtual/guia_servicios_y_tramites.php

1.5. Adecuación de los puestos de trabajo y CEE

Lugares de trabajo

- | | |
|----------------------------|--|
| Accesos | <ul style="list-style-type: none">- Debe evitarse la existencia de aristas en las columnas para evitar golpes y corte con objetos inmóviles.- Debe evitarse la existencia de puertas giratorias o con barreras, si preexisten, deben habilitarse alternativas de mejor accesibilidad.- Debe de colocarse señalización luminosa nocturna en las vías de paso exteriores.- Deben evitarse las diferencias de nivel entre el pavimento interior y exterior. |
| Ascensor | <ul style="list-style-type: none">- Debe colocarse la botonera del ascensor en braille.- Los botones de alarma y parada han de ser diferentes al resto y han de estar situados en la parte inferior de la botonera par que sea más rápido identificarlos.- Debe colocarse en el interior un sistema de información verbal en cada planta, además de la luminosa. También ha de haber una señal acústica en cada planta par avisar de la llegada del ascensor, así como indicadores luminosos claros que informes de la posición de la cabina en cada momento.- En cada planta se ha de colocar el número de la planta en braille y autorelieve y a una altura de 160 cm. del suelo, por ser la altura más cómoda para su localización.- Debe haber una perfecta nivelación entre cabina y zona de embarque. |
| Vías de circulación | <ul style="list-style-type: none">- La anchura libre de obstáculos debe ser como mínimo de 90 cm.- La altura libre de obstáculos debe ser como mínimo de 220 cm., para evitar posibles golpes en la cabeza.- Las diferentes vías deben cruzarse en ángulo recto para favorecer la orientación.- En el suelo o en la parte baja de las paredes deben establecerse líneas de circulación en colores visibles mediante franjas para favorecer la orientación en grandes espacios.- Los carteles informativos deben colocarse en lugares fijos y fácilmente accesibles.- Cuando existan cambios de dirección, se ha de poner pavimento de color contrastado para ayudar a detectar este cambio de forma ágil.- Cuando existan vías de circulación de longitud considerable, deben instalarse pasamanos que ayuden al desplazamiento.- Deben evitarse columnas y huecos innecesarios.- Las alfombras y felpudos deben estar empotrados en el suelo para evitar desniveles.- En general, el pavimento deberá quedar sin resaltes. |

Escaleras

- El pavimento será de material no resbaladizo o dispondrán de elementos antideslizantes.
- Debe colocarse en la huella de los escalones una banda antideslizante.
- Debe colocarse una franja señalizadora al inicio y al final de la escalera. Esta franja debe ser de colores contrastados y tener una textura que sea perceptible al pisarla. La longitud de la franja ha de coincidir con la del escalón y se colocará desde 120 cm ante de la escalera para avisar de su inicio, así como 120 cm después para alertar sobre su fin.
- En la contrahuella deben instalarse indicadores luminosos empotrados.
- Los pasamanos deben ser continuos, a ambos lados y prolongándose un mínimo de 45 cm al término de las escaleras. Deben llegar hasta el suelo o pared para evitar enganches.
- Los pasamanos deben incluir inscripciones en braille que informen de la planta a la que se llega.

Rampas

- El pavimento será de material no resbaladizo o dispondrán de elementos antideslizantes.
- Las rampas tendrán una pendiente máxima del 12% cuando su longitud sea menor a 3 m, del 10% cuando su longitud sea menor que 10 m o del 8% en el resto de los casos.
- Se protegerán los de rampas de más de 60 cm de altura.
- Las barandillas serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90 cm y dispondrán de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas o la caída de objetos sobre la personas.

**Puertas
(autom.-
no autom.)**

- Las puertas no deben ser de vaivén ni giratorias dado que pueden golpear en el retorno.
- Los tiradores y picaportes deben estar a unos 85-110 cm del suelo y fácilmente accesibles.
- Si las puertas deben permanecer abiertas, deberán disponer de un sistema de fijación que las mantenga totalmente abiertas y pegadas a la pared, para que no se cierren accidentalmente provocando golpes ni obstaculicen el paso.
- Deben disponer de un sistema que queden entreabiertas para que no sea confuso su estado no disminuyan la anchura de la vía de paso.
- Las puertas no deben tener peldaños en el umbral, siempre deben abrirse hacia un descansillo lo suficientemente espacioso antes de iniciarse los peldaños de las escaleras.
- Las p. autom. deben disponer de sistema de detección para evitar que se cierren cuando aún no se haya finalizado el acceso y pueden atrapar o golpear. El tiempo de apertura y de cierre debe ser suficiente para poder pasar sin sobresaltos.
- En las p. no autom. el sistema de retorno para cierre ha de ser lento para evitar golpes.

