

Guía de boas prácticas para Centros Especiais de Emprego



Confederación Intersindical Galega

Guía de boas prácticas para Centros Especiais de Emprego



Confederación Intersindical Galega

Desde o Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega queremos agradecer as aportacións realizadas polos Centros Especiais de Emprego, Institutos e persoas individuais que participaron na “Xornada de Expertos” que celebramos o 26 de setembro no Pazo de Mariñán e nas visitas aos seus centros de traballo. Estes son: Fundación para a Prevención de Riscos Laborais, Instituto de Biomecánica de Valencia, Centro Nacional de Medios de Protección do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, LantegiBatuak de Euskadi, FEAPS Valladolid, TASUBINSA de Navarra, CAILU de Sevilla e APTA de Asturias.

Sen as súas aportacións esta Guía non podería ter chegado a ser a que é.

Moitas grazas a todos e a todas.

Gabinete Técnico de Saúde Laboral. CIG

Este traballo está subvencionado pola Fundación para a Prevención de Riscos Laborais

EDITA: Gabinete Técnico de Saúde Laboral. CIG

TEXTOS: Fernando Solla Fernández e María Deseada Cerqueiro López (Técnicos superiores de prevención de riscos laborais)

ILUSTRACIÓN PORTADA: Xaquín Marín

IMPRIME: LUGAMI

Dep. Legal: C 4295-2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CONCEPTO DE DISCAPACIDADE	10
DISCAPACIDADE E PREVENCIÓN DE RISCOS	12
BOAS PRÁCTICAS	16
BP.1 PLAN DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS	17
BP.2 SISTEMA DE GESTIÓN	19
BP.3 EVALUACIÓN DE RISCOS LABORAIS	25
BP.4 SERVICIOS DE PREVENCIÓN	30
BP.5 OBRIGAS DOS DIRECTIVOS E MANDOS	31
BP.6 COMITÉS DE SEGURIDADE E SAÚDE	34
BP.7 ENCLAVE LABORAL	37
BP.8 EMPREGO CON APOIO	40
BP.9 FORMACIÓN	41
BP.10 VIXILANCIA DA SAÚDE	43
BP.11 ARTIGO 26 LPRL 54/2003	44
BP.12 MOVEMENTOS REPETITIVOS	47
MULLER CON DISCAPACIDADE	49
ANEXO	53
ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL	54
DATOS	67
APÉNDICE	80

INTRODUCCIÓN

Introdución

Nas políticas europeas de integración de persoas con discapacidade, en xeral, dáselle prioridade á integración no “mercado ordinario” de traballo. No entanto, están establecidos sistemas de emprego protexido como alternativa para os/as traballadores/as que non poden acceder directamente a ese mercado ordinario, por razóns da súa discapacidade.

As estratexias oríentanse cara á readaptación laboral, fomentando a autonomía persoal, a formación profesional e a responsabilidade sen, por iso, perder de vista o complemento de medidas positivas de fomento de emprego para discapacitados, por medio de axudas económicas e/ou medidas de persuasión:

En España teñen obriga todas as empresas públicas o privadas con cadros de persoal de 50 ou máis traballadores/as de empregar o 2 % de traballadores/as discapacitados/as.

En Francia obrígase a todo empresario que ocupa polo menos 20 asalariados a empregar o 6% de discapacitados.

Desde outro punto de vista, en función da tradición xurídico-política de cada país, podemos diferenciar tres enfoques en relación coa problemática da discapacidade.

Reino Unido, as prácticas laborais constitúen un aspecto máis da política global que reconece os dereitos civís dos discapacitados. A discapacidade e as desvantaxes que leva consigo son consideradas desde unha base de dereitos civís e de igualdade de oportunidades. Considérase que a discriminación é a causa fundamental da exclusión e do baixo grao de integración das persoas discapacitadas no traballo.

Nos países do continente, as dificultades proviñan máis que, dun contorno hostil, da discapacidade mesma. As lexislacións deron lugar a obrigas legais, especialmente á instauración do sistema de cotas, que se fundamentan na idea de que as persoas discapacitadas non son capaces de competir en pé de igualdade por un posto de traballo.

No norte de Europa (Suecia, Finlandia e Dinamarca) perfílanse obxectivos, en materia de política laboral, de consecución do pleno emprego.

Os puntos principais da lexislación laboral sueca, segundo Brigitta Böhlin (xornadas profesionais, centros especiais de emprego, San Sebastián, 21 de xuño de 2007) son:

- Ningún sistema de cota.
- Lexislación contra a discriminación (discapitados/as, xénero, orientación sexual e raza) e un valedor do discapitado/a.
- Protección durante o despedimento (acta de seguridade no emprego). Non se permite o despedimento por enfermidade mentres o/a empresario teña outras tarefas que ofrecerlle ao/á traballador/a.
- Condicións de traballo (acta do ambiente de traballo). Adaptación do posto e das condicións de traballo a todos/as os/as discapitados/as.
- Rehabilitación profesional (acta de seguro nacional). Establece a responsabilidade do/a empresario/a na rehabilitación profesional.

Cómpre destacar que o emprego dos/as discapitados/as se viabiliza a través dunha empresa propiedade do Estado (Samhall).

En España a Constitución, no art. 49, fai referencia explícita ás persoas discapacitadas, polo que lles encarga aos poderes públicos a realización “dunha política de previsión, tratamento, readaptación e integración dos diminuídos físicos, psíquicos e sensoriais, aos que lles prestarán a atención especializada que requiren e os ampararán especialmente para o goce dos seus dereitos...” Por outro lado, o art. 14 establece o principio de igualdade de todos os cidadáns ante a lei, prohibindo a discriminación por razóns de orixe, sexo, relixión ou “calquera outra condición ou circunstancia”.

En 1982 promulgouse a Lei de integración social dos minusválidos (LISMI), que en política de emprego adopta como obxectivo principal o acceso dos discapitados á formación profesional e ao mercado ordinario de traballo, ou cando non fose posible ao emprego protexido.

O Real decreto 1451/1983 desenvolve a LISMI, establecendo a posibilidade para que a través da negociación colectiva se poida chegar a reservar certos postos de traballo para as persoas discapacitadas.

En 1988 a Lei de infraccións e sancións de orde social (LISOS) tipifica como infracción grave a discriminación por parte das empresas aos/ás traballadores/as discapitados/as e o incumprimento da obrigação legal de reserva de emprego.

Aínda así, os resultados non son nada frutíferos:

Segundo os datos da Fundación ADECCO, no ano 2006 o 23,8% de discapacitados en idade de traballar encontrábanse sen contrato laboral e destes só o 10% con boas condicións laborais. Dun censo de tres millóns e medio de discapacitados, un millón estaban en idade laboral.

Desde o ano 2003 ao 2006 creáronse 8115 contratos de traballo de obrigatoria cota de reserva para as empresas de 50 traballadores.

O maior número destes contratos efectuáronse en Cataluña 2661, seguidos dos 2400 rexistrados en Madrid. No País Vasco e Cantabria sumáronse 1472 contratos, na Comunidade Autónoma Andaluza 654, na Comunidade Valenciana 497, en Aragón 376 e 100 en Canarias.

A Lei 51/2003 de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade representa un suplemento da LISMI. Entre outras cuestións, un dos seus principios é o de accesibilidade universal manifesta: *“A condición que deben cumprir os contornos, procesos, bens, produtos e servizos, así como os obxectos ou instrumentos, ferramentas e dispositivos, para seren comprensibles, utilizables e practicables por todas as persoas en condicións de seguridade e de comodidade e da forma máis autónoma e natural posible, (deseño para todos)”*.

Esta *“Guía de boas prácticas para a prevención de riscos laborais nos centros especiais de emprego”* pretende ser unha colaboración aberta e flexible, que sintetice “modelos e prácticas preventivas” de utilidade e aplicación xeral, que integrando a prevención de riscos laborais na empresa representan o estímulo de condutas seguras e hábitos preventivos nos directivos e cadros empresariais e nos seus respectivos traballadores discapacitados e, se é posible:

- **Nos permita “mirar máis alá do noso embigo”,** sacándonos dos nosos círculos reducidos e ampliando horizontes.
- **Reduzan a separación entre os centros especiais de emprego** con sistemas de xestión da prevención de riscos laborais integridos e integrais e aqueloutros, que nin tan sequera prevén a posibilidade de accidente laboral.
- **Estimule procesos de mellora continua.**

Sexa unha ferramenta útil que, partindo da **“obrigatoriedade da aplicación da Lei de prevención de riscos laborais (LPRL) e demais lexislación vixente en materia de seguridade e saúde”,** axude á configuración de postos de traballo seguros nos diferentes Centros Especiais de Emprego.

Os seus contidos correspóndenlle á sistematización das boas prácticas observadas nas visitas e encontros realizados cos diferentes centros especiais de emprego:

- Lantegi Batuak, Tasubinsa, Apta SL, Feaps Valladolid, Cogami, Cailu, Aspaber, Aixiña, Emso, Fundación Inladi, Fademga e á reunión de traballo mantida co Instituto de Biomecánica de Valencia (Área de I+D) para coñecer a ferramenta de traballo Ergo-Dis.

Está estruturada nos módulos seguintes:

- Planificación da Prevención, Seguridade e Saúde Laboral
- Xestión, Avaliación da Prevención, Seguridade e Saúde Laboral
- Institucionalización da Prevención
- Formación e Vixilancia da Saúde

Contén os anexos seguintes:

- Itinerario de inserción laboral
- Muller con discapacidade
- Datos

Concepto de Discapacidade

Ao referírmonos á discapacidade a primeira imaxe, o primeiro símbolo que se forma no noso pensamento é o dunha limitación funcional individualizada (cegueira, hipoacusia, atraso mental, etc.) sen establecermos ningún tipo de relación social co concepto. No entanto, para que unha limitación funcional sexa sancionada como discapacidade son necesarios dous elementos con contido social:

1. Ten que ser **minoritaria**.
2. Ten que presentarse nunha área valorada na cultura da comunidade na que se vive e na que o *sector de poder*, (familia, escola, institución médica) lle atribúe á discapacidade a categoría de **minusvalía**.

En 1980 a Organización Mundial da Saúde publicou a **clasificación internacional de deficiencias, discapacidades e minusvalías** (CIDDM).

Orientouse a entender o fenómeno da discapacidade definindo tres dimensións nas que se pode ver afectada unha persoa como consecuencia de enfermidade, alteración orgánica ou accidente. A definición das tres dimensións é a seguinte:



Deficiencia: “É toda perda ou anormalidade dunha estrutura ou función psicolóxica, fisiolóxica ou anatómica”.

- Exemplo:
- Perda da memoria
 - Perda da vista
 - Perda dun membro

Discapacidade: “É toda restrición ou ausencia da capacidade de realizar unha actividade na forma ou dentro da marxe que se considera normal para un ser humano”.

- Exemplo:
- Perturbación da capacidade de aprendizaxe
 - Dificultade para vestirse por si só

Minusvalía: “É unha situación desvantaxosa para un individuo a consecuencia dunha deficiencia ou discapacidade que limita ou impide o desempeño dun rol que é normal, se é o caso, en función da idade, sexo ou factores sociais e culturais”.

- Exemplo:
- Imposibilidade de conseguir emprego
 - Ausencia de relacións sociais
 - Estados depresivos e de ansiedade frecuentes

Recentemente estas tres dimensións foron substituídas por tres novas categorías, presentadas desde unha óptica positiva: “o que unha persoa debería poder facer”.

Discapacidade e prevención de riscos laborais

No tratamento da prevención de riscos laborais nos centros especiais de emprego, moverémonos en dous campos, en dous modelos:

1. O Modelo do Déficit.

2. O Modelo da Diferenza.

1. O **Modelo do Déficit** prima a descrición do cuantitativo comparado cun modelo previo. Sitúase en primeiro plano **“o que falta”**:

Exemplo: cando propoñemos que unha persoa utiliza o código Braille para escribir porque é cega, cego ten a significación social ligada ao déficit.

Se o cambiamos polo modelo da diferenza a significación de cego equivalería a sinalar unha diferenza de cultura, de pertenza, como se dixésemos escribe en Morse porque é mariño ou telegrafista.

2. O **Modelo da Diferenza** non trata de substituír o **Modelo do Déficit**, pero pensar na discapacidade a partir das diferenzas é brindar os apoios que as persoas con limitacións funcionais necesitan para teren as vidas que queiran ter e poidan soste. A súa concreción pódese establecer na materialización do tránsito do emprego protexido ao emprego ordinario.

Desde a óptica do **Modelo da Diferenza** están presentados ao noso entender os arts. 25, 26 e 27 da Lei de prevención de riscos laborais, Lei 31/1995 e 54/2003.

