

SALUD LABORAL

nº 985

La Prevención de Riesgos Laborales en los CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) están sujetos a la misma normativa en prevención de riesgos laborales (PRL) que el resto de empresas. Además, los trabajadores de estos centros requieren una atención específica para garantizar su salud y seguridad.

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales es la normativa básica en la que se establecen los principios, los derechos y obligaciones, así como los mecanismos por los cuales se implanta e integra la prevención de riesgos en la empresa.

Se entiende como prevención de riesgos laborales al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

¿CÓMO IMPLANTAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UN CEE?

Es muy importante que los CEE adapten sus planes de PRL a las necesidades de sus trabajadores con el fin de garantizar su salud y seguridad.

Toda empresa debe desarrollar y poner en práctica un Plan de PRL. Éste debe incluir, entre otros, los procedimientos que indiquen cómo y quién debe realizar las actividades de la empresa, incluyendo la coordinación de actividades con otras empresas; qué hacer cuando hay cambios (nuevos trabajadores, equipos, proveedores...); etc.

También debe definir las responsabilidades de cada una de las áreas de la empresa, especificando quién se ocupará de supervisar el cumplimiento de las actividades preventivas.

La prevención debe integrarse en todas las actividades y decisiones del CEE.



Evaluación de Riesgos Laborales

Para implantar la Prevención es fundamental saber qué riesgos se pueden ver influidos por la naturaleza y el grado de discapacidad de los trabajadores, por lo que habrá que adaptar las medidas preventivas.

En la evaluación se identifican y valoran los riesgos que no han podido evitarse para cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta: las características del trabajador que lo va a ocupar, los equipos de trabajo utilizados, los medios y las tareas.

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

Si la revisión de la evaluación tras un cambio determina la necesidad de adoptar medidas preventivas, será necesario también modificar la planificación de actividades preventivas.

Los riesgos de determinados puestos de trabajo pueden verse influidos por la naturaleza y grado de discapacidad del trabajador que lo ocupa, por lo que siempre es necesario tenerlo en cuenta en la identificación y valoración de riesgos.

La evaluación, junto con la vigilancia de la salud del trabajador, puede determinar la necesidad de adaptar el puesto a la naturaleza y grado de la discapacidad del trabajador en caso de peligro para ellos mismos o para terceros.

Planificación de las actividades preventivas

Las empresas son las responsables de llevar a cabo la planificación en base a la evaluación de riesgos, aunque ésta haya sido elaborada por un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Para ello, deben asignar los medios materiales y recursos económicos necesarios, así como designar a las personas que ejecutará cada una de las medidas establecidas.

La planificación debe incluir, entre otros:

- Actuaciones a realizar en caso de emergencia teniendo en cuenta la naturaleza y grado de la discapacidad de los trabajadores.
- Planes de evacuación. Es recomendable verificar periódicamente su eficacia mediante simulacros.
- Vigilancia de la salud. El empresario debe comunicar al servicio médico las tareas que desempeñan y los riesgos a que están expuestos los trabajadores, así como los equipos y sustancias químicas que manejan y cualquier información relevante. Se valorará si el trabajador está sufriendo algún daño en su salud, así como aptitud médica para continuar en el puesto.
- Información comprensible a los trabajadores de los riesgos a

los que están expuestos y de las medidas adoptadas para controlarlos o eliminarlos.

- Formación de los trabajadores, poniendo especial atención en la destinada a los trabajadores con discapacidad sensorial, intelectual y psíquica.

Aspectos fundamentales para una buena gestión de la PRL

Cuando la PRL se integra en la gestión de la empresa de forma eficaz, se convierte en una interesante inversión tanto para la salud y seguridad de los trabajadores como para el buen funcionamiento de la empresa.

Hay algunos aspectos básicos que potencian la buena gestión de la PRL:

- Si hay alguna actividad preventiva concertada externamente, es importante contar con al menos una persona con formación básica sobre PRL de la empresa que actúe de enlace entre la CEE y el Servicio de Prevención Ajeno (SPA).
- La coordinación con otras empresas (clientes, proveedores) en materia preventiva siempre debe incluir al menos el intercambio de información entre ambas empresas. Si trabajadores del CEE acuden a otras empresas, éstas deben tener en cuenta la naturaleza y grado de la discapacidad de los mismos en su plan de emergencia.

Los puestos de trabajo deben ser adaptados a la naturaleza y grado de la discapacidad del trabajador.

¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTAR EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO?

En un Centro Especial de Empleo se deben adoptar las medidas preventivas de acuerdo con las necesidades de los trabajadores:

- Instalar alarmas de incendio luminosas y auditivas para todos aquellos trabajadores con discapacidad auditiva y visual.
- Adaptar la mesa y el mobiliario del puesto de trabajo a cada trabajador, según la discapacidad física de cada persona.
- Poner de manera inaccesible o inutilizables equipos peligrosos o productos químicos que puedan ser utilizados y supongan un riesgo para las personas con discapacidad intelectual.
- Hacer accesible los carteles e información pública de la empresa mediante el lenguaje braille para todas las personas con discapacidad visual.
- Sistema de control de movimientos del ratón del ordenador mediante movimientos de la cabeza para personas tetrapléjicas.
- Sistema de control de movimiento del ratón del ordenador mediante pulsador de pedales para trabajadores con dificultades para utilizar brazos y manos.
- Línea Braille para el acceso informático de personas ciegas.
- Dispositivo que permite el uso del teléfono a personas sordas.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