- | | |
|--------------------------------------|---|
| Puertas y sup. acristaladas | <ul style="list-style-type: none">- Los vidrios deben ser de seguridad para evitar su rotura accidental.- Se debe instalar un zócalo inferior de 25 cm de altura para evitar golpes en el cristal con bastones o con el pie.- Se debe colocar bandas señalizadoras horizontales de 20 cm de ancho y de marcado contraste. La primera banda se situará a una altura de 100 y 200 cm y la segunda entre 150 y 170 cm del suelo. |
| Dimensiones de los interiores | <ul style="list-style-type: none">- La anchura mínima deberá ser de 90 cm, pero preferiblemente de 120 cm.- Los cristales deben ser tintados o antirreflectantes para difuminar o regular la entrada de luz. |
| Comedores | <ul style="list-style-type: none">- En los trabajos en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, dispondrán de comedores.- Los comedores deberán reunir las condiciones necesarias de seguridad y salud y permitir el descanso y la alimentación de los trabajadores en condiciones adecuadas. |

Mobiliario

- | | |
|------------------|---|
| Ubicación | <ul style="list-style-type: none">- El mobiliario se debe colocar alineado en lateral para evitar encontrar obstáculos en los trayectos y, en cualquier caso, ha de estar fuera del itinerario peatonal.- Deben evitarse cambios frecuentes en la ubicación del mobiliario u otros elementos, dado que las personas con discapacidad visual se acostumbra y memoriza una determinada disposición de los elementos.- Deben evitarse la utilización o presencia de elementos móviles, muy bajos o difícilmente detectables. |
| Diseño | <ul style="list-style-type: none">- Todo el perímetro del mobiliario debe prolongarse hasta el suelo para facilitar que un bastón lo detecte fácilmente.- El mobiliario no debe tener salientes pronunciados para evitar golpes.- Evitar elementos móviles, muy bajos o difícilmente detectables |

Iluminación

- Características**
- Deben instalarse dispositivos que permitan la regulación de la intensidad de iluminación; permitiendo adaptar el nivel a cada tipo de discapacidad y al nivel de exigencia de la actividad.
 - Las fuentes de luz deben colocarse por encima de la línea habitual de visión para evitar deslumbramientos.
 - Los tipos de luminarias recomendadas son la de luz “blanco-cálido” ya que ofrecen mayor confort y preferentemente fluorescentes, ya que proporcionan una iluminación general y difusa.
 - En los pasillos largos se debe colocar una línea de tubos fluorescentes en el centro o en un lateral, ya que facilita la orientación de personas con discapacidad.
 - Deben evitarse los cambios bruscos de iluminación y contraluces.
 - Resulta primordial evitar los denominados “efectos cebra” (zonas con sombra e iluminación).
 - Se deben evitar los reflejos o deslumbramientos indirectos.
 - La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible.
 - Se evitarán deslumbramientos directos e indirectos.
 - La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella y a las exigencias de las tareas desarrolladas.
 - Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que se complementará con artificial.

Señalización

- Características**
- La señalización debe colocarse entre 145-175 cm del suelo (centrado a 160 cm) por resultar la altura más cómoda para su localización táctil.
 - Debe utilizarse señalización basada en símbolos sencillos y fácilmente interpretables.
 - Los planos y directorios deben situarse lo más cerca posible de las puertas.
 - Cuando se pretenda llamar la atención o alertar sobre una situación inmediata, colocaremos indicadores luminosos parpadeantes.
 - No deben colocarse obstáculos delante de la señalización que impidan su localización visual o táctil.
 - La señalización no debe convertirse en un obstáculo en sí mismo. No debe sobresalir en vías o zonas de paso.
 - Deben evitarse señalizaciones colgantes para evitar posibles golpes.
 - No deben colocarse cristales delante de señalizaciones ya que pueden dificultar la interactividad, interpretación y localización.
 - Para facilitar su localización, deberá buscarse un color de fondo que contraste con el fondo donde esté ubicada la señalización.

Información táctil	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá estar en autorelieve. - Debe de instalarse en el lado interno de los pasamanos y al principio del mismo.
Señalización sonora	<ul style="list-style-type: none"> - Debe existir en mapas y directorios. - Deberá instalarse en puntos de información. - Debe existir en máquinas dispensadoras. - Resulta imprescindible en ascensores.
Servicios higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá utilizarse un diseño normalizado de la señalización (mujer/hombre) para evitar posibles confusiones.