Artigos 25, 26, 27 Lei 31/1995 e Lei 54/2003. Protección de traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

1. O empresario garantirá de maneira específica a protección dos/as traballadores/as que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecidos, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta os ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os/as traballadores/as non serán empregados/as naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais ou estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial, debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as ou outras persoas relacio-

nadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se encontren manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo...

Grupo de traballadores/as aos que se refiren os artigos mencionados:

- Mulleres embarazadas ou en período de lactación
- Traballadores/as menores de 18 anos
- Traballadores/as especialmente sensibles a axentes físicos, químicos e biolóxicos

Traballadores/as que teñen recoñecida a súa situación de discapacidade.

BOAS PRÁTICAS

Boas Prácticas

Cada vez fálase máis de boas prácticas. A metodoloxía que se aplica á detección, selección e difusión de boas prácticas está moi vinculada cos procedementos de xestión de calidade no seo das organizacións, que aspiran á certificación; polo que, cando se fala de boas prácticas, téndese a prestarlle atención, con carácter case exclusivo, aos aspectos técnicos e instrumentais, a establecer normas consensuadas, procedementos e aceptación de estándares.

A Lei de prevención de riscos laborais (LPRL), de obrigado cumprimento para as empresas e traballadores autónomos é o “estándar” e as boas prácticas derivan da súa aplicación en diferentes centros especiais de emprego, tendo en conta o heteroxéneo da súa composición (discapacidades sensoriais, motoras, psíquicas, mentais, etc.) e das distintas actividades produtivas ou servizos que orientan a súa actividade económica.

Non pretende esta guía establecer unha clasificación que entre nunha dialéctica comparativa de “boas e malas prácticas”, senón unha síntese de distintas experiencias na aplicación da LPRL, experiencias que resultan estimulantes, enriquecedoras e útiles para a integración da seguridade e saúde laboral nos centros especiais de emprego (CEE).

Boa Práctica 1

Plan de prevención de riscos laborais

Os CEE que se dotan dun plan de prevención están utilizando unha ferramenta pola que se integra a actividade preventiva da empresa no seu sistema xeral de xestión establecendo a súa política de prevención de riscos laborais.

O Real decreto 604/2006, polo que se modifica o Regulamento dos servizos de prevención, manifesta:

“O plan de prevención de riscos laborais debe ser aprobado pola dirección da empresa, asumido por toda a súa estrutura organizativa, en particular por todos os seus niveis xerárquicos e coñecido por todos os seus traballadores.

Haberá de reflectirse nun documento que se conservará a disposición da autoridade laboral, sanitaria e dos representantes dos traballadores, e incluírá, coa amplitude adecuada a dimensión e as características da empresa, os seguintes elementos:

- a) A identificación da empresa, da súa actividade produtiva, o número e as características dos centros de traballo e o número de traballadores e as características con relevancia na prevención de riscos laborais.
- b) A estrutura organizativa da empresa, identificando as funcións e as responsabilidades que asume cada un dos seus niveis xerárquicos e as respectivas canles de comunicación entre eles, en relación coa prevención de riscos laborais.
- c) A organización da produción en canto á identificación dos distintos procesos técnicos e ás prácticas e aos procedementos organizativos existentes na empresa, en relación coa prevención de riscos laborais.
- d) A organización da prevención na empresa, indicando a modalidade preventiva elixida e os órganos de representación existentes.
- e) A política, os obxectivos e as metas que en materia preventiva pretende alcanzar a empresa, así como os recursos humanos, técnicos, materiais e económicos dos que vai dispoñer para o efecto.”



O incumprimento da obriga de integrar a prevención de riscos laborais na empresa a través da implantación e aplicación dun plan de prevención, co alcance e co contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais, está considerado como unha infracción grave no art. 12, número 1.a) da Lei de infraccións e sancións da orde social (LISOS).

Boa Práctica 2

Sistema de Xestión

A xestión da prevención de riscos laborais é unha boa práctica indicativa do nivel de integración da actividade preventiva nos CEE.

¿Que é un sistema de xestión de prevención?:

Parte do sistema de xestión global da empresa que inclúe a estrutura organizativa, a planificación de actividades, as responsabilidades, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos para desenvolver, implantar, levar a efecto, revisar e manter ao día a política de seguridade e saúde laboral da organización.



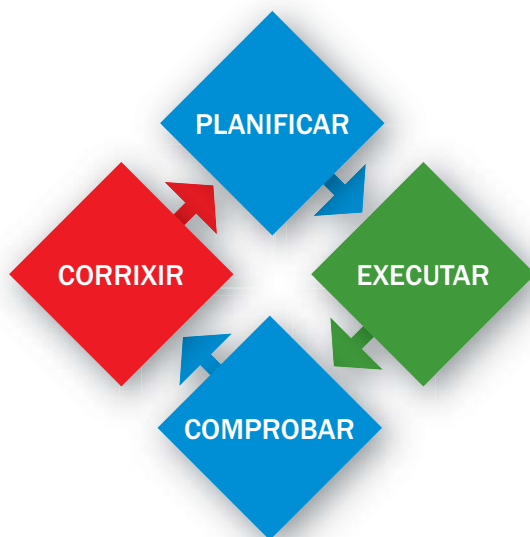
Vantaxes dos sistemas de xestión de saúde laboral para a organización.

Permite establecer unha política adecuada de seguridade e saúde laboral:

- Sistematiza a identificación e o cumprimento de todos os requisitos legais e outros requisitos aos que se encontra suxeita a organización.
- Potencia a implicación, tanto da dirección como do resto do persoal, mediante a asignación de funcións e responsabilidades a cada nivel.

- Introduce un sistema de mellora continua, mediante a avaliación de resultados en función da política e obxectivos fixados, buscando as posibles áreas de mellora.
- Permite revisar e auditar o sistema, tanto de forma interna, como externa, polo que as organizacións poden demostrarlles a terceiros a eficacia do seu sistema preventivo (boas prácticas).

É un instrumento eficaz para a mellora continua en materia de seguridade e saúde.



Sistemas de Xestión

Existen dúas tendencias contrapostas relacionadas coa estandarización ou non dos sistemas de xestión.

Os que se opoñen argumentan:

- A seguridade e saúde no traballo non se pode xestionar como un produto.
- Aumento do custo para as empresas.

Os que defenden a certificación manifestan:

- A normalización é unha ferramenta que lles facilita ás empresas xestionar a seguridade e saúde con eficacia.
- Facilita a colaboración das empresas entre si.
- Pódese integrar con outros sistemas de xestión xa implantados nas empresas.

As directrices da UE e a OIT que se expoñen a continuación son similares, diferenciándose fundamentalmente en que a Unión Europea propón o seguinte:

- A súa implantación voluntaria.
- Ter en consideración as circunstancias das PEMES.
- Non requirimento de auditorías externas obrigatorias.
- Carencia de obxectivo de certificación.

Directrices da OIT

Política de Seguridade e Saúde no Traballo

A empresa ha de dotarse dunha política preventiva de seguridade e saúde, realizando esta unha declaración escrita, difundida a toda a organización.

- A disposición de todas as partes interesadas internas e externas.
- Que cubra catro principios e obxectivos fundamentais mínimos.
 - Catro principios e obxectivos fundamentais mínimos:
 - Protección da seguridade e saúde laboral.
 - Garantía de consulta e participación activa.
 - Cumprimento dos requisitos legais, programas voluntarios e acordos de negociación colectiva en materia de saúde.
 - Compatible e integrado noutros sistemas de xestión.

Organización

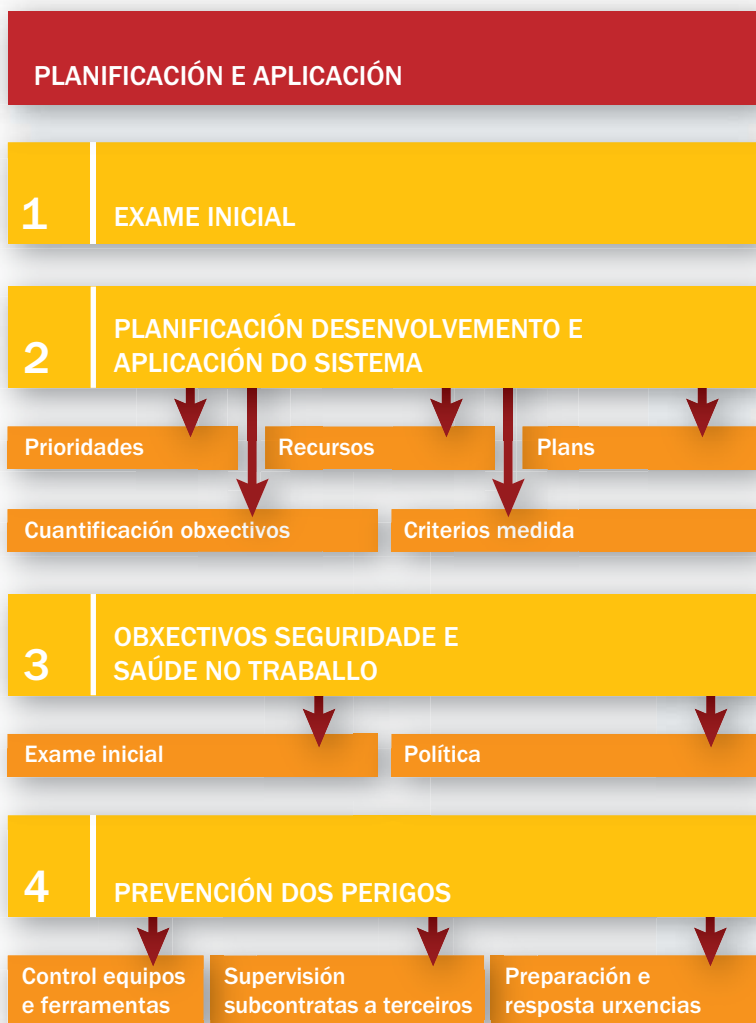
En materia organizativa ha de cumprir os catro requisitos que se expoñen a continuación:

1. Responsabilidade e obriga de render contas a todos os niveis.
2. Competencia e capacitación (requisitos para todos: deberes e obrigas).
3. Documentación do sistema de xestión.
4. Comunicación interna e externa.

Planificación e Aplicación

O exame inicial equivale á avaliación inicial de riscos da Lei de prevención 31/1995.

A planificación, desenvolvemento e aplicación do sistema e os obxectivos de seguridade e saúde no traballo e a prevención dos perigos expónse no seguinte cadro:



Avaliación

A avaliación corresponde ao “balance de resultados” co obxecto de aplicar se proceden as accións preventivas e correctivas, sentando as bases para realizar a MELLORA CONTINUA.

No referente á auditoría do sistema, as directrices da OIT non mencionan a periodicidade nin os requisitos de competencia para desenvolvelas.

Condições Básicas

As condicións básicas para que o sistema de xestión da seguridade e saúde sexa eficaz, segundo a UE, son as seguintes:

- Implantación voluntaria.
- Considerar as circunstancias da pequena e mediana empresa.
- Procedementos de avaliación que non requiran auditorías externas obrigatorias.
- Sen obxectivos de certificación.
- Economicamente xustificable.
- Desenvolvemento e mellora para cumprir a lexislación.
- Incorporación dos traballadores ou dos seus representantes no deseño, aplicación e avaliación do sistema de xestión.

LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS 31/1995.

Non sendo a Lei de prevención, en sentido estrito, un sistema de xestión, o seu cumprimento aboca os CEE a dotárense dos elementos fundamentais da xestión preventiva.

O art. 16.1 da Lei de prevención de riscos laborais indica que a prevención deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os seus niveis xerárquicos, por medio da introdución e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa.

Os instrumentos esenciais para xestionar e aplicar o plan de prevención de riscos, que poderán ser levados a cabo por fases de forma programada, son:

- A avaliación de riscos laborais.
- Planificación preventiva.
- Unha organización preventiva adecuada.
- A auditoría.



Cada un destes elementos do sistema constitúe unha boa práctica en si mesmo.

A Norma OHSAS 18001 é un sistema de xestión que establece obxectivos que hai que alcanzar en materia de prevención de riscos laborais programados cronoloxicamente e documentados.

Para iso a organización debe considerar:

- A avaliación de riscos.
- Os compromisos establecidos na política.
- Os requisitos legais.
- Os requisitos financeiros, operacionais e de negocio.
- Os puntos de vista das partes interesadas.
- A consulta dos traballadores.
- Os accidentes e os incidentes.

Boa Práctica 3

Avaliación de Riscos Laborais

Os/as empresarios/as dos centros especiais de emprego que avalían inicialmente, (**véxase o CD adxunto no que se inclúe o método de avaliación do INSHT**), os riscos de seguridade e saúde dos seus traballadores representan unha **boa práctica**, cando teñen en conta as características dos postos de traballo existentes, as tarefas e os traballadores/as que as deben desempeñar.

Representan tamén unha **boa práctica**, cando avalían, en todas as ocasións os equipos de traballo, substancias ou preparados químicos ou as condicións dos lugares de traballo para que non representen ningunha barreira á discapacidade.



O seguinte esquema responde a tres preguntas básicas sobre a realización dunha avaliación de riscos laborais:

- **¿Quen pode realizar a avaliación?** Un servizo de prevención alleo que estea acreditado pola autoridade laboral ou a propia empresa por medio de representantes capacitados e formados adecuadamente (capítulo 6 RD 32/1997).

- **¿Que se avalía?** Os postos de traballo tendo en conta as tarefas que neles se realizan, os procedementos laborais e as posibles actividades complementarias (mantemento, limpeza...).

Tamén se avalían as instalacións comúns (áreas de descanso, aseo, entradas, etc.), dependendo das características dos seus traballadores/as para que ningún tipo de barreira arquitectónica, visual... represente un risco.

¿Para que se avalía? Avaliase para identificar os perigos e valorar a súa importancia en función da probabilidade de que se materialice o risco e a magnitude das posibles consecuencias.



A avaliación de riscos laborais permite intervir ergonomicamente na relación funcional persoa – máquina ou persoa – posto de traballo, co obxecto de adoptar as medidas que minimicen o risco laboral (desde a organización do traballo á readaptación do posto de traballo).

Neste sentido, nos CEE existen xa experiencias de boas prácticas de aplicación de métodos específicos como o ERGODIS – IBV (método de adaptación de postos de traballo para persoas con discapacidade), desenvolto

polo Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) en colaboración co Centro Estatal para a Autonomía Persoal e Axudas Térmicas (CEADAT), pertencente ao IMSERSO.

Obviando os CEE para “non caer na dialéctica comparativa de boas e malas prácticas”, citamos dous traballos técnicos que representan boas prácticas:

- **Diseño adaptado para la prevención de trastornos músculo-esqueléticos en trabajadores con discapacidad psíquica**, de María Luisa Bernárdez Jiménez e Genma Moreno Hueso do Centro Nacional de Medios de Protección – Sevilla. INSHT (Revista Seguridad y Salud en el Trabajo n.º 41- 2007).
- **Adaptación al puesto de trabajo para minusválidos**, de Tomás Sancho Figueroa, Manuel Fidalgo Vega e Jesús Pérez Bilbao, do Centro Nacional de Condicións de Trabajo. Barcelona. INSHT (Revista Seguridad y Salud en el Trabajo n.º 4- 1999)

En síntese, a avaliación de riscos laborais, como boa práctica nos CEE, debe ter como obxectivo un emprego seguro, para iso é necesario, entre outros factores, dispoñer dun coñecemento rigoroso dos/as traballadores/as.

Combater os riscos na súa orixe comporta pensar en prevención como un elemento inicial da empresa, considerando a seguridade coma un dos elementos que cómpre ter en conta no inicio da empresa. Adecuando as instalacións e o posto de traballo.

Centros especiais de emprego (CEE's)

Obxectivo preventivo

Empregabilidade segura

▶ Coñecemento dos/as traballadores/as

▶ Combater os riscos na súa orixe

▶ Adecuar posto de traballo

▶ Adecuar instalacións da empresa

A Fundación ONCE propón o seguinte proceso de actuación:

- 1. Descrición do posto de traballo:** requisitos necesarios para desempeñar as funcións do posto, tarefas específicas que leva consigo o posto, equipos de traballo, medios técnicos e tecnolóxicos necesarios para realizar a actividade laboral.
- 2. Descrición do contorno de traballo:** é preciso coñecer as condicións de accesibilidade á empresa e as limitacións de mobilidade do/a traballador/a nas instalacións desta, tendo en conta aspectos como escaleiras, rampas, portas, aseos, salas de descanso, etc.
- 3. Coñecer as habilidades e capacidades do/a traballador/a:** para determinar as posibles dificultades coas que o/a traballador/a con discapacidade se ha de enfrontar no desenvolvemento das tarefas que orixina o seu posto de traballo, tendo en conta os aspectos físicos, psíquicos e sensoriais polas dificultades de mobilidade ou de percepción e pola carga de traballo.
- 4. Estudo de necesidades:** coa información recollida dos apartados anteriores analízanse os datos obtidos e determínanse as situacións que poden significar unha non-adequación do/a traballador/a ao seu posto de traballo ou ao contorno, é dicir, que é o que dificulta a accesibilidade ao contorno e que fai que as tarefas sexan problemáticas para o/a traballador/a discapacitado/a.
- 5. Definición de medidas:** para adaptar o posto de traballo e/ou a accesibilidade ás instalacións da empresa. Estas medidas serán colectivas no relativo ao acceso e mobilidade do/a traballador/a no contorno do traballo e, tamén, poden ser medidas individuais no caso concreto das dificultades que o/a traballador/a poida ter no desenvolvemento das tarefas que comporta a súa actividade laboral.
 - a) Á hora de propoñer as medidas específicas e colectivas para levar a cabo, hanse de considerar diferentes aspectos, tales como:**
 - **Equipos de traballo e/ou elementos de traballo** que o/a traballador/a utilizará para realizar as tarefas que leva consigo o seu posto de traballo, co fin de determinar se é preciso realizar algunha adaptación e que adaptación ergonómica é necesaria realizarlles aos elementos ou instrumentos de traballo para facilitar o seu uso e asegurar a seguridade do/a traballador/a.

- **Posturas de traballo, incluído un manexo manual de cargas, posturas forzadas e movementos repetitivos:** é necesario realizar un estudo dos movementos corporais específicos que orixina cada tarefa, por se é preciso realizar adaptacións dos equipos, dos elementos ou do lugar de traballo, ou por se se considera tamén conveniente realizar accións de adestramento ou formación específica acerca das posturas de traballo adecuadas que hai que adoptar durante a realización das tarefas.
- **Condicións físicas do posto de traballo e do contorno:** inclúese todo o relativo a lugares de traballo, considerando aspectos como: iluminación, ruído, planos de traballo, superficies, etc.
- **Condicións organizativas:** en función da discapacidade do/a traballador/a, ben sexa psíquica, física ou sensorial, o/a traballador/a pode requirir unhas condicións específicas en canto a ritmo de traballo, pausas e descansos, comunicación, organización do traballo, definición de función, etc. Isto pode supoñer a adopción de medidas individuais, reorganización de tarefas, etc.

b) Formación, rehabilitación ou tratamento: o desenvolvemento por parte do/a traballador/a das actividades propias dun posto de traballo precisa de formación nas tarefas que implica a súa actividade laboral e, de forma específica, o adestramento no modo correcto de realizar as tarefas e na adopción de posturas, movementos, etc.

É conveniente facilitarlle ao/á traballador/a con discapacidade a formación, rehabilitación ou tratamento necesarios para potenciar e optimizar as súas habilidades e capacidades no posto de traballo, co obxecto de facilitarlle a súa integración en igualdade de condicións que o resto de traballadores/as.

En definitiva, trátase de coñecer tanto a realidade do/a traballador/a con discapacidade como o contorno no que se ha de desenvolver e as actividades que ha de desenvolver, para poder determinar as accións que se require adoptar. Con isto, preténdese, non só buscar a adaptación das persoas con discapacidade ao contorno laboral, senón o desenvolvemento das súas capacidades e habilidades e, alén disto, a mellora da súa produtividade. En todo caso, hai que ter en conta a opinión do/a traballador/a para garantir o éxito das solucións adoptadas. (*Seguridad y Salud en el Trabajo para Personas con Discapacidad. Fundación ONCE*).

Boa Práctica 4

Servizos de Prevención

Os CEE, que polas súas características non poidan asumir persoalmente a actividade relacionada coa prevención ou designar un ou varios traballadores/as para levala a cabo, representan unha boa práctica cando constitúen o seu servizo de prevención propio ou recorren a un servizo de prevención alleo.

As funcións do servizo de prevención son as seguintes:

Servizos de prevención - FUNCÍONS (Art.31)

Dar á empresa o APOIO que necesite no referente a:

▶ **Deseño, aplicación e coordinación dos PLANS e PROGRAMAS de actuación preventiva**

▶ **Vixilancia da SAÚDE dos traballadores/as en relación cos riscos derivados do traballo**

▶ **Determinación de PRIORIDADES nas medidas PREVENTIVAS adecuadas**

▶ **Prestación dos PRIMEROS AUXILIOS e PLANS DE EMERXENCIA**

▶ **Vixilancia da EFICACIA das MEDIDAS PREVENTIVAS adoptadas**

Boa Práctica 5

Cumprimento das Obrigas de Directivos e Mandos

O cumprimento das obrigas esquematizadas nos cadros seguintes, nos que se diferencian tres factores: o técnico, o factor humano e as urxencias, representan unha boa práctica.

O cumprimento das obrigas é o segundo soporte indispensable para institucionalizar a prevención.

Obrigas dos/as directivos/as e mandos respecto ao FACTOR TÉCNICO (Art. 15, 16 y 17)

EVITAR os riscos

▶ AVALIAR os riscos que non se poden evitar

COMBATER os riscos na súa orixe

ADAPTAR o traballo á persoa

Ter en conta a EVOLUCIÓN da TÉCNICA

▶ SUBSTITUIR o perigoso polo menos perigoso

PROTECCIÓN colectiva mellor que individual

Darles as debidas INSTRUCCIÓNS aos/ás traballadores/as

PLANIFICAR a prevención integrándoa de forma coherente

Obrigas dos/as directivos/as e mandos respecto ao FACTOR HUMANO (Art. 15, 18 y 19)

Garantir a FORMACIÓN teórica e práctica

Adoptar as MEDIDAS NECESARIAS

Obrigas dos/as directivos/as e mandos respecto ao FACTOR HUMANO (Art. 22, 25, 26 y 27)

Garantir a PROTECCIÓN

VIXILANCIA periódica da saúde

Os CEE que adecúan os sinais de urxencia ás características dos seus traballadores e realizan simulacros representan unha boa práctica en materia de seguridade.

Obrigas dos/as directivos/as e mandos ante EMERXENCIAS E RISCOS GRAVES (Art. 20 y 21)

Medidas de emerxencia

▶ Análise de posibles situacións de emerxencia

▶ Designar persoal encargado de executalas

▶ Primeiros auxilios

▶ Evacuación dos traballadores/as incluso
PERSOAS ALLEAS á empresa

▶ Loita contra incendios

Risco grave e inminente

▶ Informar os/as traballadores/as da súa existencia

▶ Informar das medidas adoptadas ou que compre adoptar

Representa boas prácticas:

- Unha formación adecuada tendo en conta o perfil dos/as traballadores/as relativa á utilización de EPI.
- Manexo seguro de substancias químicas, elaborando fichas de datos de seguridade adecuadas para a súa comprensión ás características dos/as traballadores/as.

Obrigas dos/as directivos/as e mandos EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIs) (Art. 17 e 21)

Cando os riscos **NON SE PODEN EVITAR** ou limitar **SUFICIENTEMENTE** por:

- Medios técnicos de protección colectiva
- Métodos ou procedementos de organización do traballo

➤ PROPORCIONAR equipos de protección individuais (epi)

➤ VELAR POLO USO efectivo de epis

Estes dous elementos formativos representan o obxectivo e o resultado de fomentar condutas seguras.

Á súa vez é unha boa práctica a esixencia dos directivos da adecuación á normativa na adquisición de maquinaria, produtos, elementos de protección.

Os/as directivos/as e mandos **DEBEN ESIXIRLLES** aos

FABRICANTES, IMPORTADORES e SUBMINISTRADORES
(Art. 41-2)

➤ De **MAQUINARIA**, equipos e útiles de traballo

➤ De **PRODUCTOS** y de substancias químicas e de útiles no traballo

➤ De **ELEMENTOS** de **PROTECCIÓN** dos traballadores/as

A información indicada na L.P.R.L.

E **GARANTIR** que chegue aos/ás traballadores/as en termos comprensibles para eles

Boa Práctica 6

Comités de Seguridade e Saúde

A INTEGRACIÓN da PREVENCIÓN LABORAL nos CEE's REQUIRE:

INSTITUCIONALIZACIÓN

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES

DELEGADOS de PREVENCIÓN

CONSTITUCIÓN COMITÉS de SEGURIDADE e SAÚDE

A elección de delegados/as de prevención nos centros especiais de emprego representa o dereito á participación e é unha responsabilidade que lles atinxe tamén aos axentes sociais.

Os CEE que constituíron comités de seguridade e saúde ou delegados/as e destinan recursos á prevención de riscos laborais representan unha boa práctica, que integra a prevención de riscos laborais na empresa. Un bo exemplo diso, entre outros centros especiais de emprego, encontrámolo en Tasubinsa, Lantegi Batuak, Apta SL, Aixiña.

Os comités de seguridade e saúde son tamén instrumentos de formación, sensibilización e aprendizaxe aos que poden asistir, en ocasións, educadores, formadores, especialistas, etc..

LPRL 31/95 **Art. 34.1:** *Os/as traballadores/as teñen dereito a participar na empresa nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos no traballo.*

...nas empresas ou centros de traballo que contan con 6 ou máis traballadores/as, a representación destes canalízase a través dos seus representantes.

Art. 35.2: *Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes do persoal, nos órganos de ámbito de representación..., de acordo coa seguinte escala:*

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

*** De 1001 a 2000	5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Os comités de empresa dos traballadores/as para os/as traballadores/as. ■ Os comités de seguridade e saúde para a seguridade, a dignidade e a vida no traballo e na xubilación.
De 2001 a 3000	6	
De 3001 a 4000	7	
Máis de 4000	8	

Nas empresas de ata 30 traballadores/as o delegado de prevención será o delegado de persoal; nas empresas de 31 a 49 traballadores/as haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados de persoal.

Esquema de facultades e competencias dos comités, segundo a LPRL 31/95:

COMITÉS DE SEGURIDADE E SAÚDE - FACULTADES (Art. 39)

COÑECER directamente a situación da **PREVENCIÓN**

COÑECER E ANALIZAR OS DANOS para a saúde producidos aos traballadores/as para:

▶ **AVALIAR AS CAUSAS**

▶ **COÑECER E INFORMAR DA MEMORIA E PROGRAMACIÓN ANUAL do PLAN de PREVENCIÓN**

▶ **PROPOÑER MEDIDAS PREVENTIVAS**

COÑECER os documentos e informes sobre as condicións do traballo

COMITÉS DE SEGURIDADE E SAÚDE - COMPETENCIAS (Art. 39)

DEBATER antes de poñer en práctica os proxectos e organización de:

▶ **Introducción de novas tecnoloxías**

▶ **Novos métodos de traballo**

▶ **Actividades de prevención**

▶ **Formación en materia preventiva**

PARTICIPAR na elaboración, implantación e avaliación dos **PLANS de PREVENCIÓN**

Boa Práctica 7

Boas Prácticas no Enclave Laboral

En materia de Prevención de Riscos Laborais o Real decreto 290/2004, “Enclaves laborais. Medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade”, no art. 9 di:

“A empresa colaboradora e o centro especial de emprego deberán cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais en relación cos traballadores/as que formen o enclave, nos termos previstos nos artigos 24 e 25 da Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais e no Real decreto 171/2004, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais.

Non poderá constituírse un enclave laboral para realizar as actividades e os traballos que se determinan no anexo 1 do Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención.”

As boas prácticas nos enclaves laborais están determinadas pola cooperación práctica entre a empresa colaboradora e o centro especial de emprego na prevención de riscos laborais.

Consideramos importante, nesta guía de boas prácticas, esquematizar os eixes sobre os que se sustenta a cooperación.

En primeiro lugar, é necesario coñecer a definición que o Real decreto 171/2004 fai sobre:

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

DEFINICIÓNS (Art. 2 RD.171/004)

CENTRO DE TRABAJO

Cualquera área, edificada ou no, na que os/as trabaxadores/as deban permanecer ou á que deban acceder por razón de seu traballo.

EMPRESARIO/A TITULAR

Persoa física ou xurídica con capacidade para poñer a disposición e xestionar o centro de traballo.

EMPRESARIO PRINCIPAL

O empresario/a que contrata o subcontrata con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á actividade propia e que se desenvolven no seu propio centro de traballo.

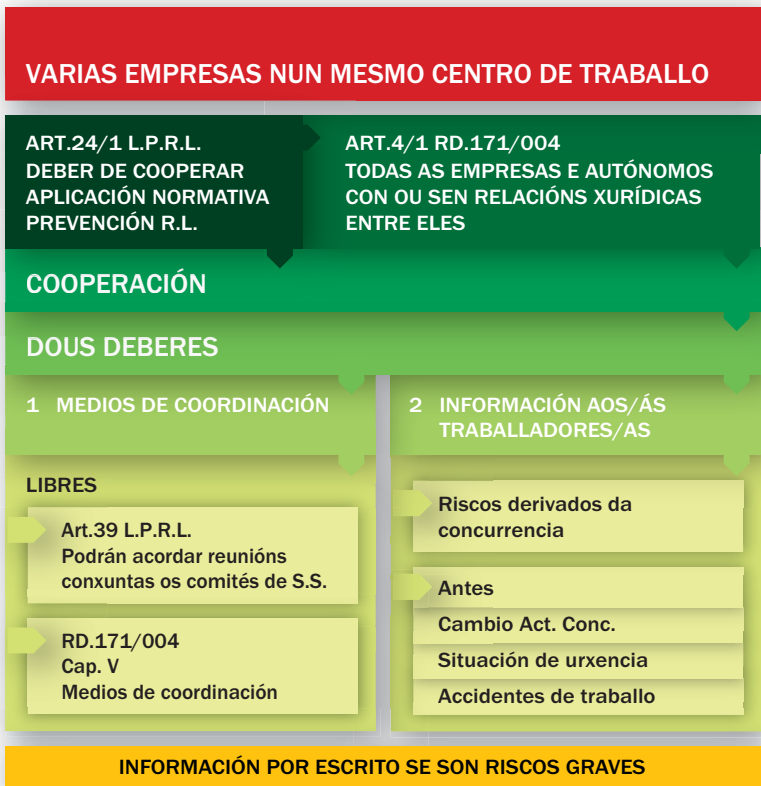
Cando nun mesmo centro de traballo concorren varias empresas, todas, incluídos autónomos con ou sen relacións xurídicas entre elas, teñen a obriga de cooperar, poñendo en práctica os medios de coordinación necesarios e informando os/as traballadores/as dos riscos derivados da concorrencia antes de iniciar a actividade, cando cambien as actividades concorrentes, en situación de urxencia e cando se produzan accidentes de traballo.

Se os riscos son graves, a información realizarase por escrito.

Os medios de coordinación están determinados no capítulo V do Real decreto 171/2004.

Son boas prácticas realizar reunións conxuntas dos comités de seguridade e saúde de ambas as dúas empresas (art. 39.3 da Lei de prevención de riscos laborais 31/1995).

Estas reunións cumpren, ademais de obxectivos preventivos, o obxectivo de integrar o traballo entre discapacitados/as e non discapacitados/as, o que representa un avance para a integración definitiva na empresa ordinaria dos/as traballadores/as dos CEE.



A empresa ordinaria, colaboradora (principal) ha de esixirlle ao centro especial de emprego, antes de iniciar a actividade, a avaliación de riscos dos postos de traballo, nos que van realizar a xornada os/as traballadores/as. Ademais de esixir, documentalmente, a avaliación dos riscos da actividade do CEE, a formación debida dos seus traballadores/as e os protocolos específicos da vixilancia da saúde, ha de controlar que se practican.

DEBERES da EMPRESA COLABORADORA (Principal)

VIXILANCIA do cumprimento da normativa

Esixencia antes do inicio da actividade

ACREDITACIÓN E DEMOSTRACIÓN

Avaliación riscos da actividade realizada polo CEE

Formación e información

Vixilancia da saúde

INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓNS SE É TITULAR

DE COOPERACIÓN

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

Boa Práctica 8

Emprego con Apoio

Independentemente de que la empresa ordinaria cumpra coas súas obrigas en materia de prevención e seguridade, as asociacións que teñen programas de emprego con apoio representan unha boa práctica cando avalían o posto de traballo da empresa ordinaria destinado ao/á traballador/a discapacitado/a e o forman, transmitindo actitudes preventivas e condutas seguras.

Da táboa persoas integradas por tipo de discapacidade en 1995, 1996, 1999 e 2004 do estudo “Evolución de ECA en España”, anteriormente citado, pódense extraer dúas lecturas:

1. Número de traballadores/as con discapacidade que traballaron, 5830 no 2004, que aínda que non se mantivesen no posto de traballo recibiron formación profesional e preventiva.
2. Número de traballadores/as que están traballando, 3552, sensibilizados/as para un traballo seguro.

De ambas as dúas pódese concluír que, de ser real a boa práctica, estaríamos falando de 9382 traballadores/as discapacitados/as cunha formación preventiva como “valor engadido” para a súa incorporación ao mercado ordinario de traballo.

Persoas integradas por tipo de discapacidade en 1995, 1996, 1999 e 2004

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

H.T. - Traballaron / E.T. - Están Traballando

Boa Práctica 9

Formación

É obvio que a formación en xeral e a de persoas con discapacidade en particular debe ser personalizada, fundamentalmente tendo en conta as barreiras relacionais e de comunicación, propias de determinados tipos de discapacidade. Os distintos equipos multidisciplinares (psicopedagogos, técnicos en prevención de riscos laborais, terapeutas ocupacionais, etc.) han de ter en conta tanto na planificación formativa como na materialización práctica da propia formación.

O proceso de formación debe incrementar os recursos necesarios en cada caso, que garantan o éxito do proceso tanto no fomento de actitudes como de condutas seguras no traballo (Proxecto Adalid de Feaps Valladolid).

Enumeramos unha tipoloxía das discapacidades e limitacións da interacción co medio físico e social:

Discapacidades e limitacións	
Discapacidade	Limitación que pode afectar
Física	DESPLAZAMENTOS MANEXO DO TRANSPORTE MANIPULACIÓN / ALCANCE
Sensorial/Visual	ORIENTACIÓN DESPLAZAMENTOS ACCESO Á INFORMACIÓN
Sensorial/Audíitiva	COMUNICACIÓN / INTERACCIÓN SOCIAL
Psíquica/Intelectual	XERACIÓN E APLICACIÓN DO COÑECEMENTO INTERACCIÓN SOCIAL DESPLAZAMENTOS
Psíquica/Mental	XERACIÓN E APLICACIÓN DO COÑECEMENTO INTERACCIÓN SOCIAL
Mixta	TODAS AS QUE LLE AFECTEN

Outras variables que lle afectan ao proceso formativo:

Existen outras variables que interfiren no proceso formativo que están directamente relacionadas coa motivación e coa atención do/a alumno/a.

Destacamos tres condicionantes:

- 1. Condicionantes da saúde:** a persoa con discapacidade pode verse afectada pola súa rehabilitación ou recuperación médica, feito que lle afectará seriamente ao seu proceso de formación. A solución pasa por poñer á disposición do alumnado mecanismos de reforzo para nivelar o seu rendemento co resto do grupo, tales como actividades complementarias e profesorado de apoio.
- 2. Condicionantes persoais:** a discapacidade require dun proceso de integración persoal, é preciso que a persoa se acepte tal como é, se adapte á situación e asuma o esforzo persoal necesario. En moitos casos requírase apoio e orientación psicolóxica que deberá reforzar actitudes preactivas de autonomía persoal e autoestima.
- 3. Condicionantes sociais:** os prexuízos e estereotipos do contorno socio-familiar son variables determinantes no desenvolvemento da persoa con discapacidade. As actitudes de sobreprotección provocan na persoa con discapacidade delegación de responsabilidades respecto do propio desenvolvemento persoal e formativo. É moi importante que as persoas que conforman o contorno das persoas con discapacidade manteñan actitudes adecuadas ante elas e reforcen os seus comportamentos positivos. Isto pódese solucionar mediante charlas informativas e educativas ou orientación concreta en casos específicos.

Representan tamén unha boa práctica os directivos e os cadros dos CEE que realizan formación básica de primeiros auxilios, xerando actitudes relativas á orde de actuación en todo accidente (**PAS**):

- P** Protección: protexer o lugar dos feitos e protexernos a nós. A persoa que socorre non debe poñer en perigo a súa vida, a súa saúde ou a súa integridade física.
- A** Avisar: avisar eficazmente os servizos de socorro: atención integral ás urxencias.
 - Garda Civil.
 - Policía Nacional, Autonómica e Local.
 - Bombeiros.
- S** Socorrer: reservado soamente a persoas cualificadas.

Boa Práctica 10

Vixilancia da Saúde

Para evitar que os/as traballadores/as con discapacidade se poidan encontrar con certas dificultades no seu contorno laboral é preciso realizar un estudo específico das súas necesidades que teña como punto de partida un adecuado coñecemento do tipo de discapacidade, grao de severidade e estado de saúde xeral observado no recoñecemento médico efectuado na contratación.

O EMPRESARIO garantiralles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica dos RISCOS inherentes ao TRABALLO

Vixilancia periódica da saúde dos/as traballadores/as

Deberase optar por la realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias aos/ás traballadores/as e sexan proporcionais ao risco.

- Respectarase a intimidade, a dignidade da persoa e a confidencialidade.
- Os resultados comunicaranse aos traballadores afectados. *
- Non se poderán utilizar datos con fins discriminatorios ou perxudiciais.
- O empresario será informado das conclusións das ditas probas en relación con:
 - Aptitude do traballador
 - Necesidade de introducir medidas de prevención ou protección

* Sen estar previsto na norma (LPRL 31/95) en función da discapacidade, niveis, etc. os resultados da vixilancia da saúde deberían poderseles comunicar a familiares ou titores.

Boa Práctica 11

As boas prácticas para a prevención, a seguridade e a saúde da traballadora discapacitada son as que teñen como eixe o contido do artigo 26. Protección da maternidade, da Lei de prevención de riscos laborais 54/2003.

ARTIGO 26 LPRL 54/2003

- 1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a “non realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas”.*
- 2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influir negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O/a empresario/a deberá determinar, logo de consultarllelo aos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.*

O cambio de posto en función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao posto anterior:

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

- 3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadados, poderá declararse o paso da traballadora afectada á **situación***

de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, previsto no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. *O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén aplicable durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o/a médico/a que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.*
5. *As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizaren exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, despois de avisaren o/a empresario/a e xustificaren a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.*

Considerar os perigos desde unha perspectiva de xénero, contemplando explicitamente os postos de traballo que representan risco para a maternidade e cales non, ademais de cumprir coa legalidade en materia preventiva, representa a defensa dun dereito da traballadora con discapacidade no mundo laboral:

“O dereito á maternidade que é negado socialmente”



A actividade laboral da muller traballadora en xeral e da muller con discapacidade en particular, dadas as características dos sectores produtivos e fundamentalmente o sector servizos, configura un binomio, xénero-traballo, que en materia de saúde laboral non responde ás tendencias dominantes en materia preventiva, máis orientadas cara á seguridade que cara á enfermidade profesional.

As avaliacións de riscos laborais que se realizan na empresa ordinaria e nos CEE están mediatizadas por ideas preconcebidas acerca da lixeireza do traballo da muller (segregación ocupacional) e, a pesar de que se presenta desde a perspectiva do “xénero neutro”, o patrón de referencia é o do traballo dos homes, desde a confección das máquinas, ferramentas e os espazos de traballo ata a súa organización.

Isto representa practicamente baleirar de contido a avaliación de riscos laborais ao non identificar o factor de risco existente, xerador da enfermidade profesional, que impide a actuación preventiva sobre o perigo co obxecto de minimizar o risco.

Boa Práctica 12

Os CEE, fundamentalmente os que empregan traballadores/as con discapacidade cognitiva intelectual e un número elevado de mulleres, son mostra de boas prácticas cando consideran os movementos repetitivos como risco laboral; empregan ferramentas ergonómicas (método IBV, OCRA, RULA, etc.) para obxectivalos e adoptar medidas que os minimicen.

Movementos repetitivos

Movementos Repetitivos

Definición:

Realización continuada de ciclos de traballo semellantes

Cada ciclo de traballo parécese ao seguinte na secuencia temporal, no patrón de forzas e nas características espaciais dos movementos.

Efectos para a saúde:

Traumatismos acumulativos específicos

Na man e boneca

Nos brazos e cóbados

Nos hombros

Lesións musculoesqueléticas por movementos repetitivos

Síndrome do túnel carpiano

Epicondilite

Epitrocíte

Tendinite do manguito dos rotadores

Unha das lesións máis frecuentes, derivadas de labores que esixen movementos repetitivos, é a síndrome do túnel carpiano (enfermidade profesional, que figura na lista legal de enfermidades profesionais no grupo E6, e axentes físicos, parálise de nervios sometidos a presión).

Síndrome do túnel carpiano

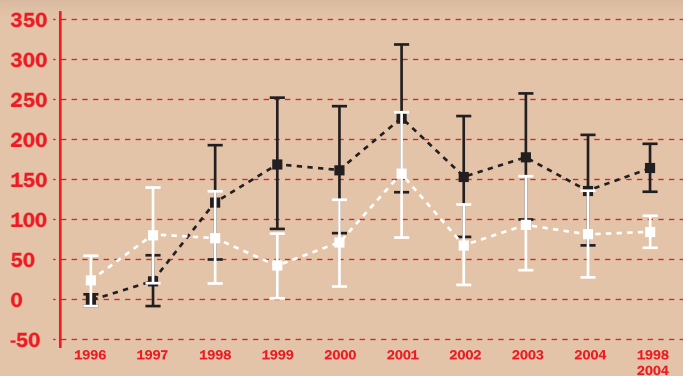
O nervio mediano proporciónalles as funcións motora e sensorial ao pulgar e aos tres dedos do medio.

Síntomas:

- Dificultade para agarrar obxectos
- Sensación de formigo nos dedos
- Sensación de inchazo nos dedos
- Dor e/ou adormecemento nunha ou en ambas as mans

O cadro seguinte é significativo da incidencia da lesión segundo o xénero. Corresponde ao estudo epidemiolóxico do STC de orixe laboral na provincia de Alacante 1996- 2004, realizado por: José Roel Valdés, Vanessa Arizo- Luque, Elena Ronda- Pérez.

Evolución das taxas de incidencias anuais e de período do SCT profesional



(Taxas por 100.000 habitantes con intervalo de confianza do 95%, alicante 1996-2004)

É necesario considerar a posible vinculación deste factor de risco a diversos labores realizados por traballadoras/es con discapacidade cognitiva intelectual.

MULLER CON DISCAPACIDADE

Muller con Discapacidade

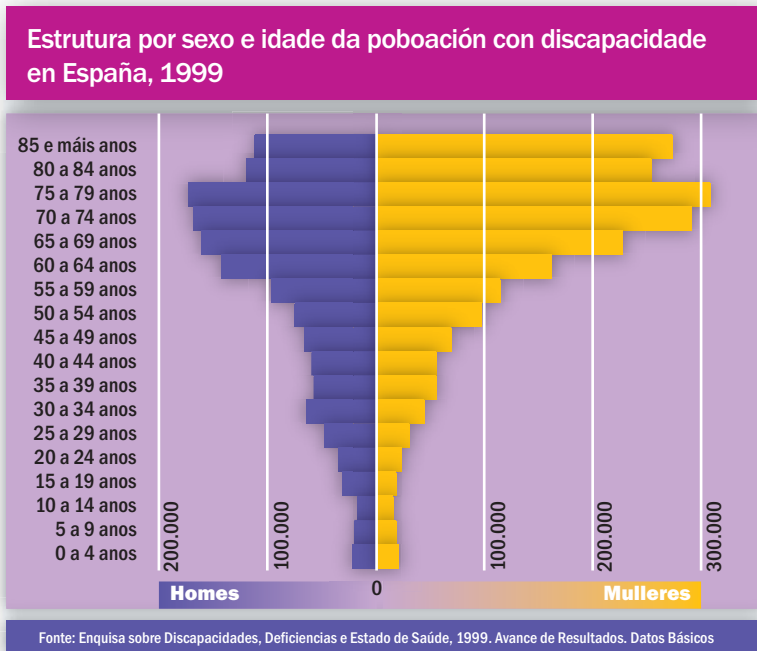
Tradicionalmente, a sociedade tendeu a illar e segregar as mulleres con discapacidade. A pesar dos avances en materia de igualdade obtidos nos últimos anos, as mulleres con discapacidade sofren unha enorme discriminación evidenciada en:

- Cotas maiores de desemprego
- Salarios inferiores
- Maiores carencias educativas
- Maior risco de padecer situacións de violencia.

As mulleres con discapacidade constitúen un colectivo que soporta unha discriminación múltiple:

- Como xénero, como discapacitada e como traballadora.

As mulleres con discapacidade poden verse discriminadas respecto aos homes e mulleres sen discapacidade e tamén respecto aos homes con discapacidade.



Segundo os datos da enquisa sobre discapacidades de 1999, en España este colectivo está formado por 2.055.250 mulleres con algunha discapacidade.

A súa incorporación ao emprego significa o reto de superar as barreiras sociais de discriminación como muller e como discapacitada.

A súa incorporación ao emprego representa o dobre reto de superar os prexuízos sociais ligados ao xénero e á discapacidade.

Factores de inactividade da muller con discapacidade

Factores Familiares

- Existen trabas familiares que obstaculizan o desenvolvemento integral da muller con discapacidade, negándolle o dereito a ter unha parella, formar unha familia, desenvolverse autonomamente, adquirir responsabilidades, etc. Parece como se a muller con discapacidade estivese condenada a vivir unha infancia permanente.

Todo isto provoca que as propias familias desconfíen das posibilidades reais que teñen os seus membros con discapacidade e, por tanto, non promovan as condicións adecuadas para que a incorporación ao mercado laboral sexa real e efectiva, comezando por apoiar a súa cualificación profesional.

- As propias familias relegan a muller con discapacidade nalgúns casos, segundo o tipo de discapacidade, a desempeñar un TRABAJO non MERCANTILIZADO (coidado dos seus proxenitores maiores, sobriños, atención ás tarefas domésticas, etc.).
- A sobreprotección familiar é maior no caso das mulleres con discapacidade que no dos varóns e convértese nun freo importante para a incorporación de persoas con discapacidade ao emprego.
- Dificultade para conciliar a vida familiar e laboral. En moitos casos as mulleres con discapacidade non se propoñen acceder ao mercado laboral polas dificultades que entraña compatibilizar a súa vida familiar e laboral, en canto á flexibilización de horarios.
- Cando acceden ao mercado de traballo ordinario ou ao mercado de traballo protexido continúan realizando o traballo doméstico e o remunerado (dobre presenza).
- Factores tales como que a administración do salario sexa realizada por parte da familia contribúen a que unha das motivacións principais que implica o traballo, a percepción duns ingresos económicos, desapareza, converténdoo nun esforzo engadido.

- No caso da discapacidade intelectual, a familia adoita actuar como filtro de información acerca das oportunidades laborais; polo que se pode producir o feito de que de antemán descarte ofertas de emprego que, finalmente, puidesen resultar válidas.

Factores Sociais

- Prexuízos sociais dos/as empregadores/as.
- Contorno comunitario, contrastando o hábitat rural e o urbano.
- Medidas de protección social, reflexionando se actúan como elemento disuasor para o emprego.
- Infrarrepresentación da muller con discapacidade en cargos decisorios do movemento asociativo.

No referente a PREXUÍZOS SOCIAIS dos/as EMPREGADORES/AS; en liñas xerais pódese afirmar que o/a empresario/a segue sendo moi sexista e as mulleres teñen máis trabas á hora de acceder a un posto de traballo e ascender profesionalmente (segregación vertical).

Para determinados postos de traballo, desempeñados habitualmente por mulleres, aspectos como a presenza física, a imaxe, etc. ocupan un papel importante no momento da contratación, representando o binomio xénero-discapacidade un elemento negativo nunha posible contratación de mulleres con discapacidade (segregación horizontal).

Os traballos ofertados ás persoas con discapacidade, xa sexan, mulleres ou homes, adoitan caracterizarse por seren traballos que esixen un grande esforzo físico (carga e descarga) ou infravalorados socialmente (varredores), co que se adapta mellor a este perfil o home.

ANEXO

ANEXO

Itinerario de Inserción Laboral

As primeiras empresas de inserción social polo traballo xurdiron nos inicios da década dos 80 por promotores procedentes da sociedade civil (barrios, familias organizadas para dárenlles saída aos seus problemas), cunha coñecemento de voluntariado moi elevada.

Na actualidade os centros especiais de emprego desenvolven un papel decisivo na integración laboral e social das persoas discapacitadas e, á vez que contribúen notoriamente á economía social, representan iniciativas que cumpren coas garantías que a rede de investigadores EMES (emergencia das empresas sociais en Europa) presentan para seren consideradas empresas sociais.

En relación co **aspecto económico**, cinco características permiten identificar a súa dinámica empresarial:



- **Actividade económica continua de bens e servizos:** as empresas sociais están directamente implicadas na produción de bens e/ou servizos de forma continuada e como unha das razóns principais da súa existencia.
- **Elevado nivel de autonomía:** as empresas sociais son creadas voluntariamente por un grupo de persoas e diríxenas nun proxecto

autónomo. Son empresas que poden depender das subvencións públicas pero non están xestionadas, directa ou indirectamente, polas administracións públicas ou por outras institucións (federacións, empresas privadas...).

- **Significativo nivel de risco:** o grupo promotor que constitúe unha empresa social asume, total ou parcialmente, o risco da iniciativa. A súa viabilidade financeira depende do esforzo dos seus membros e traballadores/as para garantiren os recursos suficientes.
- **Empresas que orientan a súa actividade ao mercado:** unha parte importante ou crecente dos seus ingresos procede do mercado ou das transaccións contractuais coas administracións públicas.
- **Un mínimo de traballadores/as:** as empresas sociais combinan os recursos monetarios coas administracións públicas.

Desde o **aspecto social** propóñense cinco garantías:

- **Un obxectivo explícito de beneficios á comunidade:** un dos obxectivos principais das empresas sociais é servir a comunidade ou un grupo específico de persoas. Neste sentido, unha das características das empresas sociais é o desexo de promover un sentido de responsabilidade social no ámbito local.
- **Unha iniciativa procedente dun grupo de cidadáns:** son resultado de dinámicas colectivas de persoas que pertencen a unha comunidade ou persoas que participan de certas necesidades ou obxectivos e que queren manter unha forma ou outra.
- **O poder non se basea na propiedade do capital:** en xeral, significa o principio de “unha persoa, un voto” ou, como mínimo, que o dereito a voto non estea en función da participación no capital social da empresa.
- **Natureza de participación:** que implica os grupos de persoas interesados pola actividade: a representación e participación dos clientes/ consumidores no consello de dirección e unha xestión democrática son peculiaridades importantes das empresas sociais.
- **Distribución limitada dos beneficios:** as empresas sociais inclúen non só as organizacións que teñen como característica a limitación de non distribuír beneficios, senón tamén organizacións que poden distribuír beneficios só ata un límite determinado, ou aquelas cuxos estatutos societarios impiden ter un comportamento de maximización de beneficios.

Centros Ocupacionais

Os centros ocupacionais constitúen un servizo social para o desenvolvemento persoal dos minusválidos co fin de lograr, dentro das posibilidades de cada un, a superación dos obstáculos que a minusvalía lles supón, para a integración social.

Son considerados centros ocupacionais aqueles establecementos que teñan como finalidade asegurar os servizos de terapia ocupacional e de axuste persoal e social aos minusválidos, cando polo grao da súa minusvalía non se poidan integrar nunha empresa ou nun centro especial de emprego.

Os centros ocupacionais non terán, en ningún caso, carácter de centros de traballo para os minusválidos suxeitos deste servizo social. (Art. 2 Natureza. Segundo o Real decreto 2274/85, do 4 de decembro, polo que se regulan os centros ocupacionais para minusválidos.)

Sen entrar a valorar se subscribimos total ou parcialmente estas definicións, presentamos a continuación a proposta elaborada pola Confederación Española de Organizacións a favor das Persoas con Atraso Mental (FEAPS).

Un centro ocupacional é un servizo alternativo e previo á actividade produtiva, cuxo obxectivo principal consiste en proporcionar unha atención habilitadora integral, mediante programas de habilitación ocupacional e de axuste persoal e social (desenvolvemento e mellora das actividades adaptativas), buscando o desenvolvemento da autonomía persoal e a integración sociol-aboral das persoas usuarias deste.

Os seus obxectivos son:

- Proporcionar unha atención habilitadora integral, mediante programas de habilitación ocupacional e de axuste persoal e social, coa finalidade de conseguir o maior desenvolvemento posible das persoas con discapacidade intelectual, maiores de 16 anos, que non dispoñen dun posto de traballo, ofertándolles os apoios que precisen para que poidan levar unha vida o máis autónoma e normalizada posible, tendendo sempre á súa maior integración laboral.
- Mellorar a calidade de vida das persoas que participan na actividade do servizo ocupacional.
- Posibilitar a aprendizaxe, capacitación e desenvolvemento de habilidades relacionadas co ámbito da formación ocupacional e laboral, co obxecto de favorecer o acceso a outros recursos de formación ou emprego, que faciliten a súa integración laboral.
- Contribuír, a través da formación e da ocupación, a unha maior e máis afectiva participación na vida social, a desenvolver a súa autonomía persoal e a mellorar a súa autoestima.

- Estimular a capacitación social mediante a adquisición de habilidades, hábitos e destrezas para a relación interpersoal e a convivencia social, en contornos tan normalizados como sexa posible. O aseguramento das condicións óptimas para manter relacións afectivas relevantes e a creación de novas.
- Favorecer o goce do maior nivel de saúde posible, habilitación física e hábitos de coidado de si mesmo, así como incorporar condutas e evitar riscos.
- Posibilitar a aprendizaxe e o desenvolvemento de coñecementos, habilidades e actitudes tendentes a aumentar as competencias laborais con vistas a incrementar as súas posibilidades de acceso ao emprego remunerado.
- Proporcionarlle asesoramento e apoio á familia.

Baseándose nos obxectivos descritos, un centro ocupacional establecerá os seus programas, fundamentalmente, nas seguintes áreas de apoio:

- desenvolvemento humano.
- desenvolvemento laboral.
- saúde e seguridade.
- condutual.
- social.
- protección e defensa.

(Sistematización de boas prácticas en Centro Ocupacional Lantegi Batuak).

CENTROS OCUPACIONAIS

Obxectivos

Integración laboral

Autorrealización e satisfacción no desenvolvemento da súa actividade

Superación de determinadas limitacións e fracasos con prácticas de menos a máis complexidade

Motivación cara a diferentes actividades

Aprendizaxe de traballo en equipo

Dificultades coas que se atopan os Centros Ocupacionais

No ámbito de atención a persoas diminuídas en xeral e no dos centros ocupacionais, en concreto, encontrámonos con múltiples dificultades de diferentes tipos:

1. Moitas dificultades xorden a causa das mesmas limitacións das persoas afectadas, tanto no ámbito físico como mental. Estas dificultades refírense aos aspectos de coidado persoal (por moito que se intente conseguir autonomía, a miúdo é imposible), aos das habilidades para realizar tarefas que, ás veces, son mínimas e ao conflito psicolóxico e emocional xa que adoita ser moi duro para estas persoas tomar conciencia da situación tan difícil que deben afrontar.
2. Xorden moitas dificultades relacionadas co medio. Só hai que saír á rúa acompañando a unha persoa en cadeira de rodas para darse conta de que hoxe en día aínda existen moitas barreiras arquitectónicas urbanísticas.
3. O terceiro tipo de dificultades que hai que destacar pola súa importancia sería o causado pola escaseza dos medios económicos coa que se encontran a miúdo os centros en cuestión. Este aspecto é fundamental tanto no que se refire á adquisición de material adaptado (adoita ser bastante caro polo que moitas veces non se pode dispoñer de todas as axudas técnicas necesarias) como tamén para os recursos humanos: para atender adecuadamente a persoas con deficiencias importantes e diferentes é fundamental poder contar cos suficientes profesionais de diferentes ámbitos. Pero isto moitas veces non é de todo realizable por falta de recursos económicos.

CENTROS OCUPACIONAIS (REGULADOS NO RD.2274/85 do 4 de decembro)

Obxectivos

Terapia ocupacional

Axuste persoal e social

Admisión

Idade laboral

Discapacidade

Avaliación e cualificación
equipo multiprofesional

Medios

Realización actividades laborais

Aplicación medidas correctoras
das limitacións persoais
e sociais

Centros Especiais de Emprego

Definición:

Son empresas cuxo obxectivo principal é o de proporcionarles aos traballadores/as minusválidos a realización dun traballo produtivo e remunerado, adecuado ás súas características persoais e que facilita a integración laboral destes no mercado ordinario de traballo.

Creación dun Centro Especial de Emprego:

- Poden ser creados polas administracións públicas, directamente ou en colaboración con outros organismos. Por entidades, por persoas físicas, xurídicas ou comunidades de bens, que teñan capacidade xurídica e de obra para seren empresarios.
- Poden ter carácter público o privado, con ou sen ánimo de lucro.
- É indispensable a cualificación e a inscrición no Rexistro de Centros do INEM ou, se é o caso, no correspondente das administracións autonómicas.
- O grao de discapacidade dos/as traballadores/as non pode ser menor ao 33%, segundo a valoración do IMSERSO ou organismo competente da comunidade autónoma.
- A xestión está suxeita ás mesmas normas que lle afectan a calquera empresa.

Centros Especiais de Emprego en cifras, segundo a Federación Empresarial Española de Asociacións de Centros Especiais de Emprego (FEACEM) e o Instituto Nacional de Emprego (INEM).

En España existen na actualidade, segundo FEACEM, en torno a 1700 CEE que lles dan traballo a entre 40.000 e 45.000 traballadores/as. O INEM ten censados uns 1600 CEE que lles dan traballo a 47.500 traballadores/as.

(Consultar gráfico na páxina seguinte)

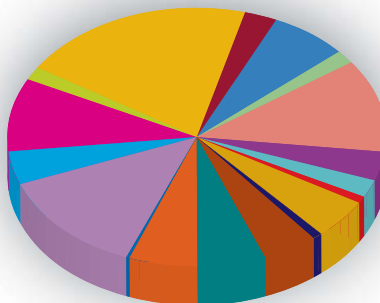
Entre as comunidades autónomas onde existe maior número de CEE encóntanse: Andalucía, Cataluña, Castela e León e Madrid, sumando case 900 centros, é dicir, máis do 60% do total no ámbito nacional. As comunidades autónomas con maior número de traballadores con discapacidade son, por orde, Cataluña, Andalucía, País Vasco e Madrid.

CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

(Fonte: FEACEM)

1.664 Centros

100	Galicia
76	Asturias
14	Cantabria
86	P. Vasco
14	Navarra
35	A Rioxá
62	Aragón
195	Cataluña
24	Baleares
114	C. Valenciana
44	Murcia
333	Andalucía
29	Canarias
150	Castela e León
73	Castela - A Mancha
215	Madrid
6	Ceuta e Melilla
94	Estremadura

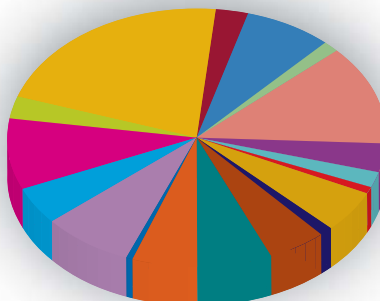


CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

(Fonte: INEM 31/12/2006)

1.573 Centros

102	Galicia
82	Asturias
16	Cantabria
85	P. Vasco
14	Navarra
29	A Rioxá
59	Aragón
198	Cataluña
23	Baleares
116	C. Valenciana
45	Murcia
338	Andalucía
45	Canarias
141	Castela e León
77	Castela - A Mancha
123	Madrid
8	Ceuta e Melilla
86	Estremadura



Segundo o INEM a orde de maior número de CEE está situado nas mesmas comunidades autónomas, pero o seu número total é de 800 centros.

A maioría destes centros (máis dun 60%) adopta na actualidade a forma dunha sociedade mercantil, en calquera das súas formas (sociedade anónima, limitada, colectiva, etc.).

O tamaño dos CEE é moi diverso, polo que se poden encontrar CEE con tres traballadores/as e outros con máis de 250.

En canto á actividade económica, é do máis diverso, e predominan as actividades de subcontratación industrial e de servizos.

Enclave Laboral

Concepto:

Enténdese por *enclave laboral* o contrato entre unha empresa do mercado ordinario de traballo, chamada *empresa colaboradora*, e un *centro especial de emprego* para realizar obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal daquela e para cuxa realización un grupo de traballadores/as con discapacidade do centro especial de emprego se despraza temporalmente ao centro de traballo da empresa colaboradora.

A dirección e a organización do traballo no enclave correspóndelle ao centro especial de emprego, co que o/a traballador/a con discapacidade manterá plenamente, durante a vixencia do enclave, a súa relación laboral de carácter especial nos termos establecidos no Real decreto 1386/1985, do 7 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen en centros especiais de emprego, (art. 1 do Real decreto 290/2004, polo que se regulan os enclaves laborais).

Obxectivos:

Son obxectivos dos *Enclaves Laborais* os seguintes:

1. Favorecer o tránsito das persoas con discapacidade que traballan nos centros especiais de emprego e, en particular, as que polas súas características individuais teñen especiais dificultades para acceder ao emprego en empresas do mercado ordinario de traballo.
 - As persoas con parálise cerebral, as persoas con enfermidade mental ou as persoas con discapacidade intelectual, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 33%.

- As persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 65%.
 - As mulleres con discapacidade non incluídas nos parágrafos anteriores cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 33 %. Este grupo poderá acadar ata un 50 % da porcentaxe a que se refire o parágrafo segundo do apartado anterior.
 - Os/as demais traballadores/as do enclave deberán ser traballadores/as con discapacidade cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33%.
 - O 75 %, como mínimo, dos/as traballadores/as do enclave deberá ter unha antigüidade mínima de tres meses no centro especial de emprego. (Art. 6.2).
2. Permitirlles aos/ás traballadores/as con discapacidade dun centro especial de emprego desenvolver a súa actividade laboral nunha empresa do mercado ordinario de traballo completando, en todo caso, a súa experiencia profesional mediante o desenvolvemento dos traballos, tarefas e funcións que se realicen en tal empresa, facilitando desta maneira as súas posibilidades de acceso ao mercado ordinario de traballo.
 3. Conseguir que a empresa do mercado ordinario de traballo na que se realiza o enclave laboral teña un mellor coñecemento das capacidades e aptitudes reais dos traballadores/as con discapacidade, como paso previo á súa incorporación eventual ao cadro de persoal da empresa.
 4. Posibilitar o crecemento da actividade desenvolvida polos centros especiais de emprego e, polo tanto, a contratación por estes de novos/as traballadores/as con discapacidade, favorecendo a creación de emprego para persoas con discapacidade.
 5. Facilitarlles ás empresas o cumprimento da obriga da cota de reserva legal do 2 % de traballadores/as con discapacidade establecida no artigo 38.1 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos, transitoriamente, como medida, alternativa nos termos previos neste real decreto e, definitivamente, mediante a contratación directa dos/as traballadores/as con discapacidade do enclave pola empresa colaboradora ou outra empresa do mercado ordinario de traballo.

Requisitos da Empresa Colaboradora

A duración mínima do enclave será de tres meses e a duración máxima de tres anos e poderase prorrogar por períodos non inferiores a tres meses ata alcanzar a indicada duración máxima.

Logo de transcorreren os tres anos de duración máxima a que se refire o parágrafo anterior, o enclave só se poderá prorrogar se o centro especial de emprego acreditase que a empresa colaboradora ou outra empresa do mercado ordinario de traballo contratasen con carácter indefinido traballadores con discapacidade do enclave, segundo a seguinte proporción:

- Cando se trate de enclaves que ocupen ata 20 traballadores/as, un/unha traballador/a, como mínimo.
- Cando se trate de enclaves que ocupen máis de 20 traballadores/as, dous/dúas traballadores/as, como mínimo.
- En enclaves con máis de 50 traballadores/as, tres traballadores/as, como mínimo.

Non se poderá prorrogar o enclave nin iniciarse un novo para a mesma actividade se se chegase á duración máxima total de seis anos, incluído o período de prórroga.



Emprego con Apoio

“O emprego con apoio é traballo competitivo en ambientes laborais integrados para persoas con discapacidades severas, para quen tradicionalmente nunca accedeu ao emprego competitivo, ou para quen o dito emprego foi interrompido ou intermitente, como resposta dunha discapacidade severa e para quen necesita servizos de apoio continuados para realizar o traballo por causa da súa discapacidade” (The Rehabilitation Act Amendments, 1986 USA).

Características:

- **Traballo Competitivo:** Traballo remunerado, cuxas condicións se fixan mediante un contrato laboral, ha de ser un traballo a tempo completo ou polo menos 20 horas semanais a tempo parcial e con salarios equiparables ao resto de traballadores non discapacitados.
- **Ambientes Laborais Integrados:** (Mercado de traballo ordinario).-
- **Persoas con Discapacidades Severas:** Vai dirixido a persoas con discapacidade severa de tipo físico, psíquico ou sensorial e unhas necesidades que xustifican o apoio.
- **Servizo de Apoios:** O apoio é a función que é necesario articular para asegurar o acceso e mantemento de persoas con discapacidade ao mundo laboral. Non consiste en crear contextos protexidos, senón en desenvolver un conxunto de apoios flexibles e individualizados que lles permitan a estas persoas axustarse e desenvolver ao máximo as súas capacidades persoais, sociais e laborais nos mesmos contextos sociolaborais que o resto da poboación.

A diferenza dos programas laborais tradicionais, o emprego con apoio coloca unha persoa nun posto de traballo e é entón cando lle ofrece adestramento, formación e apoio directamente relacionados co traballo que vai desempeñar a través da figura clave do **preparador/a laboral**.

Segundo os datos da “Análise da Evolución do Emprego con Apoio en España” do INICO (Universidade de Salamanca) elaborado por Borja Jordán de Urries Vega, Miguel Ángel Verdugo Alonso e Carmen Vicent Ramis, os programas de emprego con apoio por comunidade autónoma foron 57 no ano 2004, como se mostra no cadro 1 e a táboa 1 do antedito estudo.

Programa de emprego con apoio por Comunidade Autónoma en 1995, 1996, 1999 e 2004

Comunidade Autónoma	1995	1996	1999	2004
Andalucía	3	5	2	7
Aragón	-	-	1	3
Asturias	1	1	-	-
Canarias	2	2	2	2
Cantabria	-	-	1	1
Castela e León	-	-	1	4
Castilla - A Mancha	-	2	2	-
Cataluña	8	10	11	11
Comunidade de Madrid	-	1	2	3
Comunidade Valenciana	2	2	5	2
Estremadura	1	1	-	-
Galicia	1	1	1	6
Illas Baleares	2	5	9	6
A Rioxa	-	-	1	1
Murcia	1	1	2	6
Navarra	-	1	-	1
País Vasco	3	3	3	4
TOTAL	24	35	43	57

DATOS

Datos Enclaves Laborais

Segundo os datos de Feacem en Asturias, o CEE Apta SL ten un enclave laboral en Climastar con 4 traballadores/as e 1 colaborador.

En Burgos o CEE Aspanias ten tres contratos laborais con contrato mercantil, porque así o quixeron as empresas para as que traballa.

1. Imebur. Fábrica reguladora de cabezas de bombonas; a súa facturación é por horas traballadas. Son 6 traballadores/as con 1 persoal de apoio.
2. Hidrotecar. Fábrica de depósitos de aluminio e aceiro inoxidable. Tamén traballan no control de calidade e repaso de pezas e limpeza da nave.
3. Ubisa. Fábrica de cables dos cables de aceiro que levan os pneumáticos. Encárganse da calibración do soporte metálico e a reparación e pintura de máquinas. Ocupa a 2 traballadores/as discapacitados/as en xornada de 4 horas e a 2 traballadores/as discapacitados/as e un persoal de apoio en xornada de 0 horas.

En Valladolid o CEE Asprona ten tres enclaves laborais en Valladolid capital e un en Medina del Campo con 32 traballadores/as e 4 persoas de apoio. Catro dos traballadores/as con discapacidade física realizan labores de encargado.

Os enclaves son:

1. Macrolibros de Artes Gráficas con 17 traballadores/as con discapacidade cognitiva intelectual, 2 físicos, 2 encargados e unha persoa de apoio sen discapacidade.
2. Hislabor, dedicada á manipulación de marroquinería e produtos de mercería. Constitúena 3 traballadores/as con discapacidade cognitiva, 1 con discapacidade física, 1 encargado con discapacidade física e 1 persoal de apoio.
3. Productos Casado dedícase a elaborar produtos de pastelería, envasado, empaquetado e manipulación. Constitúena 5 traballadores/as discapacitados/as cognitivos/as, 1 sen discapacidade e 1 persoal de apoio.
4. Cadbury España (Medina del Campo) dedícase á docería industrial. Está constituído por 4 traballadores/as con discapacidade cognitiva intelectual, 1 discapacitado físico que realiza funcións de encargado e 1 persoal de apoio.

O número de traballadores/as oscila debido ao cambio de traballo e o persoal de apoio está sempre canda eles.

O CEE El Cid de Valladolid ten un enclave laboral, Magnesio y Metal SL, con 4 traballadores/as discapacitados/as.

En Navarra Tasubinsa ten 3 enclaves, nos que traballan 56 traballadores/as. O número de discapacitados/as que traballan nos enclaves é de 53, dos cales 22 son discapacitados/as físicos e 31 intelectuais e 3 traballadores/as de apoio.

En Madrid Manipulados e Retractilados Madrileños (MRM) ten 4 enclaves laborais con 30 traballadores/as e 5 persoas de apoio en total.

No País Vasco Katealegaia ten funcionando 2 enclaves laborais inscritos no INEM e que cumpren co Real decreto de 20 persoas cada un (Donosti e Beasain).

Katealegaia ten 3 centros propios denominados así para aquelas prestacións de servizos nas instalacións do/a cliente. Para estes casos, por distintas razóns, non se poden considerar enclaves.

Gureak ten 5 enclaves, un dedicado á distribución de bebidas embotelladas con 5 traballadores/as.

Outro enclave de pezas metálicas tamén con 5 traballadores. Un de repostería industrial cun traballador, outro en investigación e ciencias da saúde de operacións de limpeza cun traballador e operacións de limpeza nun hotel.

En Aragón o CEE Ceserpi SL ten 2 enclaves diferenciados en empresas diferentes, un dedicado á montaxe de mobles con 5 persoas discapacitadas e un encargado. A discapacidade corresponde a un coeficiente intelectual límite.

Outro enclave ten como actividade rebarbados e cortadas cun molde de pezas de caucho, ten 4 traballadores discapacitados e un encargado tamén con coeficiente intelectual límite.

Outros enclaves constituídos como subcontratas no interior doutras empresas ao abeiro do artigo 42 do Estatuto dos traballadores son:

- Kepar Electrónica SL, con 34 traballadores/as con discapacidade física e sensorial, a súa actividade é a montaxe de compoñentes electrónicas.
- Xoiería Gallego, a súa actividade é a xoiería, con 2 traballadores/as con discapacidade física.
- Loxística Bolskan-Correas está constituída por 16 traballadores/as con discapacidade física, sensorial e cognitiva intelectual.

ENCLAVES ASTURIAS (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

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

ENCLAVES NAVARRA (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

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

ENCLAVES MADRID (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

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

ENCLAVES CASTELA E LEÓN (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividade económica	Traball.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
ASPAÑIAS (Burgos)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servizos e produtos subcontratados ■ Montaxe, mantem. ■ Limpeza instalacións 	150	Intelectual	3	6 3 2/8 h. 2/4 h.	1 1 1
ASPRONA (Valladolid)			Intelectual	4	21 5 5 5	1 1 2 1
EL CID (Valladolid)					4	

ENCLAVES PAÍS VASCO (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

CEE	Actividade económica	Traball.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
KATEA LEGAIA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Catering ■ Limpeza e xestión de polig. industriais ■ Cableados ■ Montaxes 	1000	60% física 20% senso. mental (esquiz. bipolaridad)	3	50 50 50	0
LANTEGUI BATUAK	<ul style="list-style-type: none"> ■ Electricidade ■ Electrónica industrial ■ Xardinería ■ Publicidade 	2000	Intelectual	8	65 14 6 16 14 6 35 35	0
GUREAK	<ul style="list-style-type: none"> ■ Subcontr. industrial ■ Servizos 	2600	Intelectual	5	5 5 1 1 1	0

ENCLAVES PAÍS VALENCIÁ (Fonte. FEACEM - elaboración propia)

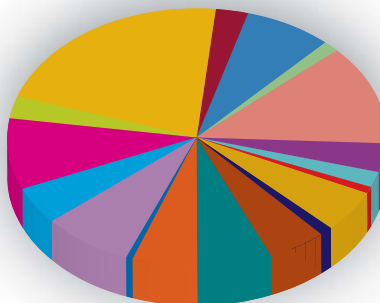
CEE	Actividade económica	Traball.	Discap.	Encl.	Trab.	P.A.
F. ESPURNA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Montaxe aparatos electrónicos ■ Envasado líquidos ■ Montaxe cafeteras automáticas ■ Etiquetaxe 	30	Psíquica	1	15	5

TOTAL DE CENTROS EN ESPAÑA

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

1.573 Centros

102	Galicia
82	Asturias
16	Cantabria
85	P. Vasco
14	Navarra
29	A Rioxá
59	Aragón
198	Cataluña
23	Baleares
116	C. Valenciana
45	Murcia
338	Andalucía
45	Canarias
141	Castela e León
77	Castela-A Mancha
123	Madrid
8	Ceuta e Melilla
86	Estremadura

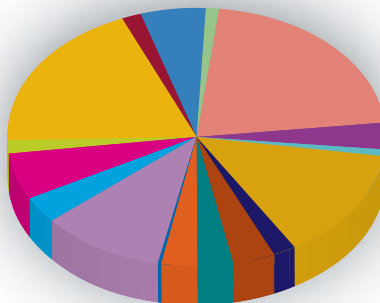


PLANTILLA DISCAPACITADOS EN ESPAÑA

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

47.370

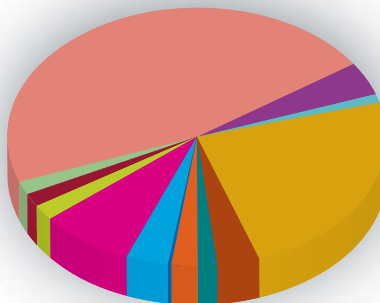
1.490	Galicia
1.682	Asturias
982	Cantabria
6.529	P. Vasco
-	Navarra
482	A Rioxá
1.545	Aragón
10.112	Cataluña
577	Baleares
2.560	C. Valenciana
819	Murcia
8.989	Andalucía
754	Canarias
2.819	Castela e León
1.529	Castela-A Mancha
5.023	Madrid
82	Ceuta e Melilla
1.396	Estremadura



DETALLE POR TIPO DE DISCAPACIDADE: PSÍQUICA

15.264

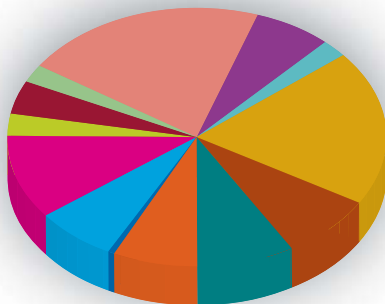
276	Galicia
547	Asturias
-	Cantabria
3.667	P. Vasco
-	Navarra
153	A Rioja
622	Aragón
7.042	Cataluña
269	Baleares
-	C. Valenciana
249	Murcia
-	Andalucía
318	Canarias
1.229	Castela e León
533	Castela-A Mancha
-	Madrid
26	Ceuta e Melilla
333	Extremadura



DETALLE POR TIPO DE DISCAPACIDADE: FÍSICA

12.191

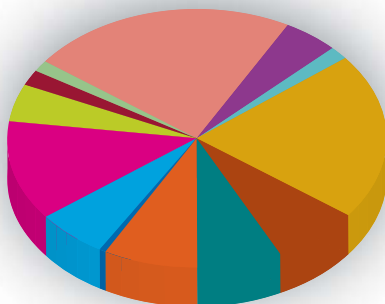
1.039	Galicia
962	Asturias
-	Cantabria
2.368	P. Vasco
-	Navarra
288	A Rioxa
814	Aragón
2.532	Cataluña
272	Baleares
-	C. Valenciana
523	Murcia
-	Andalucía
326	Canarias
1.295	Castela e León
852	Castela-A Mancha
-	Madrid
46	Ceuta e Melilla
874	Estremadura



DETALLE POR TIPO DE DISCAPACIDADE: SENSORIAL

2.361

175	Galicia
173	Asturias
-	Cantabria
494	P. Vasco
-	Navarra
41	A Rioxa
109	Aragón
538	Cataluña
36	Baleares
-	C. Valenciana
47	Murcia
-	Andalucía
110	Canarias
295	Castela e León
144	Castela-A Mancha
-	Madrid
10	Ceuta e Melilla
189	Estremadura



CADRO RESUMO de CEE's por COMUNIDADE e ACTIVIDADE

TOTAL ACTIVIDADE	59	97	47	557	114	81	63	38	87	88	2	8	90	4	32	35	18	13	7	224
Estremadura	5	7	1	35	3	7	10	11	5	2	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1
Ceuta e Melilla				5	1															6
C. de Madrid	4	9	3	74	17	17	6	7	14	16	2	5	12	1						28
Castela - A Mancha	3	1	3	5	5	2	1	6	6	3			6							73
Castela e León	4		5	34	5	7	6	2	5	3		2	2							150
Canarias	1	6		14	1	2	2						1							29
Andalucía	16	22	10	157	24	17	15	9	14	10			3	2	12	1	1	1	1	333
Murcia	1	2	4	4	1	2	1	2	2	2					2					44
C.Valenciana	5	9	8	44	5	2	4	7	14				13							114
Baleares		4		9	3	1	1	2	1					1		2				24
Cataluña	2	5	3	62	26	5	5	3	11	4			36		8	4	1	3		195
Aragón		3	2	17	10	2	2	4	1	3			5		7	4	4			62
A Ríoxa		4		14			1	1	2	7			5		1					35
Navarra				2					1	1			1							14
País Vasco	2	9	1	24	1	6	1	3	4	7			2	3	12	1	8	2		86
Cantabria			1	5	1	1	2	2	1	7			3							14
Asturias	7	7	7	33	4	9	7	1	1	7			2							76
Galicia	9	9	3	19	8	9	3	4	9	4										100
Carpintería																				
Comercio																				
Textil																				
Servizos																				
Xardinería																				
Infor/Tele.																				
Alimentac.																				
ReciclaXe																				
Art.Gráficas																				
Fabricación																				
Electrónica																				
Publicidade																				
Manipulacións																				
Investigación																				
Montaxe																				
Artesanía																				
Subcontra.																				
Hostalería																				
Formación																				
Outras																				
TOTAL CENTROS	100	76	14	86	14	86	14	35	62	195	24	114	44	333	29	73	215	6	94*	1.664

* En la Comunidade Estremadura 17 centros están censados pero segundo a listaxe facilitado por FEACEIM non teñen actividade. Todos os datos das actividades foron facilitados por FEACEIM.

ACTIVIDADES QUE REALIZAN OS CEE´s

- 1. Carpintería:** fabricación, elaboración de produtos en madeira, mobiliario, envases, taboleiros, chapados e contrachapados, etc.
- 2. Comercio:** venda de produtos por xunto/polo miúdo, alimentos, revistas, venda de cerámica, roupa, repostos, accesorios de vehículos, etc.
- 3. Têxtil:** fabricación de pezas de vestir, roupa interior, traxes ignífugos, roupa de traballo, accesorios, bordados en ouro, etc.
- 4. Servizos:** agrúpase nesta categoría: lavandería, limpeza, asistencia a minusválidos, residencias, asesoría de empresas, seguros, transporte de persoas e mercadorías, aparcadoiros, saneamento público, xestión de instalacións, estacións de servizo, mensaxería, granxa cinexética, etc.
- 5. Xardinería:** conservación de zonas axardinadas, cultivo de plantas, flores, viveiros, etc.
- 6. Informática/Telecomunicacións:** apoio informático, control de datos, páxinas web, Internet, multimedia, teletraballo, telefonía, teleservizos, teleasistencia, radiotaxi, teletaxi, telemercadotecnia.
- 7. Alimentación:** elaboración de produtos alimentarios e cría para comercialización posterior, granxas, elaboración de pasteis, masas, comidas, preparados dietéticos, precociñados, conxelados, queixos, tomate ecolóxico, conservas, etc.
- 8. Reciclaxe:** actividades relacionadas coa reciclaxe de papel, cartón, automóviles, cartuchos de tinta para impresora, reciclaxe enerxía eléctrica.
- 9. Artes Gráficas:** realizan diferentes procesos, copistería, serigrafía, encadernación, imprenta, etc.
- 10. Fabricación:** realizan todo o proceso de fabricación como artigos de plástico, bobinado, transformadores eléctricos, instalación de cables, aluminio, cristal, etc.
- 11. Electrónica:** elaboración de circuítos impresos.
- 12. Publicidade:** actividade dirixida principalmente á publicidade.
- 13. Manipulacións:** envasado, etiquetaxe, empaquetado, etc.
- 14. Investigación:** a súa actividade céntrase na investigación e desenvolvemento, células fotovoltaicas, farmacéutica, etc.
- 15. Montaxe:** montaxe de subconxuntos electrodomésticos, ensamblaxe de pezas, montaxes electrónicas, arandelas, parafusos, máquinas de xardinería, soldaduras, temporizadores, ferraxería, aparatos de iluminación, etc.

- 16. Artesanía:** actividades de fabricación de cerámica, marroquinería, pezas de xoiería, pasamanería, candeas, olería, artesanía en prata.
- 17. Subcontratación:** subcontratación por outras empresas para realizar actividades de montaxe eléctrica.
- 18. Hostalería:** dedicados á restauración, servizo de catering, bar, cafetería.
- 19. Formación:** imparten cursos, informática, granxas escola, etc.
- 20. Outras:** dentro deste apartado agrúpanse todos aqueles centros que están censados e que especifican que realizan actividades varias ou que simplemente non está indicada a actividade que desempeñan.

*Moitos dos centros realizan diferentes actividades, aquí, agrupáronse pola principal ou a primeira que teñen asignada, co que se un centro realiza: limpeza, xardinería, comercio, etc., esta agruparase no sector **n.º 4 Servizos**, principal ou primeira (limpeza).

CENTROS ESPECIAIS de EMPREGO
 (Fonte: INEM - 31/12/2006)

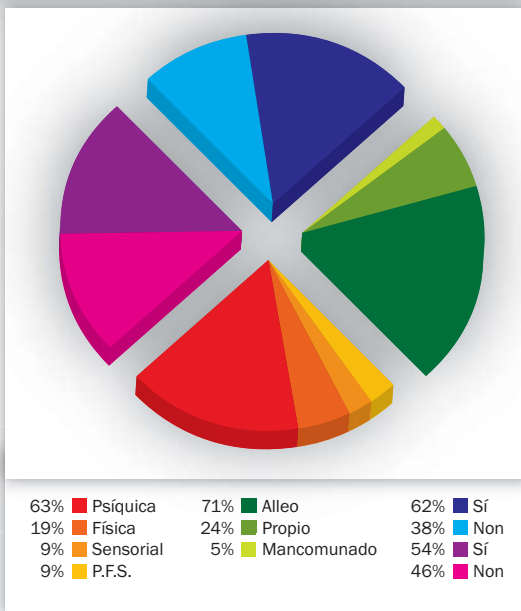
Comunidades Autónomas	Nº Centros	Persoal discapacitado	Detalle por tipo de discapacidade		Persoal non discapacitado
			Psíquica	Física	
ANDALUCÍA	338	8.989	622	814	186
ARAGÓN	59	1.545	547	962	206
ASTURIAS	82	1.682	269	272	152
BALEARES	23	577	318	326	110
CANARIAS	45	754	533	852	134
CANTABRIA	16	982	1.229	1.295	378
CASTELA A MANCHA	77	1.529	7.042	2.532	1.143
CASTELA E LEÓN	141	2.819	333	874	47
CATALUÑA	198	10.112	276	1.039	104
COMUNIDADE VALENCIANA	116	2.560	249	523	73
ESTREMADURA	86	1.396	153	288	78
GALICIA	102	1.490	20	20	4
MADRID	123	5.023	6	26	4
MURCIA	45	819	3.667	2.368	639
A RIOXA	29	482	152	144	144
CEUTA	3	43	189	175	295
MELILLA	5	39	538	494	538
PAIS VASCO	85	6.529	12.191	2.361	3.148
TOTAL CENTROS	1.573	47.370	15264	12.191	2.361

* Os Gráficos foron elaborados a partir dos datos facilitados polo INEM excepto aquelas Comunidades que carecen dos ditos datos.

ENQUISA TELEFÓNICA CATALUÑA (Elaboración propia)

Nº Centros	Detalle por tipo de discapacidad		Servizo de prevención		Técnico preven.		Delegado preven.		
	Psíquica	Física	Sensorial	* P.F.S.	Alleo	Propio	Mancom.	Sí	Non
79	63%	19%	9%	9%	71%	24%	5%	54%	46%

*P.F.S Centros que posúen os tres tipos de discapacidade.



Cataluña ten censados 198 Centros Especiales de Empleo.

Realizáronse 175 chamadas telefónicas coas seguintes preguntas:

- Tipo de discapacidade maioritaria dos traballadores no centro.
- Se ten Servizo de Prevención Propio, Alleo ou Mancomunado.
- Se contan cun Técnico de Prevención.
- Se existe Comité de Seguridade e Saúde e/ou Delegados/as de Prevención.

Responden 79 Centros que emiten os datos referidos no cadro.

APÉNDICE

Aplicación dos reais decretos que regulan especificamente a prevención de riscos laborais e primeiros auxilios

Son boas prácticas as daqueles centros especiais de emprego que en función da súa actividade produtiva e dos riscos específicos teñen en conta os reais decretos e regulan:

- A sinalización da seguridade e saúde no traballo (RD 485/1997, do 14 de abril, BOE do 23 de abril).
- A manipulación de cargas (RD 487/1997, do 14 de abril, BOE do 23 de abril).
- O traballo con pantallas de visualización (RD 488/1997, do 14 de abril, BOE do 23 de abril).
- A exposición a axentes biolóxicos (RD 664/1997, do 12 de maio, BOE do 24 de maio).
- A exposición a axentes canceríxenos (RD 665/1997, do 12 de maio, BOE do 24 de maio).
- A exposición a axentes químicos (RD 374/2001, do 6 de abril, BOE do 11 de maio).
- A exposición ao ruído (RD 1316/1989, do 27 de outubro, BOE do 2 de novembro).
- A protección fronte ao risco eléctrico (RD 614/2001, do 8 de xuño, BOE do 21 de xuño).
- A protección contra radiacións ionizantes (RD 783/2001, do 6 de xullo, BOE do 26 de xullo).
- A utilización de equipos de protección individual (RD 773/1997, do 30 de maio, BOE do 12 de xuño).
- A utilización dos equipos de traballo (RD 1215/1997, do 18 de xullo, BOE do 7 de agosto).



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Confederación Intersindical Galega