Vestuarios

Bancos	<ul style="list-style-type: none"> - Los bancos deben tener un color contrastado para ser fácilmente localizables. - La altura de los bancos debe estar entre 45 y 50 cm y la anchura entre 40 y 45 cm.
Taquillas	<ul style="list-style-type: none"> - Las taquillas deben estar rotuladas con caracteres en relieve y en braille.
Lavabos Retretes	<ul style="list-style-type: none"> - Los servicios higiénicos deberán ser adaptados en cuanto a su accesibilidad, dimensiones y accesorios.
Duchas	<ul style="list-style-type: none"> - Para que los mandos sean fácilmente localizables deben tener un color contrastado con los azulejos de fondo. - La grifería debe instalarse a una altura entre 70 y 120 cm, para facilitar su localización. - Las perchas deben de ser de un color contrastado con las paredes y han de instalarse a una altura de 140 cm.

Recorridos de evacuación

Vías de evacuación	<ul style="list-style-type: none"> - No deberán ser obstruidas por ningún objeto que pueda resultar un impedimento. - Las puertas deberán abrirse hacia el exterior (y no ser de vaivén ni giratorias) y nunca deberán estar cerradas con llave o candados. - Deberán estar señaladas claramente. - Se deben instalar pasamanos en vías de evacuación para facilitar la dirección hacia el exterior. - Se debe instalar suelo de color contrastado y/o de diferente textura que guíe hacia la salida de emergencia.
--------------------	--

Señalización de los recorridos de evacuación	<ul style="list-style-type: none"> - Deberán instalarse indicadores parpadeantes para situaciones de aviso de emergencia. - Se dispondrá de señalización visual en todas las salidas y todo el recorrido. - Se situarán Planos de ubicación y señalización de la evacuación lo más cerca posible de las puertas y vías de evacuación. - Se instalará señalización óptica a lo largo de todo el recorrido de evacuación. - Se colocarán señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios para complementar las alarmas sonoras.
Equipos de detección/ Extinción de incendios	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe disponer de un sistema de alarma que incluya señalización óptica, además de megafonía y/o señalización acústica. - Realizar la señalización de los elementos de detección /extinción mediante símbolos sencillos y universalmente conocidos. - Todas las señales de seguridad, advertencia, obligación o prohibición incluirán pictogramas. Lo mismo es aplicable a planos de localización de extintores, pulsadores de alarma, bocas de incendio, etc. - Las alarmas visuales deberán estar correctamente ubicadas en todas las zonas y habitáculos, incluidos los aseos.
Adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá asegurarse el adiestramiento en el uso de elementos de extinción de incendios (extintores). - Deberá facilitarse los planos de salidas de emergencia, vías de evacuación y elementos de extinción de incendios así como el plan de autoprotección y evacuación en soporte escrito, así como los procedimientos de evacuación escritos y en lengua de signos si es posible.
Botiquines	<ul style="list-style-type: none"> - Deberán contar con material suficiente para suplir los primeros auxilios, estar en un lugar visible y accesible para todos los trabajadores y personal que pueda acceder al centro de trabajo.
Simulacros	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá impartirse la formación al respecto suficiente. - Deberán asegurarse el acompañamiento en el adiestramiento y simulacros de evacuación para que en situaciones de emergencia reales se reconozca la señalización, los recorridos de evacuación y los elementos de extinción.

Equipos de trabajo y máquinas

Instrucciones técnicas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un manual de instrucciones comprensible, y en caso de ser necesario para manejar el equipo con seguridad, un procedimiento de trabajo específico, establecido por escrito y comprensible por las personas que deban aplicarlos.
Elementos auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> - Se trata de otras máquinas, equipos o accesorios del equipo de trabajo que funcionan complementariamente al equipo principal, realizando funciones suplementarias, destinadas a facilitar el trabajo o hacerlo más seguro. Por ejemplo se trata de elementos destinados a facilitar la alimentación de máquinas y otros similares.

Adaptaciones específicas	– Se han realizado adaptaciones destinadas a facilitar el manejo del equipo por un trabajador con discapacidad.
Marcado CE y manual de los equipos	– La mayoría de los equipos disponen de marcado CE y de manual de instrucciones a disposición de los trabajadores en medio accesible a éstos. Consignar en observaciones una breve indicación a la existencia de equipos que no cuenten con marcado o que no dispongan de manual.

Campos de observaciones:

Con carácter general, dichos campos se reservan para que el encuestador recoja cuantas observaciones aprecie de interés en la

entrevista de cara al informe final que deberá elaborar Fundación Esculapio y que no puedan ser consignadas en el resto de campos.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO