



Proyecto PREVINEM

Prevención, integración
y empleo para Personas
con Discapacidad en la
Hostelería

Guía de **CATALOGACIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN** de los puestos de trabajo en el **SECTOR DE HOSTELERÍA**

Equipo de Redacción:
Coordinadores del proyecto

Guillermo Soriano Tarín
María José Ruiz Tovar

Con la participación de:

Ana María Camps
Eriz Ruiz Zarraga
Miguel Ángel Rodríguez Gómez
Alberto Sánchez Hernández

Depósito legal V-4480-2010
Código acción: IS-0140/2009

**PROYECTO PREVINEEM: Prevención, integración y empleo
para Personas con Diversidad Funcional en el
Sector de la Hostelería**

Presentación del estudio “PREVENCIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

El sector de la hostelería emplea a casi 3 millones de personas en nuestro país. Los puestos de trabajo en nuestras empresas son de lo más variado y distinto. Según el IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) los distintos puestos se pueden agrupar en seis áreas funcionales distintas:

Área Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.

Área Segunda: Cocina y Economato.

Área Tercera: Restaurante, Sala, Bar y similares.

Área Cuarta: Pisos y Limpieza.

Área Quinta: Mantenimiento y Servicios auxiliares.

Área Sexta: Servicios Complementarios.

Esta variedad de funciones y actividades nos obliga a disponer de personal formado y con habilidades muy distintas. Poco tiene que ver la actividad diaria de un camarero de barra y sala con la de un técnico en mantenimiento de ascensores o un director de marketing. Y todos estos puestos de trabajo conviven en un solo establecimiento.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) art. 25 de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos establece literalmente que: “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.”

El principio rector de la prevención consiste en adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no a la inversa. Las medidas preventivas

pueden incluir pequeños cambios en el puesto de trabajo, en los horarios de trabajo, en los equipos, en las instrucciones, en el entorno, en los procedimientos, etc.; así como en la tecnología de apoyo y la formación.

Las organizaciones representantes de los empresarios y de los trabajadores mayoritarias del sector, **CEHAT, FEHR, UGT y CCOO**, conscientes de su responsabilidad y potencialidad de integración de una gran cantidad de personas con capacidades diferentes, se han unido para la realización este estudio, cuyo objetivo es el análisis específico de los puestos de trabajo de las áreas Primera, Segunda y Cuarta pensando únicamente en las personas con discapacidad.

Esperamos que el resultado del mismo sea útil para todo el sector, en primer lugar para los trabajadores con discapacidad, para que se encuentren en un entorno laboral adaptado a sus necesidades específicas que favorezca su integración laboral a la vez que se vigila por su salud. En segundo lugar, para los empresarios, a los que esperamos haberles facilitado el camino para la contratación de personas con discapacidad y haberles ayudado a la adaptación de los puestos de trabajo, junto a los responsables de salud laboral. Por supuesto el estudio también está destinado a todos los trabajadores y trabajadoras del sector, cuyas condiciones de trabajo también se verán mejoradas con las adaptaciones universales que proponemos.



PROYECTO *PREVINEM*: Prevención, integración y empleo para Personas con Diversidad Funcional en el Sector de la Hostelería

Índice

1.- Introducción _____	13
1.1.- Características generales del Sector de la Hostelería _____	13
1.2.- Situación actual, integración y empleo de las Personas con Diversidad Funcional _____	19
1.3.- Concepto, definición y clasificación de las Discapacidades _____	24
1.3.1.- Aproximación al concepto de Discapacidad o Diversidad Funcional _____	24
1.3.2.- Clasificación y tipos de Discapacidad _____	33
1.3.2.1.- Las deficiencias Físicas _____	33
1.3.2.2.- Las deficiencias Sensoriales _____	35
1.3.2.3.- Las deficiencias Psíquicas _____	37
1.3.2.4.- La deficiencia Intelectual o Mental _____	38
2.- Objetivos del estudio <i>PREVINEM</i> _____	43
3.- Metodología _____	49
3.1.- Búsqueda bibliográfica _____	50
3.2.- Situación del empleo e integración de Personas con Diversidad Funcional en el Sector de la Hostelería: El cuestionario <i>PREVINEM</i> _____	50

3.3.- El grupo de trabajo <i>PREVINEM</i>	51
3.4.- Los Riesgos Laborales en la hostelería: Metodología para la evaluación de puestos de trabajo ocupados por Personas con Diversidad Funcional	52
3.5.- Análisis de buenas prácticas en el sector y estudio de las áreas funcionales "in situ"	59
4.- Resultados	63
4.1.- Principales resultados del cuestionario <i>PREVINEM</i>	64
4.2.- Principales resultados del grupo de discusión <i>PREVINEM</i>	71
<i>4.2.1.- Objetivo 1: Análisis de los principales beneficios que suponen para las empresas del sector de la hostelería, la contratación de personas con diversidad funcional</i>	71
<i>4.2.2.- Objetivo 2: Análisis de las posibles barreras que pueden dificultar el empleo y/o la integración de trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional en el sector de la hostelería</i>	73
<i>4.2.3.- Objetivo 3: Análisis de los aspectos relacionados con la seguridad y salud y la prevención de riesgos laborales y discapacidad en las diferentes áreas funcionales objeto del proyecto</i>	75
<i>4.2.3.1.- Evaluación de Riesgos Laborales</i>	75
<i>4.2.3.2.- Formación e información</i>	92
<i>4.2.3.3.- Medidas de emergencias</i>	100
<i>4.2.3.4.- Vigilancia de la salud</i>	105

<i>4.2.4.- Objetivo 4: Análisis de necesidades de adaptación de puestos de trabajo en el sector de la hostelería, según áreas funcionales: productos de apoyo y/o ajustes razonables para cada grupo de discapacidad</i>	109
<i>4.2.4.1.- Accesibilidad Universal</i>	109
<i>4.2.4.2.- Recomendaciones generales por área funcional. Listado de productos de apoyo</i>	117
5.- Catálogo de puestos de trabajo para las áreas funcionales 1ª, 2ª y 4ª ocupados por trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional	153
6.- Conclusiones	199
7.- Anexos	205
Anexo I.- Metodologías para la evaluación de riesgos y adaptación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad	207
Anexo II.- Bibliografía, legislación y organismos relacionados con el empleo y la integración de personas con discapacidad	273
Anexo III.- Glosario de términos	289
Agradecimientos	298





1.- Introducción

1.- Introducción

1.1.- Características generales del Sector de la Hostelería.

El Sector de la Hostelería se encuentra englobado dentro de un amplio y heterogéneo Sector de Servicios, y a su vez, está integrado por dos subsectores, el de la **Restauración**, cuya actividad principal es servir alimentos y/o bebidas para su consumo directo, y el de la **Hospedería**, que se centra en facilitar alojamiento y otros servicios vinculados al mismo.

Se incluyen en el Sector de Hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pub, terrazas de veladores, quioscos, «croissanterías», heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cybercafés», ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, bingos, billares y en toda clase de salones recreativos.

Se trata pues de un **sector muy diversificado**, tanto por la amplia gama de actividades que aglutina, -incluidas en el reciente **IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería** (en adelante, ALEH IV) publicado en el BOE 237 de 30 de septiembre de 2010-, como por la tipología y tamaño de las empresas, que van desde trabajadores autónomos y micropymes, hasta grandes cadenas de hoteles. En la tabla siguiente, vemos la distribución por tipo de establecimiento y tamaño según plantilla.

Tabla 1.- Distribución del número total de establecimientos

Tipo establecimiento	Nº
Hoteles	12.290
Restaurantes	63.728
Bares/Cafeterías/ otros establecimiento de bebidas	192.015
Comedores colectivos/comidas prepararas	11.719
TOTAL	279.753

La distribución del número total de establecimientos según el tamaño de las plantillas es el siguiente:

Tabla 2.- Distribución del número total de establecimientos según tamaño de la plantilla

Tipo establecimiento	Nº
Sin asalariados	112.043
De 1-2 trabajadores	96.978
De 3 a 5 trabajadores	40.468
De 6 a 9 trabajadores	19.385
De 10 a 19 trabajadores	6.206
De 20 a 49 trabajadores	3.181
De 50 a 99 trabajadores	775
De 100 a 199 trabajadores	455
De 200 a 499 trabajadores	182
De 500 a 999 trabajadores	51
De 1000 a 4999 trabajadores	23
5000 o más	5

Según los datos del INE (DIRCE) en el año 2009 el número de establecimientos incluidos en los CNAE 55 y 56 se sitúa entorno a los 279.753, dando empleo directo a unos 1.358.282 trabajadores (1.099.440 del subsector de la Restauración y 258.842 en la Hostelería), contribuyendo a un 7,1% del PIB.

Respecto a las características del empleo, se caracteriza por una amplia estacionalidad en buena parte de sus actividades, que lleva a una importante inestabilidad de las plantillas, con un elevado porcentaje de empleo temporal y/o a tiempo parcial, una presencia importante de trabajadoras y de trabajadores inmigrantes.

Por último, se trata de un sector que evoluciona muy rápidamente, lo que influye entre otros, en los horarios de trabajo, las largas jornadas, los turnos, la presión del tiempo o el trabajo en festivos entre otras características inherentes del sector adaptándose a las exigencias de los clientes.

Atendiendo y ponderado factores como la autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad de los diferentes grupos profesionales, se asignan las correspondientes categorías profesionales o principales puestos de trabajo que vienen encuadrados en **6 áreas funcionales** según el ALEH IV. El desempeño de las funciones derivadas de esta clasificación, define el contenido básico de la prestación laboral.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden también con una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras están encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

- ▶ **Área Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.**
- ▶ **Área Segunda: Cocina y Economato.**
- ▶ Área Tercera: Restaurante, Sala, Bar y similares.
- ▶ **Área Cuarta: Pisos y Limpieza.**
- ▶ Área Quinta: Mantenimiento y Servicios auxiliares.
- ▶ Área Sexta: Servicios complementarios.

Las actividades que se incluyen dentro de cada una de las Áreas Funcionales son las siguientes:

- ▶ **Área Funcional primera: Servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.**

- ▶ **Área Funcional segunda: Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.**

- ▶ Área Funcional tercera: Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

- ▶ **Área Funcional cuarta: Servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.**

- ▶ Área Funcional quinta: Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

- ▶ Área Funcional sexta: Servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de Hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

A su vez, las diferentes categorías profesionales de cada área funcional, se dividen en 3 o 4 grupos profesionales, tal como vienen recogidas en el mencionado acuerdo ALEH IV.

En la tabla siguiente, podemos ver la relación enunciativa de categorías profesionales dentro de cada área funcional:

Tabla 3.- Relación enunciativa de las categorías profesiones en el sector de la hostelería por áreas funcionales	
A) Área funcional Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión:	
Jefe/a de recepción. 2.º/2.ª Jefe/a de recepción. Recepcionista. Telefonista. Primer conserje. Conserje. Ayudante de recepción y/o conserjería. Auxiliar de recepción y/o conserjería.	Relaciones públicas. Jefe/a de administración. Técnico/a de prevención de riesgos laborales. Jefe/a comercial. Comercial. Administrativo/a. Ayudante administrativo/a.
B) Área Funcional segunda. Cocina y Economato:	
Jefe/a de cocina. 2.º Jefe/a de cocina. Jefe/a de catering. Jefe/a de partida. Cocinero/a.	Repostero/a. Ayudante de cocina. Auxiliar de cocina. Encargado/a de economato. Ayudante de economato.
C) Área Funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y Similares; Pista para Catering:	
Jefe/a de restaurante o sala. Segundo/a jefe/a de restaurante o sala. Jefe/a de Sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Ayudante camarero/a. Supervisor de colectividades. Monitor/a o cuidador/a de colectividades. Auxiliar de colectividades.	Jefe/a de operaciones de catering. Jefe/a de sala de catering. Supervisor/a de catering. Conductor/a de equipo catering. Ayudante de equipo catering. Preparador/a montador/a catering. Auxiliar de preparador/a montador/a catering. Gerente de centro. Supervisor/a de restauración moderna. Preparador/a de restauración moderna. Auxiliar de restauración moderna.
D) Área Funcional cuarta. Servicio de Pisos y Limpieza:	
Camarero/a de pisos. Auxiliar de pisos y limpieza.	Gobernante/a o Encargado/a general. Subgobernante/a o Encargado/a de sección.
E) Área Funcional quinta. Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares:	
Jefe/a de servicios de catering. Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios.	Encargado/a de sección. Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios. Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.
F) Área Funcional sexta. Servicios Complementarios:	
Responsable de servicio. Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente). Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

El IV ALEH, dedica el capítulo VIII a las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector, que incluyen entre otras, las políticas de no discriminación en las relaciones laborales, y en el capítulo XI, a todos los aspectos relativos a la prevención de los riesgos laborales y la seguridad y la salud en el trabajo con el objetivo de asegurar unas óptimas condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector.

El **sector de la hostelería es sensible respecto a la seguridad y la salud en el trabajo**, incluyen los aspectos relacionados con aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos, como sería el caso de las personas con discapacidad, y así lo demuestran las cifras de empleo e integración de personas con discapacidad en este sector de actividad.

Muestra de ello, es la constitución de la Fundación CEHAT, creada por empresarios del sector de la hostelería, y que pretende conseguir como objetivo, una integración real de aquellos colectivos con especiales dificultades, y es en este marco donde surge el presente **proyecto PREVINEM**, promovido por las organizaciones empresariales del sector CEHAT y FEHR junto a la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, como **instrumento motivador e incentivador** para el colectivo empresarial y social de este sector, que contribuya a mejorar la contratación, el mantenimiento del empleo y la promoción de los trabajadores y las trabajadoras con diversidad funcional.

1.2.- Situación actual, integración y empleo de las Personas con Diversidad Funcional

Según la Organización Mundial de la Salud, se define a una Persona Con Discapacidad (en adelante, diversidad funcional o PCDF) a aquella persona que presenta restricciones en la clase o en la calidad de las actividades que puede realizar debido a dificultades corrientes causadas por una determinada condición física o mental permanente.

Desde esa definición, las personas con discapacidad o diversidad funcional, que tienen capacidades diferentes o con necesidad de apoyo para la realización de alguna actividad, pueden presentar desajustes para un puesto de trabajo, que mayoritariamente va estar diseñado

para la media de la población, y por consiguiente, va a dificultar tanto la incorporación al mercado ordinario de trabajo, como para su ulterior integración.

En el año 1980, por iniciativa de la Organización Mundial de la Salud, surge la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (conocida como CIDDM), para catalogar las consecuencias de enfermedades y lesiones en términos de **deficiencia** (defectos de estructura o función), **discapacidad** (incapacidad para el desempeño o consecuencias de la deficiencia) y **minusvalía** (desventajas en la experiencia social), con el objetivo de recopilar información estadística sobre las personas con diversidad funcional, para la elaboración y evaluación de políticas y programas encaminados a este grupo de población.

En los últimos treinta años, y más concretamente desde que en el año 1981, en que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró ese año como el "Año Internacional de las Personas con Discapacidad", se ha avanzado mucho en esta materia, aunque siguen existiendo demasiadas barreras, tanto de naturaleza psicológicas (tópicos, estereotipos y prejuicios) como físicas.

En la Unión Europea (UE) las políticas y normativa para mejorar el empleo y la integración laboral de este colectivo, -que según los datos de la encuesta de población activa de *Eurostat*, corresponde al **16,20% de la población en edad laboral** (entre 16 y 64 años)-, han constituido una prioridad en los últimos años, y en especial desde la publicación de la **Directiva 2000/78/CE**, de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la **igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, que ha representado un avance muy importante en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, donde se introduce el concepto de ajuste razonable para restablecer esa igualdad.

En nuestro país también se han producido avances en esta materia en los últimos 20 años, tanto desde la entrada en vigor de la **Ley 13/1982**, de 7 de abril, de integración social de minusválidos (en adelante, LISMI), en donde se establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores están obligadas a que, al menos, el 2% de ellos sean trabajadores con discapacidad, e incluye

la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios puedan quedar exentos de esa obligación siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente, como por el **Real Decreto 1971/1999**, de 23 de diciembre, en el que se regula en España el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, y la **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que transpone dicha Directiva a nuestro ordenamiento jurídico.

El empleo, se ha convertido en uno de los factores más eficaces en la lucha contra la exclusión social, pero a pesar de ello, las personas con diversidad funcional son uno de los colectivos que sufren mayores dificultades a la hora de conseguir y mantener un empleo, debido como analizamos más adelante, a diferentes factores, como prejuicios, tópicos y barreras de diferente naturaleza (urbanísticas, arquitectónicas, de seguridad, de transporte, de comunicación, etc...).

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) viene ofreciendo información actualizada sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, en consonancia con las Directrices Integradas en el Programa Nacional de Reformas, que tiene por finalidad dar cumplimiento a los compromisos de la **Estrategia de Lisboa**.

La **tasa de desempleo** entre el colectivo de personas con discapacidad en nuestro país es muy superior al de las personas sin discapacidad, y entre otros factores, es debido a la persistencia de prejuicios infundados sobre el desempeño laboral de este colectivo, la **inexistencia de una igualdad de trato real y efectiva**, el insuficiente cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva para personas con discapacidad, tanto en la empresa privada como en el ámbito público, así como la estructura actual de las ayudas y subvenciones a la contratación.

Además, esta situación se ha visto agravada con la **crisis económica**, y el porcentaje de personas con discapacidad demandantes de empleo en 2008, se incrementó un 26,63% con respecto al año 2007, y los datos de contratación de personas con discapacidad en 2008, alcanzó a 153.530 (de los que 125.917 corresponden al sector servicios), un 6,54% menor en que 2007. En el año 2009, el porcentaje ha disminuido un 11%.

Según los datos del Observatorio, el porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad en 2008, fue del 0,92%, cuando el porcentaje de PCDF en edad laboral, se sitúa en torno al 8,6% según los datos de la encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2008. El sector servicios es el que aglutina un mayor porcentaje de contrataciones (54,47%) y la ocupación de personal de limpieza de oficinas, hoteles (camarero/a de piso) y otros establecimientos, ocupa el primer lugar, con 21.500 contrataciones en ese mismo año (Un 1,61% del total).

Además, hay que señalar, que el 84% de los contratos, son temporales, y sólo el 16% fijos, un 71,52% son a jornada completa, un 27,87% a tiempo parcial y el 0,60% fijos discontinuos. Por último, indicar que las personas con diversidad funcional contratadas en los Centros Especiales de Empleo, suponen el 21,22% de los contratos. Un 52,88% de las contrataciones se han producido en empresas de 50 o más trabajadores, mientras que el 47,12% restante en empresas de menos de 50 trabajadores.

Sin embargo, como demostramos a lo largo de las siguientes páginas, **la contratación de personas con diversidad funcional es beneficiosa y rentable para las empresas**, tanto desde el aspecto humano como económico, siendo un colectivo responsable, eficiente y con afán de superación. Por otro lado, el coste de la integración es en la mayoría de los casos muy bajo o nulo y los beneficios que se obtienen compensan la inversión realizada.

El cumplimiento de la legislación es un requisito indispensable para toda empresa que se defina como socialmente responsable, y por tanto, el cumplimiento de la normativa sobre integración social de personas con diversidad funcional, no puede ser una excepción.

Específicamente, en el año 2004, la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) y la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Cafeterías de la UE (HOTREC), firmaron un documento conjunto, denominado "*Una iniciativa para mejorar la responsabilidad social de las empresas en el sector de la hostelería*", que contempla entre otras aspectos, la igualdad de oportunidades y no discriminación relativas al empleo y la integración, así como las políticas de seguridad y salud en esta materia.

Según estos datos que hemos reflejado en cuanto al número de establecimientos estratificados por tamaño de sus plantillas, alrededor de 1.500 empresas del sector tendrían una plantilla superior a 50 trabajadores por lo que si deben incorporar a un 2% de trabajadores con discapacidad, aproximadamente se estima que esta cifra debería rondar los 6.500 trabajadores con discapacidad.

Por ello, **la integración laboral de personas con diversidad funcional en el sector de la hostelería, constituye sin duda un elemento de valor dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa** del colectivo dentro de las medidas de acción social. Por ello, el binomio Responsabilidad Social Corporativa (En adelante, RSC) y Discapacidad (Diversidad Funcional), va más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

Dentro de estas actuaciones, la **Seguridad y la Salud en el trabajo, es considerada como un elemento clave para contribuir a la mejora de este colectivo**. Por ello, el artículo 25 de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** establece que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

La **estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012**, siguiendo las directrices de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, hace referencia expresa a los trabajadores con discapacidad, promoviendo la integración de PCDF al entorno normalizado y ordinario de trabajo, como vía para la plena integración en nuestra sociedad.

La **Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**, establece el **fomento y la promoción de la investigación** en las áreas relacionadas con la diversidad funcional, como el presente estudio que presentamos a continuación, que pretende ser una herramienta útil para las empresas del Sector de la Hostelería, para eliminar prejuicios,

facilitar una mejor selección y adaptación de trabajadores con diversidad funcional, para evaluar la adaptación del puesto de trabajo o área funcional a las características personales de cada trabajador y trabajadora, que facilitará preparar el entorno y los puestos de trabajo a los mismos, y todo ello, **garantizando el máximo grado de seguridad y salud en el trabajo.**

Finalmente, señalar que las dificultades y desventajas para el empleo y la integración de las personas con diversidad funcional no se deben a sus propios déficits o limitaciones, sino más bien a carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral, bien por la falta de adaptación del puesto de trabajo a las características de cada persona, bien por la existencia de determinados riesgos laborales en su caso.

Podemos decir que la discapacidad, es sólo una característica más de la persona y no algo que la defina. Las capacidades de una persona con diversidad funcional pueden variar mucho de una persona a otra, por lo que constituye un error tanto exigir más de lo que puede hacer como subestimar sus capacidades y potencialidades, y **a priori, todos los puestos de trabajo pueden ser desempeñados por personas con discapacidad.**

1.3.- Concepto, definición y clasificación de las Discapacidades

1.3.1.- Aproximación al concepto de Discapacidad

La discapacidad o diversidad funcional es una realidad humana que ha sido percibida de manera distinta a lo largo de la historia.

La visión que se le ha dado a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El término, de uso frecuente, se refiere al funcionamiento individual, incluyendo la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, enfermedad mental, y varios tipos de enfermedad crónica.

Por el contrario, la visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con

diversidad funcional y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la discapacidad dentro de esa sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría. También se dice que una persona tiene una discapacidad física o que mentalmente tiene una función intelectual básica limitada respecto de la media o anulada por completo.

Esto resulta de máxima importancia, ya que **en absoluto el hecho de padecer una discapacidad o determinada diversidad funcional, va a suponer *per se* una incapacidad laboral para el desempeño de una profesión determinada**. Es evidente, por tanto, que para poder calificar a una persona con discapacidad como Incapacitado Laboralmente no basta con que exista lesión o alteración de sus estructuras y/o funciones corporales (físicas o mentales), es decir, no basta con que exista discapacidad, sino que debe darse ineludiblemente la condición de que dicha alteración impida el desarrollo de su puesto de trabajo por existir un desequilibrio entre las capacidades funcionales y los requerimientos específicos de un puesto de trabajo.

En la actualidad, existen diferentes conceptos, definiciones y clasificaciones de las discapacidades, por lo que de cara a facilitar a las empresas del Sector de la Hostelería desde la perspectiva de la seguridad y la salud en el trabajo, el empleo y la integración laboral de este colectivo, se hace necesario homogeneizar estos criterios, y utilizar una terminología que facilite estos objetivos. (Como anexo, se incluye además un glosario de términos)

En este sentido, un primer intento de armonizar esos conceptos, fue la **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalía** de la OMS (CIDDDM) del año 1980, donde se fijaban las pautas a seguir para la determinación de la discapacidad originada por las deficiencias permanentes de los distintos órganos o sistemas, siendo la severidad de las limitaciones para las actividades, el criterio fundamental que se venía utilizado en la elaboración de los distintos baremos o pautas de actuación para la evaluar las consecuencias de la enfermedad.

La CIDDDM recoge las siguientes definiciones de estos términos:

- **DEFICIENCIA:** Dentro de la experiencia de la salud se define como

toda pérdida o anormalidad de una estructura o una función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio afecta sólo al ÓRGANO. Según esta clasificación la deficiencia podrá ser intelectual, psicológica, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, visceral, músculo esquelética, desfiguradora, generalizada, sensitiva y otras deficiencias.

- **DISCAPACIDAD:** Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad. La discapacidad puede surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como consecuencia indirecta por la respuesta del propio individuo.

- **MINUSVALÍA:** Toda una situación desventajosa para un individuo determinado, producto de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo, y factores sociales y culturales. Representa una socialización de una discapacidad, reflejado en las consecuencias que se derivan de la misma a nivel de orientación, de movilidad, de independencia física, ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica y otras.

En 2001, tras un proceso de revisión y estudio iniciado en 1993, la OMS aprobó la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud** (CIF) que vino a sustituir a la anterior CIDDM.

En la CIF se contempla el problema de la discapacidad entendida globalmente como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en el que se desenvuelve, es decir, entre las funciones y estructuras alteradas del cuerpo, las actividades que puede realizar como persona, su participación real en las mismas y las interacciones con los factores externos medioambientales, que pueden actuar como barreras o ayudas.

Posteriormente, en el año 2006, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), acordó la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad para proteger y reforzar los derechos y la igualdad de oportunidades de los **650 millones de personas con diversidad funcional en todo el mundo.**

La accesibilidad es promovida a través de ciertas facilidades que ayudan a salvar los obstáculos del entorno, logrando que las personas con diversidad funcional puedan realizar la misma acción que pudiera llevar a cabo una persona sin ningún tipo de discapacidad. Estas ayudas técnicas, son entre otras, el alfabeto Braille, la lengua de señas, las sillas de ruedas, las señales auditivas en los semáforos, etc...

Así, en la CIF el término Discapacidad indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (ambientales y personales).

Es un termino genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales.

Según la CIF la **enfermedad y la incapacidad son conceptos distintos** que pueden ser observados de forma totalmente independiente y que no siempre se presentan con una relación predictora de uno con respecto del otro, ya que tienen características independientes. Así, dos personas con la misma enfermedad pueden tener diferentes estados funcionales, y dos personas con el mismo estado funcional no necesariamente tienen la misma enfermedad. El problema de las consecuencias de la enfermedad es una experiencia humana universal, no un rasgo que caracteriza a un grupo o a una persona frente a otros.

Además, la CIF incorpora la definición de **Limitaciones en la Actividad**, entendidas como las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparada con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. Esta expresión sustituye al termino "discapacidad" usado en la versión de 1980 de la CIDDM.

Se han propuesto diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento, que pueden resumirse en la dialéctica entre “modelo médico” y “modelo social”:

- ▶ El *modelo médico* considera la discapacidad como un problema personal directamente causado por una enfermedad, un trauma u otras condiciones de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales y encaminado a conseguir la cura o una mejor adaptación de la persona, así como un cambio en su conducta. Para lograrlo, la atención sanitaria se considera primordial.
- ▶ El *modelo social* entiende la incapacidad fundamentalmente como un problema de origen social, y principalmente como un problema de ausencia de completa integración del individuo en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. No ve a la discapacidad como un problema individual, sino considera que la discapacidad está dada por las limitaciones que puedan tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.

La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. **La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.** Para lograr esto, tenemos entre otros, las tecnologías y productos de apoyo.

La CIF esta basada en la integración de estos dos modelos opuestos, intentando conseguir una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la discapacidad o diversidad funcional está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y los factores personales y externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona.

Como ya hemos visto en los apartados anteriores, la CIF define las funciones corporales como las funciones fisiológicas de los diferentes sistemas corporales incluyendo las psicológicas; las estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes, y, por último, las deficiencias, que son problemas en las funciones o estructuras corporales, La evaluación de estos tres conceptos (función, estructura y deficiencia) se denomina evaluación de la función biológica. Dicha función biológica puede verse alterada por una enfermedad o accidente, ya sea de manera transitoria o permanente.

La clasificación habla de **funcionamiento** (como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano), **discapacidad** (de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano) y **salud** (como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores).

La nueva conceptualización que la CIF hace del término 'discapacidad' también es fundamental. Discapacidad es asumido como un término genérico que abarca las distintas dimensiones de:

- ▶ **Deficiencias de función y deficiencias de estructuras corporales** (antes deficiencias).
 - Cambios en las funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las psicológicas)
 - Cambios en las estructuras corporales (son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, extremidades y componentes)

- ▶ **Limitaciones en las actividades** (antes discapacidades) y **Limitaciones en la participación** (antes minusvalías).
 - Capacidad, como la ejecución de tareas en un entorno uniforme
 - Desempeño/ realización, como la ejecución de tareas en el entorno real

► Factores contextuales

- **Factores ambientales**, entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, con efecto facilitador o barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal.
- **Factores personales**, entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo efecto es el impacto de los atributos de la persona.

A partir de esta clasificación, se puede determinar el grado de discapacidad de una persona. La propuesta de la CIF es usar una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales). El porcentaje hace referencia en el caso de las limitaciones para realizar una actividad, a que el problema esté presente en al menos ese porcentaje de tiempo en relación a la dificultad total para realizar dicha actividad que será de un 100%.

En cuanto a los **grados y clases de discapacidad**, en RD 1971/1999, de 23 de diciembre, los clasifica de la siguiente manera:

Grado I: discapacidad nula

Los síntomas, signos o secuelas, de existir, son mínimos y no justifican una disminución de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.

Grado II: discapacidad leve

Los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica totalidad de las mismas.

Grado III: discapacidad moderada

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de auto cuidado.

Grado IV: discapacidad grave

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o una imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria pudiendo estar afectada alguna de las actividades de auto cuidado.

Grado V: discapacidad muy grave

Los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria.

Se entiende por actividades de la vida diaria, incluidas las actividades laborales, aquellas que son comunes a todos los ciudadanos, tomando como referencia la propuesta de la Asociación Médica Americana:

1. Actividades de auto cuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal).
2. Otras actividades de la vida diaria: Comunicación, actividad física (intrínseca y funcional), función sensorial, funciones manuales (agarrar, sujetar), capacidad para utilizar transportes, función sexual, sueño, actividades sociales y de ocio.

Para la determinación del **porcentaje de discapacidad**, tanto los grados de discapacidad como las actividades de la vida diaria descritos constituyen patrones de referencia.

Con carácter general se establecen **5 categorías o clases**, según la importancia de la deficiencia y el grado de discapacidad que origina:

CLASE I:

Encuadra todas las deficiencias que han sido diagnosticadas, tratadas adecuadamente, demostradas mediante parámetros objetivos (datos analíticos, radiográficos, etc.), pero que no producen discapacidad. La calificación de esta clase es 0%.

CLASE II:

Incluye las deficiencias permanentes que, cumpliendo los parámetros objetivos que se especifican en cada aparato o sistema, originan una discapacidad leve. Le corresponde un porcentaje de entre el 1 y el 25%.

CLASE III:

Incluye las deficiencias permanentes que, cumpliendo los parámetros objetivos que se especifican en cada aparato o sistema, originan una discapacidad moderada. Le corresponde un porcentaje de entre el 25 y el 49%.

CLASE IV:

Incluye las deficiencias permanentes que, cumpliendo los parámetros objetivos que se especifican en cada aparato o sistema, originan una discapacidad grave. Le corresponde un porcentaje de entre el 50 y el 70%.

CLASE V:

Incluye las deficiencias permanentes severas que, cumpliendo los parámetros objetivos que se especifican en cada aparato o sistema, originan una discapacidad muy grave, lo que supone por si misma la dependencia de otras personas para realizar las actividades de la vida diaria. Se le asigna un porcentaje de entre el 75 y el 100%.

En nuestro país, para la obtención de la condición de Persona Con Discapacidad, es necesario el reconocimiento de un **33%** de grado de minusvalía por parte de los Equipos de Valoración y Orientación (EVO), dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) o de los órganos correspondientes de las CCAA si tienen transferidas estas funciones.

1.3.2.- Clasificación y tipos de Discapacidad

Existen los siguientes tipos de discapacidad: física, sensorial, mental o intelectual y psíquica y orgánica.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo, con lo cual encontramos un amplio abanico de personas con discapacidad.

Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y en este sentido se considera como deficiencia cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado discapacitante.

Para identificar las características de los grandes grupos se ha recurrido a esa misma fuente agrupando las deficiencias en las categorías física, mental y sensorial, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno.

1.3.2.1.- Las deficiencias Físicas

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido, accidentes de tráfico o laborales) o problemas del organismo (accidente cerebro vascular).

Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las

parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario, que en la Guía de Catalogación de puestos de trabajo por áreas funcionales, quedarían incluidas en el apartado de otras.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el eje problemático en torno al cual se estructura la trama de la integración (deficitaria) es la autonomía personal, ya que aunque en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida.

Pues bien, hablar de autonomía supone referirse a ámbitos tan variados como el laboral, el educativo, la comunicación social y por supuesto la accesibilidad, que aglutina a todas estas facetas vitales. La escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, son problemas comunes a todas las personas con discapacidad. Pero tal vez se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en aquellas personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como los usuarios de sillas de ruedas.

En general, podemos decir que las personas con discapacidad física van a tener mayores dificultades para la realización de trabajos que requieran manipulación de cargas o realización de sobreesfuerzos, por lo que puede ser mayor su adaptación a puestos de administración, atención telefónica, etc, y destacan por su capacidad de motivación, afán de superación y la responsabilidad.

1.3.2.2.- Las deficiencias Sensoriales

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con **deficiencias visuales**, a los **sordos** y a quienes presentan **problemas en la comunicación y el lenguaje**. Existen baremos para marcar distintos grados de discapacidad sensorial, por ejemplo en el caso de la discapacidad auditiva (hipoacusia) tenemos:

- Audición normal, para percibir sonidos mínimos de entre 10-15 dB.
- Audición limítrofe 16-25 dB.
- Pérdida superficial 26-40 dB.
- Pérdida moderada 41-55 dB.
- Pérdida moderada a severa 56-70 dB.
- Pérdida severa 71-90 dB.
- 90 o más pérdida profunda.

Son patologías muy importantes de considerar dado que conllevan graves efectos psico-sociales. Producen problemas de comunicación del individuo con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.

La **deficiencia auditiva o hipoacusia** puede ser congénita o adquirida (por diferentes enfermedades como la otosclerosis, ingestión de medicinas ototóxicas, exposición a sonidos impactantes o ciertos virus o bacterias como rubéola, sarampión, difteria, sífilis, citomegalovirus y toxoplasmosis, etc...).

Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio:

- ▶ Debilidad auditiva. Se refiere a la existencia de una capacidad auditiva tan pequeña, que solamente permite distinguir tonos de alta intensidad y requiere el empleo de auxiliares auditivos.
- ▶ Hipoacusia. Es una pérdida auditiva de superficial a moderada. La persona tiene audición suficiente para oír los sonidos del lenguaje oral y desarrollarlo, además tiene una gran habilidad para leer los labios e interpretar los mensajes para comunicarse. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

- ▶ Sordera. Es la incapacidad total para oír. Se puede provocar por lesiones o defectos en el oído interno, desde el nacimiento o después de éste. Es la pérdida de la capacidad para recibir mensajes audibles y/o entender las palabras aún cuando se amplifiquen.

A estas diferencias se unen las distintas estrategias técnicas y comunicativas empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas (lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración.

El otro gran colectivo incluido en la categoría de deficiencias sensoriales lo constituyen las personas con **trastornos visuales**.



La pérdida de la visión puede ocurrir debido a traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño. Dentro de la discapacidad visual podemos distinguir:

- ▶ Debilidad visual. Se refiere a la existencia de una capacidad visual tan pequeña, que aún usando lentes, sólo se pueden distinguir claridades, siluetas, grandes volúmenes o apenas colores.
- ▶ Ceguera. Es la incapacidad total para ver. Puede ser producida por lesiones en el ojo, o por alguna anomalía en el cerebro o el nervio óptico; a veces se debe a un trastorno general como la diabetes. Algunas personas son ciegas de nacimiento.

Entre los **trastornos de la comunicación y el habla**, destaca la mudez. Es la pérdida de la capacidad de hablar, como consecuencia de problemas de los órganos de la fonación o por circunstancias de otro origen, y que con frecuencia se asocia a sordera.

1.3.2.3.- Las deficiencias Psíquicas

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos relacionados con el funcionamiento emocional, cognitivo y/o conductual (comportamiento adaptativo), clínicamente significativos y previsiblemente permanentes.

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales. Concretamente la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* (EDDES) incluye en la categoría de deficiencia mental entre otras, diferentes trastornos mentales como el autismo o síndrome de Asperger, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, la depresión mayor, el trastorno bipolar y los trastornos de pánico.

Como ocurre con el resto de los colectivos, el integrado por las personas con deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la falta de precisión en la determinación de sus límites. A continuación describimos algunos rasgos de las enfermedades más significativas:

- ▶ Psicosis. Es un término aplicado a trastornos mentales de origen orgánico o psíquico que se caracteriza por una desorganización profunda de la personalidad, alteraciones del juicio crítico y de su relación con la realidad, trastornos del pensamiento, ideas y construcciones delirantes y perturbaciones de la percepción.
- ▶ Locura. Son trastornos caracterizados por la privación del juicio o una afección profunda de las facultades mentales, término poco utilizado en el medio científico.
- ▶ Trastornos de la personalidad. Patrones de conducta alterados que se caracterizan por reacciones al estrés relativamente fijas, inflexibles y estilizadas, que representan la forma en que el individuo trata con otras personas y acontecimientos externos independientemente de las realidades existentes.
- ▶ Trastornos o alteraciones conductuales. Modificaciones fundamentales del carácter de una persona, que se manifiestan como trastornos profundos del comportamiento, de la relación, de la comunicación, de la actuación y de estilo de ser. Todas estas manifestaciones, por lo general se acompañan como un signo más a la mayoría de las enfermedades psiquiátricas.

- ▶ Trastornos psiquiátricos graves (psicosis). Se caracteriza por un grado variable de desorganización en la personalidad, en grados variables el paciente rompe su relación con la realidad dando como resultado la alteración temporal o definitiva en su capacidad para el trabajo afectivo y para relacionarse adecuadamente con otras personas.

1.3.2.4.- La deficiencia Intelectual o Mental

La *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo y las demencias, relacionado con el funcionamiento intelectual.

Si bien es cierto, el término Discapacidad Intelectual no ha sido definido como tal, en la actualidad el concepto más empleado es el que propone la *American Association on Mental Retardation (AAMR)*. El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que se manifiesta antes de los 18 años de edad, y que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

1. El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media. La concepción de inteligencia que se maneja a este respecto es la propuesta por *Gardner*, quien habla de la existencia más que de una capacidad general, de una estructura múltiple con sistemas cerebrales semiautónomos, pero que, a su vez, pueden interactuar entre sí. En cuanto al uso de un coeficiente de inteligencia, de uso común, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y debe producir problemas adaptativos.
2. Las habilidades adaptativas hacen referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que la ausencia de ellas suponga un obstáculo.
3. Lo normal es que una discapacidad intelectual significativa se detecte ya en edades tempranas.

La conducta adaptativa no es sólo otro término, implica el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por la persona para funcionar en su vida diaria, por lo que no basta sólo un funcionamiento intelectual significativamente bajo: también ha de sustentarse la conducta adaptativa significativamente baja.

Según la legislación española (RD 1971/1999), los grados de discapacidad intelectual se basan en el **coeficiente intelectual**, que oscila de 70-80 (Inteligencia Límite), 51-69 (Retraso Mental Leve), 35-50 (Retraso Mental Moderado) y Retraso Mental Grave y/o Profundo.

Cada grado de discapacidad, se ven afectadas en mayor o menor grado aspectos relacionados con la psicomotricidad y el lenguaje, las habilidades de autonomía personal y social, el proceso educativo y cognitivo, el proceso ocupacional laboral y la conducta.

Entre las principales causas se incluyen las siguientes:

- ▶ Factores genéticos, como en el caso del síndrome de Down, es decir trisomía del cromosoma 21 o el síndrome de la X frágil.
- ▶ Errores congénitos del metabolismo, como la fenilcetonuria.
- ▶ Alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
- ▶ Problemas perinatales, relacionados con el momento del parto.
- ▶ Enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo.
- ▶ Graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social.
- ▶ Trastornos de autismo (Un 70-75% tienen asociado una deficiencia intelectual).

Las personas con discapacidad intelectual límite y leve, son por lo general metódicas y constantes y cuando adquieren una rutina, no ha lugar a la dejadez o a la falta de atención. Es por ello, que su adaptación y desempeño en puestos de trabajo de limpieza, reponedor, ordenanza, jardinería, etc..., suele ser un éxito.

Las personas con discapacidad intelectual moderada o grave, debido a las dificultades funcionales que afectan a la psicomotricidad fina como gruesa, a la coordinación de movimientos complejos en manos brazos y piernas o tareas que requieran gran agilidad y rapidez, o el mantenimiento de niveles de atención o concentración elevados durante periodos largos de tiempo, o realización de varias tareas de forma simultánea o secuencial o bajo presión, tareas que requieren calculo mental u operaciones matemáticas, así como la dificultad para el manejo de herramientas que requieren cierta complejidad y la limitación para prever o valorar situaciones de riesgo, difícilmente van a poder integrarse en el mercado ordinario de trabajo en los puestos de trabajo que conforman en este caso el Sector de la Hostelería.

Finalmente, a modo de resumen, y según todos estos conceptos y aspectos indicados con anterioridad, podemos **clasificar** las discapacidades en **las siguientes áreas o grupos de la discapacidad:**

Física o Motriz

- Deficiencias para caminar
- Deficiencias para manipular objetos
- Deficiencias para coordinar movimientos

Sensorial y de la comunicación (Discapacidades para ver, oír o hablar)

- Oculares
- Auditivas
- Del habla

Mental (Intelectual y Psíquica)

- Deficiencias intelectuales o mental
- Deficiencias conductuales o psíquica.

Discapacidad Múltiple

- Combinación de las otras áreas

Otras (Discapacidad física orgánica)

- Enfermedades crónicas y degenerativas de corazón, pulmonares, riñón, metabolismo, viscerales, etc...

En la tabla siguiente, podemos ver el número de personas según el tipo de discapacidad.

Tabla 4.- Personas con discapacidad según tipo de discapacidad y sexo				
Tipo de discapacidad (miles)*	%	Total	Hombres	Mujeres
Visión	9,35%	979	371,3	607,7
Audición	10,17%	1.064,1	455,7	608,5
Comunicación	7,01%	734,2	336,6	397,5
Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	6,02%	630	264,5	365,5
Movilidad	24,22%	2.535,4	881,5	1.653,9
Autocuidado	17,43%	1.824,5	645	1.179,5
Vida doméstica	19,86%	2.079,2	605,8	1.473,4
Interacciones y relaciones personales	5,93%	621,2	291,7	329,5
TOTAL	100%	10.469,5	3.853,1	6.616,4

*Población de seis y más años

En la tabla siguiente, podemos analizar los datos según el tipo de deficiencia, destacando que las deficiencias físicas corresponden al 45,03% sobre el total.

Tabla 5.- Distribución de la discapacidades según tipo				
Tipo de deficiencia	%	Total	Hombres	Mujeres
Deficiencias físicas	45,03%	2.548	853,4	1.694,7
Deficiencias psíquicas	12,70%	718,9	306,4	412,5
Deficiencias sensoriales	29,98%	1.696,5	683,3	1.013,2
Deficiencias del lenguaje	1,54%	87,1	49,9	37,2
Otras deficiencias	10,75%	608,1	220,2	387,8

A efectos en la elaboración de las fichas que conforman el catálogo de puestos de trabajo del presente estudio, analizamos conjuntamente las deficiencias intelectuales y psíquicas, bajo la denominación común de diversidad funcional Mental.





2.- Objetivos del estudio

2.- Objetivos del estudio

El proyecto **PREVINEM** pretende analizar en una primera fase, los **puestos de trabajo contenidos en el ALEH IV** (Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería) **en las áreas funcionales 1ª, 2ª y 4ª**, con la finalidad de obtener unas fichas descriptivas de cada puesto de trabajo que contengan una información muy detallada sobre todos los conocimientos teóricos, habilidades, requisitos necesarios, medidas de prevención de riesgos laborales y posible necesidad de adaptaciones de dichos puestos para que puedan ser desempeñados por personas con una determinada diversidad funcional, y que a modo de guía de catalogación, contribuya a mejorar tanto la seguridad y la salud como la cantidad y la calidad del empleo de este colectivo en el Sector de la Hostelería.

Los **objetivos generales** que se persiguen con este proyecto son los siguientes:

- ▶ **Promover** en el Sector de la Hostelería los más elevados niveles de seguridad y salud en el trabajo
- ▶ **Conseguir** que las empresas del sector cumplan con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo a los trabajadores con discapacidad, evitando la discriminación y alcanzando un mayor nivel de seguridad para todos.
- ▶ **Posibilitar** a los trabajadores con discapacidad del sector realizar su trabajo en condiciones de salud y seguridad, orientando a las empresas y facilitándoles recursos útiles para la integración de este colectivo.
- ▶ **Dotar** a las empresas del sector de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta de forma especial a los trabajadores y las trabajadoras con diversidad funcional, contribuyendo a mejorar su calidad de vida laboral y a avanzar en su plena integración y normalización en la sociedad.

- ▶ **Facilitar** el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo a los trabajadores con discapacidad.
- ▶ **Mejorar** la calidad del empleo y las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores del Sector de la Hostelería.
- ▶ **Estimar** el número de personas con discapacidad que trabajan actualmente en el Sector de la Hostelería y ahondar en el conocimiento de las limitaciones en el empleo e integración de trabajadores con diversidad funcional en el sector, identificando deficiencias, limitaciones o barreras que dificultan esta integración y el empleo.
- ▶ **Promover** en el Sector de la Hostelería la integración social y laboral de las personas con diversidad funcional.
- ▶ **Sensibilizar** a las empresas del sector a ir mas allá de la legislación, mediante políticas de Responsabilidad Social Corporativa integradoras para las personas con discapacidad en el sector y poner de manifiesto las ventajas y beneficios de dicha integración.
- ▶ **Conseguir** visualizar los beneficios que aporta la incorporación en las plantillas de las empresas de trabajadores con discapacidad, como pueden ser la mejora del clima laboral, una mayor percepción del compromiso social de la empresa y las ayudas disponibles para el fomento del empleo de este colectivo.
- ▶ **Dar a conocer** buenas prácticas de integración de personas con discapacidad en el sector para sensibilizar al conjunto del sector.
- ▶ **Contribuir** a remover las barreras físicas, arquitectónicas, socioculturales, legales o económicas que dificultan el acceso al empleo e integración de las personas con diversidad funcional en el Sector de la Hostelería.

Para conseguir esos objetivos generales, será necesario cumplir los siguientes **objetivos específicos**:

- ▶ **Elaborar** una Guía-Catálogo de los puestos de trabajo del Sector de la Hostelería, inicialmente para aquellos incluidos en las Áreas funcionales 1ª, 2ª y 4ª, donde las personas con diversidad funcional puedan integrarse cumpliendo las directrices que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ **Facilitar** a los técnicos de prevención de las empresas del sector, a los responsables de recursos humanos y a los delegados de prevención, una herramienta sencilla de trabajo que les ayude a realizar una valoración y evaluación específica de los riesgos existentes en los puestos de trabajo ocupados por trabajadores con cualquier tipo de discapacidad y de todas aquellas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral de los trabajadores discapacitados.
- ▶ **Analizar** las dificultades en la accesibilidad del entorno y en la adaptación del puesto de trabajo que pueden encontrarse los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, proponiéndose pautas generales de actuación que faciliten, en materia de seguridad y salud, la integración laboral del colectivo.
- ▶ **Proponer** una serie de recomendaciones técnicas y una relación de herramientas que puedan facilitar a las empresas un adecuado desarrollo de las actividades preventivas en relación a los trabajadores con discapacidad, que faciliten adaptar y ajustar los entornos laborales a los trabajadores y las trabajadoras con diversidad funcional.
- ▶ **Promover** la inserción laboral de personas con discapacidades la hostelería mediante acciones de información, formación y sensibilización.
- ▶ **Establecer** las bases para llevar a cabo, con las conclusiones que se derivan de la presente investigación, una campaña informativa dirigida a todas las empresas del sector.







3.- Metodología

3.- Metodología

Para alcanzar los objetivos del presente proyecto de investigación, se han utilizado diferentes metodologías de trabajo, entre las que destacamos las siguientes:

3.1.- Búsqueda bibliográfica

Búsqueda bibliográfica para analizar la información sobre los aspectos legislativos, fisiológicos y técnicos relacionados con la discapacidad, análisis ergonómico de los puestos de trabajo, metodologías de evaluación de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad y otros aspectos relacionados con la seguridad y la salud de este colectivo.

3.2.- Situación del empleo e integración de Personas Con Discapacidad en el Sector de la Hostelería: El cuestionario *PREVINEM*

Uno de los objetivos del estudio, es conocer de primera mano, cual es el punto de partida en cuanto a la situación actual del empleo y la integración de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en las diferentes empresas que integran el sector y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, se elaboró un **cuestionario "ad hoc"**, cuya cumplimentación se realiza directamente desde las páginas web de los promotores del proyecto, mediante aplicación específica desarrollada en VB.net con Framework 2.0 sobre servidor de aplicaciones SQL Server 2005. Para gestionar la persistencia con la Base de Datos se ha utilizado NHibernate 2.0.

Dicho cuestionario, consta de 28 preguntas, agrupado en los siguientes bloques temáticos:

- a) Características generales de la empresa
- b) Situación actual de la empresa, respecto a la integración y el empleo de personas con discapacidad
- c) Accesibilidad al centro de trabajo
- d) Barreras para el empleo e integración de trabajadores con discapacidad en el Sector de la Hostelería
- e) Áreas funcionales, categorías o puestos susceptibles de una mayor adaptabilidad para trabajadores con discapacidad
- f) Prevención de riesgos laborales y discapacidad

Finalmente, se han cumplimentado un total de **112 cuestionarios** válidos, durante los meses de abril, mayo y junio de 2010, cuyos principales resultados se incluyen en el capítulo siguiente.

3.3.- El grupo de trabajo *PREVINEM*

Dentro de la metodología para el desarrollo del estudio, se constituyó como método de **análisis cualitativo**, un Grupo de Trabajo- Grupo de Discusión, siguiendo las recomendaciones que marca el INSHT en su NTP 296, para el análisis de las condiciones de trabajo, en este caso, en el Sector de la Hostelería y orientado a mejorar el empleo y la integración de trabajadores con discapacidad en lo relativo a la prevención de los riesgos laborales.

Dicho grupo ha estado representado por técnicos o **informantes clave** con experiencia en éste área temática, en representación de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.), la Federación Española de Hostelería (FEHR) y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), así como de técnicos del IMSERSO (a través del CEAPAT), Médicos del Trabajo de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT), técnicos de la Fundación CEHAT, técnicos de CONFORTEL, técnicos del Servicio Andaluz de Empleo (a través del Observatorio de Recursos Humanos en el Sector Turístico de Andalucía) y técnicos de SGS TECNOS SA.

Se han llevado a cabo 3 sesiones presenciales, en los meses de marzo, abril y octubre de 2010, y sesiones de trabajo no presenciales, mediante comunicaciones por vía telemática entre los diferentes participantes del Grupo. Como técnica de trabajo, se ha utilizado la **técnica Delphi modificada o técnica de consenso**, actuando como moderador en este caso, el personal técnico de SGS TECNOS SA.

Dentro del Grupo, se constituyeron a su vez subgrupos de trabajo, en función del nivel de especialización y área de conocimientos, y a lo largo de estos meses, se han analizado los siguientes objetivos temáticos:

Objetivo 1.- Análisis de los principales beneficios que suponen para las empresas del Sector de la Hostelería, la contratación de personas con discapacidad.

Objetivo 2.- Análisis de las posibles barreras que pueden dificultar el empleo y/o la integración de trabajadores con discapacidad en el Sector de la Hostelería.

Objetivo 3.- Análisis de los aspectos relacionados con la seguridad y salud y la prevención de riesgos laborales y la discapacidad en las diferentes áreas funcionales objeto del proyecto.

Objetivo 4.- Análisis de necesidades de adaptación de puestos de trabajo en el Sector de la Hostelería, según áreas funcionales y productos de apoyo o ajustes para cada grupo de discapacidad.

En el capítulo 4, se presentan los resultados y las conclusiones de cada uno de estos 4 objetivos desarrollados por el Grupo.

3.4.- Los riesgos laborales en la hostelería: Metodologías para la evaluación de puestos de trabajo ocupados por Personas con Diversidad Funcional

El Sector de la Hostelería, presenta unas peculiaridades respecto al empleo y las condiciones de trabajo atípicas, generadoras de riesgos importantes para la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores del sector.

Entre dichos factores de riesgo, destacan por su importancia, el alto nivel de exigencia física, que implica permanecer en pie y adoptar posturas estáticas durante muchas horas, el transporte, el levantamiento y la manipulación de cargas, los movimientos repetitivos en extremidades superiores, que se asocian en ocasiones a un diseño inadecuado del puesto de trabajo.

Así mismo, destaca la exposición a niveles elevados de ruido (que afecta a un 29% de los trabajadores del sector), lugares de trabajo calurosos

o fríos, o la alternancia de ambas situaciones, los riesgos de cortes y quemaduras, los tropiezos, resbalones y caídas al mismo o distinto nivel por suelos resbaladizos o húmedos, y la exposición a agentes químicos de limpieza y agentes biológicos en los alimentos.

Por último, destacan los factores de riesgo psicosociales, como las jornadas laborales prolongadas, las horas de trabajo irregulares y a turnos, las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, la carga de trabajo excesiva y la presión de tiempo con un ritmo elevado y con plazos ajustados, y el bajo nivel de control sobre el mismo, y el contacto permanente con el cliente (con riesgo de situaciones de acoso moral o violencia).

Por ello, la **Seguridad y la Salud en el trabajo, es considerada como un elemento clave para contribuir a la mejora del empleo y la integración de este colectivo**. Así, el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, establece que *el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, teniéndolo en cuenta en la evaluación de los riesgos y las medidas necesarias a adoptar*. El artículo 14 de la mencionada Ley se establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud, y en el artículo 15, se establece como principio de la actividad preventiva, el **adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo**.

El RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, el RD 486/1997, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo o el RD 485/1997 sobre equipos de trabajo, contemplan medidas específicas para este colectivo, en especial en lo relativo a la accesibilidad y barreras arquitectónicas, la **necesaria la adaptación de los puestos de trabajo** y de las medidas de emergencia y evacuación y la disposición de los trabajadores de equipos de trabajo adecuados para el trabajo que deba realizarse de forma que se garantice su Seguridad y su Salud.

Entre los aspectos que hay que tener en consideración de forma específica se incluyen entre otros, los relativos al diseño (o rediseño) del **puesto de trabajo**, el mantenimiento y la promoción de un **entorno de trabajo** saludable y seguro, la información, **formación** y actualización de conocimientos y habilidades, la **evaluación de las exigencias**, requisitos y tareas del puesto de trabajo y de los **riesgos** inherentes a las mismas, el **cuidado de la salud**, a través de una adecuada vigilancia de la salud específica para cada circunstancia, y la evaluación de las **capacidades funcionales** de los trabajadores.

Mediante el diseño adecuado del puesto de trabajo se pretende conjugar las exigencias o requisitos del puesto y la capacidad funcional, con el objetivo de detectar posibles desajustes que dificulten, impidan o agraven que un trabajador con una determinada diversidad funcional o discapacidad.

Entre las demandas del puesto se incluyen las barreras arquitectónicas, el manejo de maquinaria y herramientas, la organización del trabajo, y se valorarán las ayudas técnicas, entrenamiento de habilidades, formación y aprendizaje necesarios.

El principio rector de la prevención, consiste en **adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no a la inversa**. La adaptación de los puestos de trabajo a personas con diversidad funcional, se debe fundamentar en dos principios básicos. Por un lado, la **accesibilidad universal** (que incluya espacios, entornos y productos accesibles, comprensibles y utilizables con facilidad y eficacia por todo el mundo) y de otro, la **adaptación mediante ajustes razonables** y ayudas organizativas y/o técnicas de apoyo, bajo la premisa de los principios de diseño para todos y la plena igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de la personas con diversidad funcional, de tal manera, que se **reduzca el desequilibrio entre las exigencias del entorno y las capacidades funcionales del individuo**.

Los criterios para la accesibilidad universal, hacen referencia a las distintas dimensiones de la actividad humana, como desplazarse, comunicarse, alcanzar, entender, usar y manipular. **Garantizar la accesibilidad significa garantizar que estas actividades puedan ser desarrolladas**

por cualquier usuario sin que se encuentre con ningún tipo de barreras. Estas actividades se resumen en cuatro grandes grupos: **Deambulaci3n, Aprehensi3n, Localizaci3n y Comunicaci3n**, conocidos como los **REQUISITOS DALCO**. Estos requisitos vienen definidos en la norma UNE 170001.

Los productos de apoyo, entre los que se incluyen dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software, son un soporte de ayuda a la hora de adecuar un puesto de trabajo a las características personales o estado biológico de una persona que presenta un determinado tipo de discapacidad, para garantizando su Seguridad y Salud, poder prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participaci3n y que tambi3n puede ayudar a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas sin discapacidad. Las especificaciones de dichos productos, se establecen en la norma UNE-EN-ISO 9999.

Las medidas de Seguridad y Salud, diseñadas para proteger a las personas de los riesgos, no deberían utilizarse de forma discriminatoria como pretexto para excluir a personas con discapacidad del lugar de trabajo o para tratarlos de una forma desfavorable. Esto ha de tenerse en consideraci3n en todo momento para así garantizar la integraci3n y la igualdad en el trabajo de las personas con diversidad funcional y debe estar contemplado específicamente en los **sistemas de gesti3n de la Prevenci3n de Riesgos Laborales en las empresas**.

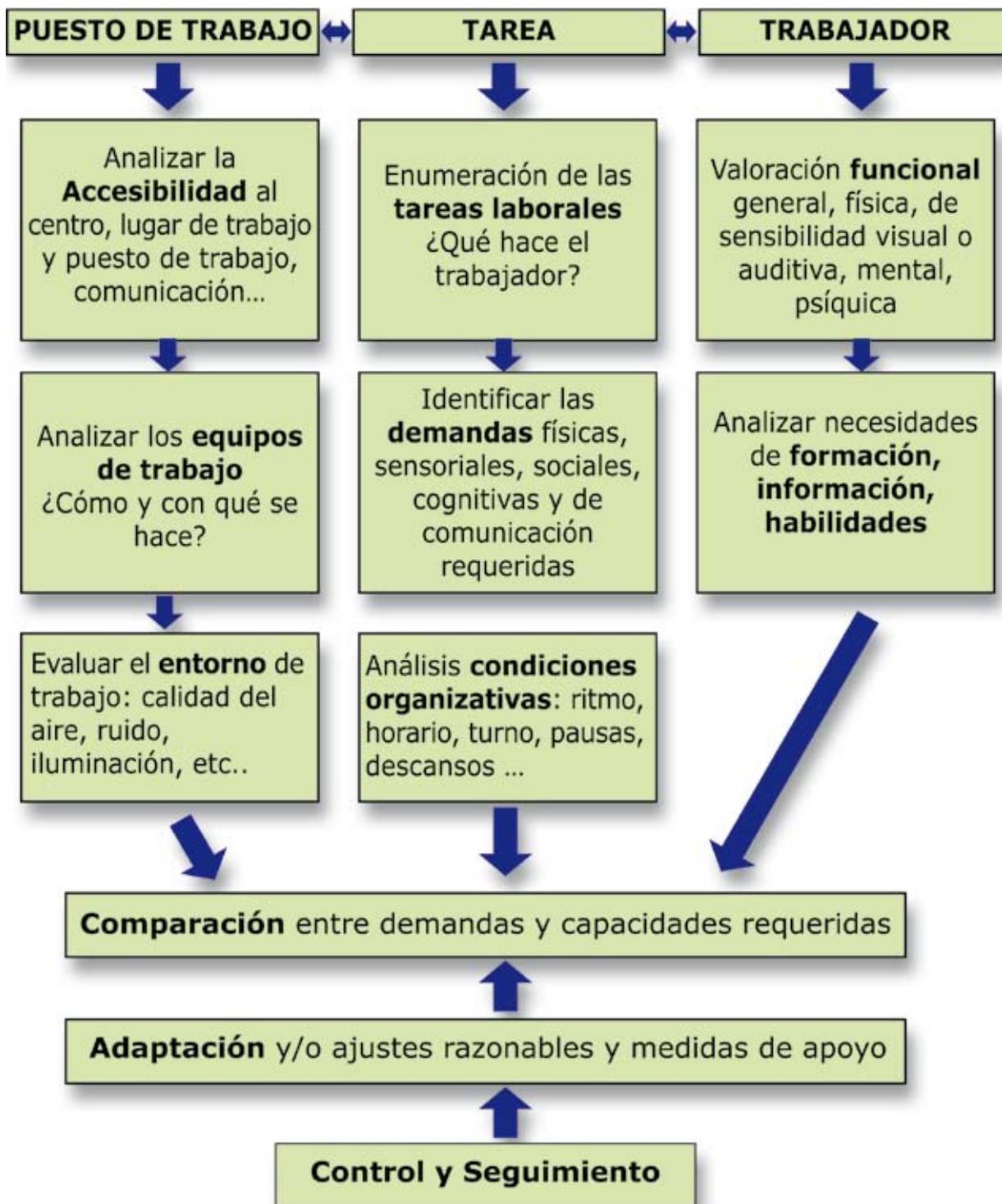
Uno de los aspectos a tener en cuenta, es la heterogeneidad y diversidad de discapacidades, tanto en el tipo como en el grado de las mismas, lo cual va a dificultar dar una soluci3n global o conjunta. Por ello, las empresas han de tener en cuenta las habilidades y capacidades de cada trabajador o trabajadora, considerando a cada persona con discapacidad de una forma particular segun cada caso.

Por ello, las evaluaciones de riesgos generales deben tambi3n tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores, identificando a aquellos trabajadores y trabajadoras que pueden correr un mayor riesgo, evaluando de forma específica dichos factores, teniendo en consideraci3n las capacidades de las personas, por lo que deben tener en cuenta al mismo tiempo, tanto la naturaleza y el alcance de la discapacidad, como del entorno de trabajo.

La **ergonomía**, como ciencia que adapta el trabajo a la persona, aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajo, productos, organizaciones, entornos y sistemas para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas., analizando de forma individualizada las relaciones **trabajador-tarea-puesto**, el análisis de las demandas del trabajo y la valoración de la capacidad funcional del trabajador ocupante del puesto siguiendo el esquema metodológico que se presenta en la figura 1.

Desde esta óptica, la discapacidad debe ser entendida como el **conjunto de carencias o deficiencias del entorno**, en este caso laboral, que impiden el adecuado desarrollo social y personal del individuo, más que como una limitación física, psíquica y/o sensorial de la persona. Los trabajadores con discapacidad, tienen unas habilidades especiales, que no deben ser despreciadas debido a unas condiciones de trabajo poco adaptadas.

Figura1.- Esquema metodológico análisis relación trabajo-tarea-puesto



Para ello, los procesos de selección, incluidos los trabajadores con discapacidad, deben centrarse en las **tareas o requisitos esenciales** para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, precisando los perfiles profesionales requeridos basándose exclusivamente en la cualificación, actitudes y aptitudes imprescindibles para el puesto de trabajo.

Además, los ajustes razonables, no sólo incluyen ayudas técnicas, sino que también incluye la formación previa al empleo, los procesos de selección, el desempeño profesional, la formación laboral y la promoción profesional, haciendo especial hincapié, a la adquisición de las denominadas **competencias transversales**, que son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Decimos que un profesional es competente o posee competencia profesional cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación (Competencia técnica). Además, aplica esos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los requerimientos de su trabajo (Competencia metodológica). Pero no basta con eso. Para ser verdaderamente competente debe ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en las acciones de equipo necesarias para su tarea profesional. (Competencia participativa). Y por último debe ser capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en la organización del trabajo (Competencia personal).



La competencia técnica, lleva al manejo de contenidos y tareas de su ámbito profesional, así como conocimientos y destrezas requeridos en un amplio entorno laboral (es lo que denominamos Saber).

La competencia metodológica, nos prepara para saber reaccionar a tiempo ante los problemas, aplicando procedimientos adecuados a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, así como encontrar de forma autónoma vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otras situaciones de trabajo (Es lo que denominamos Saber hacer).

La competencia participativa, nos prepara para saber colaborar en el trabajo con otras personas de forma comunicativa y constructiva, así como demostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal (Es lo que denominamos Saber estar).

Y finalmente, la competencia personal, nos prepara para saber participar en organización del puesto de trabajo y en su entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto a aceptar responsabilidades. (Es lo que denominamos Saber ser).

En este sentido, es de máxima importancia señalar, que las pruebas médicas que realizan los profesionales de la medicina del trabajo para la vigilancia de la salud de los trabajadores, deben ir orientadas exclusivamente a garantizar que la persona pueda desempeñar las funciones esenciales del puesto, de manera que no sean una causa de exclusión discriminatoria de PCD, proponiendo los ajustes razonables y las adaptaciones técnicas que sean necesarias en cada caso.

En el *anexo I*, se presenta un amplio resumen de los **principales métodos para la evaluación de puestos de trabajo** ocupados por trabajadores con discapacidad.

3.5.- Análisis de buenas prácticas en el sector y estudio de las áreas funcionales "in situ"

Uno de los objetivos del **estudio PREVINEM**, es descubrir a las empresas del sector de la hostelería, las potencialidades de las personas con discapacidad, como uno de los colectivos con dificultades para el acceso al mercado de trabajo- a través de la **difusión de experiencias reales y buenas prácticas en empresas**, extrapolables al conjunto del sector y facilitar de esa manera el empleo y la integración de estos trabajadores.

Para ello, se realizó un estudio de campo para analizar in situ las características de los puestos de trabajo correspondientes a las áreas funcionales objeto del estudio (1ª, 2ª y 4ª), identificación de las demandas físicas, psíquicas y sensoriales de dichos puestos, las condiciones del entorno requeridas para el desempeño de las diferentes tareas que conforman la actividad.

Así mismo, se incluye la valoración de experiencias de buenas prácticas en el sector, para analizar el grado de integración y adaptación de los puestos de trabajo a trabajadores con discapacidad. Entre otros, se ha recopilado la experiencia de establecimientos como:

Inout Hostel (<http://www.inoutalberg.es>) , Confortel (<http://confortel.es>), El apeadero Urbano (c/ Rosa de Luxemburgo, 5. 28903 Getafe).

Se muestran ejemplos reales de integración efectiva de trabajadores con discapacidad de distinta naturaleza perfectamente capacitados para desarrollar una actividad productiva en el sector de la hostelería.

Se han basado en:

- ▶ Un **programa de formación inicial** para el empleo, cuyo objetivo es dotar a los trabajadores con discapacidad, de las habilidades personales (autonomía personal, interés vocacional, orientación laboral, conocimiento del entorno, habilidades cognitivas que les permitirán ser capaces de resolver situaciones, tomar decisiones y responder de forma eficaz a las demandas del entorno y sociales básicas (Transversales) para enfrentarse al puesto de trabajo con éxito.

El periodo de formación es variable, y depende del puesto de trabajo y tipo de discapacidad, oscilando entre varios días, hasta 6-8 meses.

- ▶ **Entrenamiento laboral** para las tareas y funciones propias del puesto de trabajo, así como los aspectos relacionados con el transporte.
- ▶ **Seguimiento** laboral a largo plazo para evaluar el rendimiento, integración y satisfacción laboral.
- ▶ **Formación permanente y promoción** laboral para afrontar con éxito nuevas expectativas y necesidades del puesto.

En los procesos de reclutamiento, selección, formación y acompañamiento en la integración deben incluirse igualmente pautas para el resto de

trabajadores sobre el comportamiento a seguir con las personas con diferentes tipos de limitaciones en la actividad (limitaciones en la movilidad, limitaciones visuales, auditivas o de la comunicación y comprensión o alteraciones del comportamiento. En la página web **www.ceapat.es**, se encuentra información detallada para asesoramiento en esta materia.

Asimismo, para poder incorporar trabajadores con discapacidad al mercado ordinario de trabajo de forma normalizada y satisfactoria para sus aspiraciones, se evidencia la necesidad en el apoyo de la familia, disponer de las habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para la inserción en la empresa ordinaria y estar motivado para trabajar.





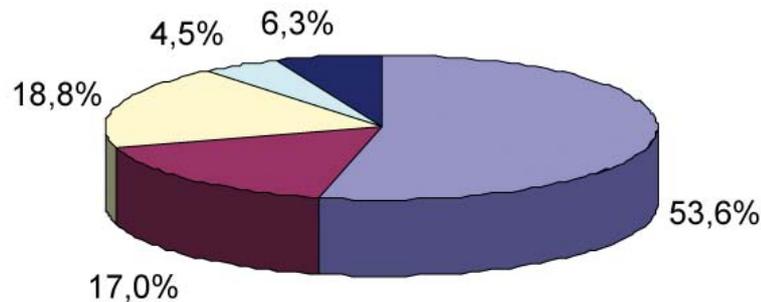
4.- Resultados

4.- Resultados

4.1.- Principales resultados del cuestionario *PREVINEM*

Tal como hemos indicado, el cuestionario *PREVINEM* ha sido cumplimentado por un total de 112 empresas del sector, siendo mucho mayor la participación de empresas de la Hospedería (76,8%) que las de Restauración (23,2%):

Gráfico 1.- Distribución de la muestra por tipo de establecimiento



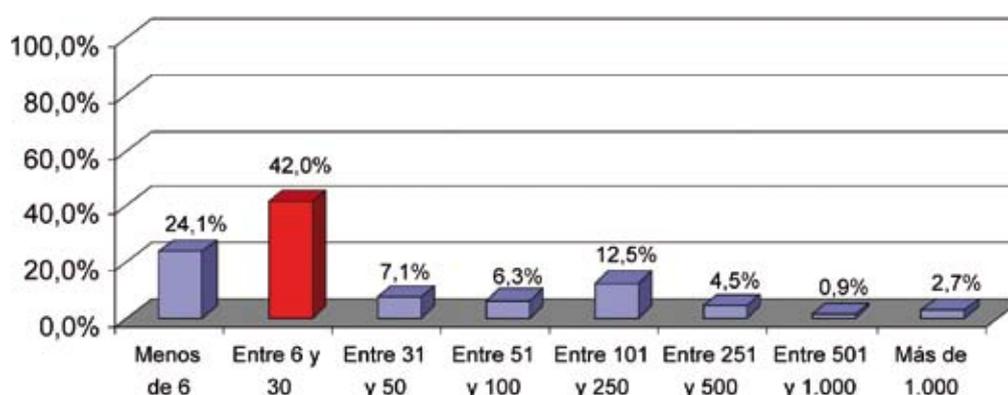
■ Hotel ■ Cadena o grupo hotelero ■ Restaurante ■ Bar/Cafetería ■ Hostal

El estudio, tiene un ámbito para todo el territorio nacional, y han participado en el mismo, establecimientos con instalaciones o sede principal, radicada en las CCAA de Andalucía (30,3%), Madrid (12,5%), Valencia (10,0%), Galicia (9,16%), Aragón (7,50%), Castilla León (6,66%), Baleares (4,16%), Extremadura (4,14%), Murcia (1,66%), La Rioja (1,66%) , Canarias (0,83%), Catalunya (0,83%) y Asturias (0,83%). Un 5,83% de los establecimientos que han participado no indican la CCAA a la que pertenecen.

Por tamaño de las empresas, destacar que el **73,2% de las empresas** participantes, tienen una **plantilla media inferior a 50 trabajadores**, por lo que según la normativa vigente, no estarían obligadas a tener un

determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad su plantilla. La distribución de empresas según plantilla es la siguiente:

Gráfico 2.- Distribución de la muestra según tamaño de la empresa



Dentro de los bloques temáticos del cuestionario, se analiza la **situación actual del sector** respecto al empleo e integración de personas con diversidad funcional.

El 33,9% de las empresas que han participado, tienen trabajadores con discapacidad contratados en plantilla. Para las empresas con plantilla mayor de 50 trabajadores, el porcentaje alcanza al **83,3%** y para las empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores, el porcentaje de empresas con PCD es del **17,1%**.

Respecto al porcentaje de PCD sobre el total de la plantilla de las empresas, oscila entre un 0,10% y un 66%. Para las empresas con plantilla superior a 50 trabajadores, los porcentajes oscilan entre un **0,1%** y el **7,20%**, con una media de 2,4%. Señalar que en **un 32,3% de las empresas con plantilla superior a 50 trabajadores el porcentaje de PCD es inferior al 2%** que establece la normativa (LISMI)

EL **87,2%** de las empresas con PCD, manifiesta que el grado de satisfacción es igual que para los trabajadores sin discapacidad, y un 12,8% no se manifiesta al respecto.

EL 47,8% del total las empresas, refieren haber tenido una experiencia personal o por referencias en otras empresas del sector positiva respecto a la contratación e integración de PCD, un 4,25% indica una experiencia negativa, el 32,9% no ha tenido experiencia y un 14,8% no se manifiesta.

En el caso de las empresas con PCD contratados, un **74,5%** indica que la experiencia es positiva y ninguna negativa.

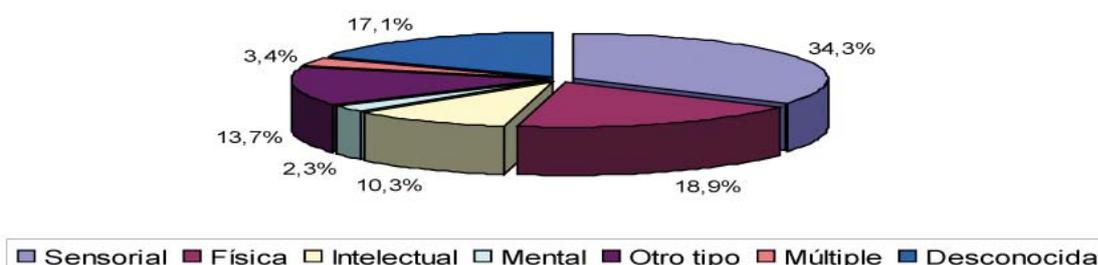
Asimismo, se ha analizado en qué puestos de trabajo o áreas funcionales tienen actualmente las empresas contratados PCD, destacando que un **41,5%, corresponden con el área primera**, un **14,3% con la segunda**, el 5,0% con la tercera, un **31,8% de la cuarta**, un 5,5% el área quinta y 2,0% con la sexta.

El 50,0% de los PCD actualmente contratados, trabajan en los puestos de limpieza/camarera de pisos y Mozo/ordenanza.

Puesto de trabajo	Área funcional	n	%
Vigilante/conserje	PRIMERA	5	1,9%
Mozo/Ordenanza	PRIMERA	50	19,4%
Recepción/administración	PRIMERA	19	7,4%
Administrativo/a	PRIMERA	33	12,8%
Cocinero/pinche	SEGUNDA	37	14,3%
Camarero	TERCERA	13	5,0%
Limpieza/Camarera Pisos	CUARTA	79	30,6%
Lavandería/Lencería	CUARTA	3	1,2%
Jardinero	QUINTA	3	1,2%
Albañil	QUINTA	2	0,8%
Mantenimiento	QUINTA	9	3,5%
Técnico de Baños	SEXTA	2	0,8%
Médico	SEXTA	2	0,8%
Jefe de Sector	SEXTA	1	0,4%

Según el tipo de discapacidad, destaca con un **34,3%**, los trabajadores con discapacidad **sensorial**, seguida por un **18,9%**, lo que tienen discapacidad **física**. Si bien, hay que tener en cuenta, que un 17,1% el responsable de la empresa que ha cumplimentado el cuestionario, desconoce este dato

Gráfico 3.- Porcentaje de TCD actualmente contratados, según tipo de discapacidad



Por último, en la tabla siguiente, podemos analizar las principales causas que indican aquellas empresas en donde no se han contratado PCD, destacando que **una de cada 4 empresas, piensa que la integración de este colectivo, resulta muy difícil en este sector.**

Tabla 7.- Principales motivos por el que la empresa no tiene contratados PCD	
Principales motivos	% empresas
Porque no es de aplicación la LISMI	2,8%
Porque la empresa se ha acogido a otras medidas alternativas previstas en la normativa (RD 364/2005)	1,4%
Porque la integración resulta muy difícil en el sector de la hostelería	25,4%
Por desconocimiento de lo beneficios fiscales que conlleva la contratación de PCD	19,7%
Por desconocimiento de donde acudir	15,4%
Porque no ha habido demanda de empleo de trabajadores con discapacidad	16,9%
Porque no hay oferta de empleo	9,8%
No indica la causa o no contesta	30,9%

En el bloque 3º de cuestionario, se analizan los **aspectos relacionados con la Accesibilidad Universal**, tanto en el acceso y transporte hasta el centro de trabajo, en el puesto de trabajo, así como en lo relativo a lugares de trabajo y emergencias.

Sólo un 16,1% de las empresas, indica que tanto el transporte público, como los accesos urbanísticos hasta el centro de trabajo, cumplen con la normativa de Accesibilidad Universal, y por consiguiente, no hay ningún impedimento en el transporte y acceso de los trabajadores, tengan o no discapacidad. El 29,4% de las empresas, refiere que dichos aspectos cumplen con la normativa, pero no estarían totalmente adaptados.

El 40,2% de las empresas, señala que existen deficiencias importantes en el transporte o de tipo urbanístico para el acceso al establecimiento de PCD. Un 14,3% de las empresas, no han contestado esta cuestión.

Cuando se analizan los accesos al interior del centro de trabajo, **2 de cada 3 empresas (64,2%), indica que dichos accesos estarían**

adaptados para PCD (un 33,0% totalmente adaptados, y un 31,2% adaptados pero con ciertas dificultades). Un 18,8% de las empresas reconoce que los accesos a los puestos de trabajo no estarían adaptados para PCD, y el 17,0% restante lo desconoce o no contestó.

El 56,3% de las empresas indica que los **aseos y los vestuarios** de los trabajadores, no están adaptados para PCD, y solo un 28,6% que sí están adaptados. El 16,1% restante no lo sabe o no contesta.

Como veremos más adelante, la normativa de prevención de riesgos laborales (Ley 31/95 de PRL) y específicamente, el RD 486 sobre lugares de trabajo, contemplan medidas específicas en el caso de tener trabajadores con discapacidad. En este sentido señalar que el 43,6% de las empresas que tienen en la actualidad PCD en su plantilla, indica que lo contemplan de forma específica en los planes de emergencias, mientras que un 35,9% dicho plan sólo contemplaría medidas de tipo general.

En esta coyuntura económica, las dificultades para el acceso al empleo son generalizadas en mayor o menor grado para todos los trabajadores y sectores de actividad, y el sector de la hostelería así como las PCD no son una excepción.

Según las empresas, **las 2 principales barreras que dificultan tanto el empleo como la integración de personas con diversidad funcional en este sector**, son por un lado, las barreras de tipo arquitectónico en el centro de trabajo y de otro, la desconfianza en el rendimiento y la productividad. También han sido identificadas como barreras importantes, el desconocimiento de los beneficios y las ayudas para este tipo de contratación o como gestionar las mismas, y la jornada laboral larga y la turnicidad.

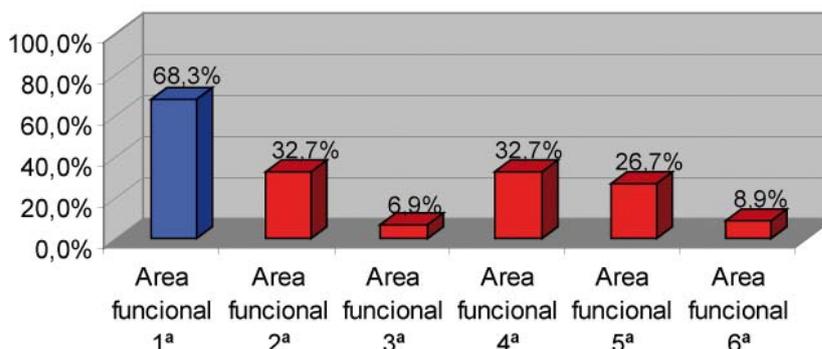
Aspectos como la imagen o reticencias frente al cliente externo, la creencia de que las personas con discapacidad tienen unos índices de absentismo más altos o poca capacidad para la polivalencia, también han sido identificados como barreras por algunas empresas.

Finalmente, la responsabilidad empresarial frente a posibles problemas de seguridad en materia de prevención de riesgos laborales, la jornada

laboral poco flexible, el elevado coste de adaptación del puesto de trabajo al trabajador con discapacidad y la poca resistencia al esfuerzo físico, también han sido identificadas como barreras, pero por un porcentaje muy pequeño de las empresas. Como veremos a lo largo del estudio, estos aspectos son más fruto de estereotipos configurados que de la realidad.

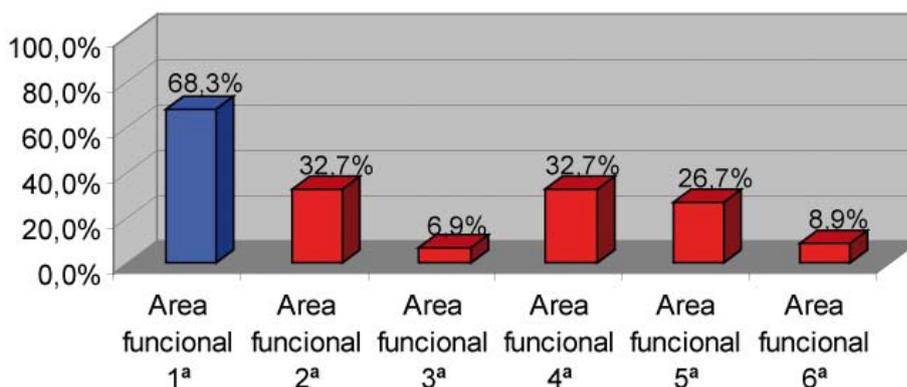
Si bien el objetivo final es el diseño para todos que permita la integración y el empleo de PCD en **todos los puestos** de trabajo y áreas funcionales del Sector de la Hostelería, en el momento actual, y según los datos de las empresas participantes, es el **área funcional primera**, en donde resulta más fácil dicha integración, tal como vemos en la gráfica siguiente:

Gráfico 4.- Áreas funcionales donde resulta más fácil la integración de TCD



Sin embargo, cuando se pregunta en que áreas funcionales sería más necesaria la adaptación de las mismas para facilitar el empleo y la integración de PCD, los datos son los siguientes:

Gráfico 4.- Áreas funcionales donde resulta más fácil la integración de TCD



El último bloque temático del cuestionario PREVINEM, hace referencia a los aspectos relacionados con la **discapacidad y la prevención de riesgos laborales**.

La mayoría de las empresas de tamaño pequeño o mediano, han optado por un modelo de organización de la actuación preventiva a través del concierto con un Servicio de Prevención Ajeno. Las empresas más grandes y los grupos de hostelería, adoptan como modelo, Servicios de Prevención Propio (o Mancomunados), o modelos mixtos, asumiendo unas especiales como propias, y otras a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

Las empresas más grandes tienen un porcentaje de PCD mayor, coincidiendo con aquellas que tienen Servicios de Prevención Propios.

No hay diferencias significativas en el porcentaje de empresas que tienen contratados PCD según las especialidades preventivas de Ergonomía y de Medicina del Trabajo según la modalidad de Servicio de Prevención.

Por último, como veremos en profundidad en el capítulo 4, los PCD tienen la consideración de Trabajadores Especialmente Sensibles, conforme se establece en el artículo 25 de la LPRL. Es por ello, que entre otras medidas, dicha circunstancia debe tenerse en cuenta a la hora de realizar la Evaluación Inicial o Periódica de Riesgos, y en la elección de la Metodología de Evaluación más adecuada en cada caso.

Según los resultados de nuestro estudio, la mayoría de las empresas desconoce si se ha tenido en cuenta este aspecto (29,5%), un 18,8% de las empresas manifiesta que se ha utilizado el mismo método de evaluación para todos los trabajadores, y **sólo un 12,5%, ha utilizado un método específico para la evaluación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad**.

4.2.- Principales resultados del Grupo de Discusión *Previnem*

Tal como se ha comentado, para el análisis de las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería y su repercusión sobre diferentes aspectos relacionados con el empleo y/o integración de trabajadores con discapacidad, se ha utilizado como método cualitativo un Grupo de Discusión.

Entre los principales objetivos marcados por el Grupo, destacamos los siguientes resultados y conclusiones:

4.2.1.- *Objetivo 1: Análisis de los principales beneficios que suponen para las empresas del sector de la hostelería, la contratación de personas con discapacidad*

Mediante la técnica Delphi de consenso, los diferentes componentes del grupo de discusión han descrito en una primera sesión, aquellos aspectos que consideran como más positivos, ventajas y oportunidades de mejora para el Sector de la Hostelería ("beneficios"), respecto a lo que supone el empleo y la integración de trabajadores con discapacidad para las empresas.

Posteriormente, cada integrante del grupo, ha valorado cada aspecto identificado, según la escala siguiente:

1. Totalmente de acuerdo y bastante de acuerdo
2. Indiferente
3. Bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo

Una vez valoradas las respuestas obtenidas, consideramos que existe unanimidad, cuando el 100% de las respuestas corresponden a uno de los tres ítems, si el porcentaje se sitúa en el 75% de los votos, se considera mayoría, y si es inferior, que no hay consenso.

En la tabla siguiente, podemos ver los resultados:

Tabla 8.- Aspectos positivos o beneficios para las empresas, del empleo e integración de PCD en el Sector de la Hostelería.

Aspectos positivos	Resultado votaciones	Item
Ayudas fiscales y las subvenciones para el fomento del empleo	Unanimidad	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Percepción hacia el exterior, de la RSC de la organización	Unanimidad	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Cumplimiento de la Legislación (LPRL y LISMI), evitando sanciones	Unanimidad	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Motivación del trabajador contratado. Derecho al trabajo	Unanimidad	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Buena experiencia previa del empresario con trabajadores con discapacidad	Unanimidad	Totalmente/ Bastante de acuerdo
La Accesibilidad Universal de los puestos de trabajo e instalaciones, redundando en la seguridad de todos los trabajadores	Mayoría	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Beneficio general para el conjunto de la sociedad	Mayoría	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Beneficio derivado de la captación de clientes por la accesibilidad a personas mayores, clientes con discapacidad, etc...	Mayoría	Totalmente/ Bastante de acuerdo
Menor coste debido a menor rotación de personal (costes de formación, selección, etc...)	Mayoría	Totalmente/ Bastante en desacuerdo
Atracción y retención de talento (Sentido de pertenencia)	No hay consenso	-----
Mejora del clima laboral	No hay consenso	-----

4.2.2.- Objetivo 2: Análisis de las posibles barreras que pueden dificultar el empleo y/o la integración de trabajadores con discapacidad en el Sector de la Hostelería

Se han analizado las posibles barreras que a juicio de los componentes del grupo, pueden dificultar o impedir tanto el empleo como la integración de PCD para las empresas del Sector de la Hostelería.

Partiendo de la base de que cualquier barrera supone una inequidad y por consiguiente debe ser eliminada, y que no hay por tanto unas barreras más o menos importantes que otras, se solicitó que se seleccionaran del conjunto de 23 barreras identificadas en la primera sesión, aquellas 12 que pueden ser más determinantes para dificultar el empleo y/o la integración de PCD en el sector.

Según este criterio, agrupamos las barreras identificadas en tres bloques. El primero, corresponden con aquellas barreras que han sido votadas por el 100-75% de los componentes del grupo de trabajo que han contestado, el segundo, las barreras contestadas por el 50-75% de los votos, y finalmente, el tercer bloque, que han sido seleccionadas por menos del 50% de los votos.

**Tabla 9.- Principales barreras para mejorar el empleo y/o la integración de PCD en el Sector de la Hostelería.
Bloque 1.- Entre el 75-100% votos**

Tipo de barrera identificada
La existencia de barreras arquitectónicas de acceso al puesto de trabajo
La existencia de barreras en el propio puesto de trabajo
La mala experiencia previa sobre el rendimiento y la productividad de PCD
La escasa concienciación social y/o empresarial en esta materia
La dificultad para encontrar PCD con la experiencia necesaria para el desempeño de los puestos de trabajo propios del sector
La existencia de barreras urbanísticas para el acceso hasta el centro de trabajo
El desconocimiento del coste que supone la adaptación de los puestos de trabajo y/o la posibilidad de adaptación de dichos puestos para PCD
No creencia en la discriminación positiva hacia las PCD, ya que puede generar conflictos internos
La existencia de estereotipos y prejuicios, tanto por la empresa como por el propio PCD.

Tabla 10.- Principales barreras para mejorar el empleo y/o la integración de PCD en el Sector de la Hostelería.

Bloque 1.- Entre el 50-75% votos

Tipo de barrera identificada
La movilidad funcional del trabajador en el sector
La imagen o reticencias frente al cliente externo (en especial, en aquellos puestos de atención al público)
El desconocimiento sobre los diferentes tipos y grados de discapacidad y las habilidades
La responsabilidad empresarial frente a posibles problemas de seguridad en materia de PRL
Dificultades para seleccionar PCD con la formación y la cualificación necesaria para el desempeño de los puestos de trabajo específicos del sector

Tabla 11.- Principales barreras para mejorar el empleo y/o la integración de PCD en el Sector de la Hostelería.

Bloque 1.- menos del 50% votos

Tipo de barrera identificada
La excesiva y compleja burocracia que conlleva la contratación de PCD
La falta de información e involucración de los departamentos de RRHH en relación con el reclutamiento y la selección de PCD
La integración requiere mucho tiempo, dedicación y recursos internos
La jornada de trabajo demasiado amplia y/o poco flexible
Problemas de imagen o reticencias entre los compañeros
La excesiva carga física que requieren los puestos de trabajo
La no inclusión de la incapacidad sobrevenida entre los supuestos de la LISMI
El absentismo laboral elevado entre los PCD

Esta clasificación, podrá utilizarse a la hora de priorizar actuaciones, de formar e informar a las empresas o a los diferentes organismos intervinientes en su caso y para el diseño e implantación de políticas en materia de empleo e integración de personas con discapacidad en el Sector de la Hostelería.

4.2.3.- Objetivo 3.- Análisis de los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud y la Prevención de Riesgos Laborales y la Discapacidad en las diferentes áreas funcionales objeto del proyecto

Dentro del objetivo 3 del Grupo de Trabajo PREVINEM, se incluyen el análisis de los diferentes aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo) y el empleo e integración de personas con diversidad funcional

Para ello, se han analizado los siguientes aspectos:

4.2.3.1.- Evaluación de Riesgos Laborales

4.2.3.2.- Formación e Información

4.2.3.3.-Medidas de Emergencia

4.2.3.4.- Vigilancia de la Salud

A continuación, pasamos a desarrollar con detalle cada uno de estos apartados:

4.2.3.1.- Evaluación de Riesgos Laborales

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental que la Ley de PRL, en su art. 16, establece que debe llevarse a cabo inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran.

Las personas que desempeñan una función en el ámbito de la prevención como los técnicos de prevención, el personal sanitario, los trabajadores y los Delegados de Prevención, los mandos intermedios, los responsables de cuestiones de igualdad, así como los responsables de RRHH o Jefes de personal y la Dirección, deben coordinar sus actividades para garantizar que se tengan en cuenta ambos aspectos. **Las políticas o los planes de acción relativos a la diversidad funcional en el lugar de trabajo deberían incluir criterios de Seguridad y Salud**, y las necesidades de

los trabajadores con diversidad funcional deberían tenerse en cuenta en las iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Para facilitar dicha tarea, se ha realizado una recopilación de diferentes metodologías de evaluación de riesgos específicas para personal sensible dependiendo de las distintas discapacidades que pueden presentarse. Este compendio se muestra en el **Anexo I**, "Metodologías para la evaluación de riesgos y adaptación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con diversidad funcional."

A continuación se presentan unos criterios de adaptación en la evaluación de riesgos de los lugares y puestos de trabajo del Sector de Hostelería, que incluye aspectos comunes para todos los puestos de trabajo, como los aspectos específicos de las tres áreas funcionales objeto del presente estudio.

4.2.3.1.1.-Lugares de Trabajo

Independientemente de la normativa aplicable sobre Accesibilidad Universal y la supresión de barreras para personas con discapacidad, tenemos que advertir que en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales y los Reales Decretos que la desarrollan, ya se presenta la adaptación de los centros de trabajo a PCD.

Concretamente tenemos que citar el apartado 13 del anexo I del RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que concretamente indica:

"Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos."

Varias pueden ser las acciones a tener en cuenta para la adaptación de los lugares de trabajo, por un lado tendremos presente los criterios sobre **Accesibilidad Universal** en cuanto a accesos, dimensiones mínimas de elementos, estancias o zonas de paso, etc. Estos conceptos se explican detalladamente en el apartado 4.2.4., y a continuación se realizan una serie de recomendaciones a tener en cuenta en la evaluación de riesgos de los trabajadores con diversidad funcional en el centro de trabajo:

LUGARES DE TRABAJO

Puertas



Las puertas no serán de vaivén y/o giratorias, se abrirán hacia un descansillo con el espacio suficiente antes de iniciarse los peldaños de la escalera.

Los elementos de cierre y control deben ubicarse a distancias que permitan el alcance, en altura y profundidad, y el uso tanto en posición de pie como sentado.

Es interesante que tengan una parte acristalada (con material de seguridad) para poder advertir la presencia de personas al otro lado, en caso necesario, se puede disponer de avisador luminoso o timbre vibratorio.

Ventanas



Se evitarán las ventanas con apertura hacia el interior para evitar golpes, y se tendrán en cuenta la necesidad de colocar cortinas o cualquier otro elemento necesario para evitar la entrada de luz directa que pueda provocar reflejos o deslumbramientos.

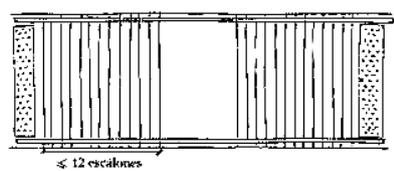
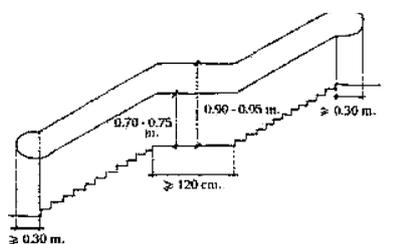
LUGARES DE TRABAJO

Vías de circulación y escaleras

Se evitará colocar mobiliario u otros obstáculos en las zonas de paso. Se recomienda la existencia de líneas de circulación en colores visibles mediante franjas o pavimento contrastado (bandas guías de orientación) para poder orientar a los trabajadores con deficiencia visual.

El pavimento de los lugares de trabajo debe permitir un desplazamiento seguro y sin tropiezos evitándose irregularidades, salientes por elementos incorporados (alfombras, moquetas), huecos o rejillas que puedan provocar accidentes o complicar la deambulación con el uso de bastones, muletas, tacones o ruedas.

Las escaleras contarán con buena iluminación, se diseñarán según el entorno, la actividad y el uso para que han sido diseñadas, contando con elementos como mesetas, barandillas, pavimentos, etc. y con dimensiones (recorrido, anchura, etc.) que corresponda, teniéndose en cuenta los requisitos legales con la aplicación de elementos de señalización necesarios, visuales, acústica, luminosa y táctil.



LUGARES DE TRABAJO



Servicios higiénicos, vestuarios y botiquines

La dotación y distribución de los cuartos de baño determinan unas dimensiones mínimas del recinto para que los trabajadores con movilidad reducida puedan acceder y hacer uso de las instalaciones con autonomía o ayudados por personas. Se tendrán en cuenta las áreas de utilización así como los accesos a los elementos que conforman los servicios higiénicos. Los accesorios se situarán a una altura adecuada.

En los vestuarios se tendrá en cuenta las dimensiones necesarias de paso y radios de giro para PCD en silla de ruedas, si existen taquillas, armarios, etc. se identificarán, en caso necesario con lenguaje braille y se situarán a la altura adecuada.

Los botiquines se situarán en lugares fácilmente accesibles, se encontrarán señalizados de manera visible y en relieve según señalización normalizada.

Puestos de trabajo

En la medida de lo posible, se dispondrá de espacios abiertos, diáfanos sin obstáculos visuales, para que los trabajadores puedan tener una buena visibilidad desde el puesto de trabajo. No se incomunicará al trabajador y se evitará la posición de espaldas a zonas o puertas de acceso.

En cuanto a la iluminación se recomienda la instalación de dispositivos de regulación de la intensidad de luz, de manera que se pueda adaptar a las necesidades en caso de diversidad funcional visual. En caso de deficiencias auditivas una correcta iluminación va a fomentar la comunicación a través de la lengua de signos y/ la lectura de labios. Se evitarán reflejos y deslumbramientos, así como cambios bruscos de iluminación.

El mobiliario no debe resultar un riesgo para las PCD, por lo que se colocará siguiendo las paredes o líneas estructurales de las estancias y fuera de las zonas de paso. En caso de deficiencia visual se recomienda que se sitúe hasta el suelo para poder detectarlo con un bastón. Se recomienda que no presente salientes ni partes móviles.

Se evitará los cambios de mobiliario y posibles accesorios, y en caso necesario se instruirá o se informará sobre los cambios realizados a los trabajadores con diversidad funcional.

Señalización

La señalización tiene por función informar, orientar, e identificar los elementos del espacio para facilitar el acceso, uso e interacción de todas las personas con su entorno más inmediato.

La comunicación no interactiva debe ser visual, acústica o táctil, o su combinación, en la medida en que sea apropiado, de forma que permita al usuario obtener toda la información necesaria para el uso del entorno.

Las dimensiones, características colorimétricas y la composición del pictograma deben permitir una rápida y fácil percepción del mensaje. Se deben situar (altura, posición, orientación) de modo que, sin perder su función, abarquen el mayor campo visual posible, deben tener dimensiones adecuadas al mensaje que se quiere transmitir y a su ubicación respecto de los usuarios, además no constituirán un obstáculo para los usuarios.

La señalización debe responder a las necesidades de atención de las PCD, para ello debe ser explicativa, clara y concisa, basada en signos sencillos y normalizados. Deberán ser en relieve y lenguaje braille, para que puedan ser de utilidad táctil deben colocarse entre 145 y 175 cm del suelo. En caso necesario se instalarán indicadores luminosos parpadeantes. Se tendrá en cuenta el contraste del lugar donde se va a colocar la señal con los colores de la misma.

Deberá señalizarse en todo caso:	
Posibles itinerarios accesible	 A yellow rectangular sign with a wheelchair icon and arrows pointing up and down on the left. To the right, the word "Salida" is written in bold black letters with a black arrow pointing to the right. Below this, in smaller black text, it says "Uso exclusivo personas con movilidad reducida".
Ascensor accesible	 A photograph of an elevator with glass doors. A small blue wheelchair icon sign is visible on the wall to the left of the elevator.
Plazas aparcamiento accesible	 A vertical rectangular sign with a blue background. At the top is a white circle containing a blue letter 'P'. Below it is a white square containing a blue wheelchair icon.
Servicios higiénicos accesibles	 A square sign with a blue background. It features a white wheelchair icon and the letters "W.C." in white below it.
Zonas dotadas de bucle magnético u otros sistemas adaptados para personas con diversidad funcional auditiva.	 A square sign with a blue background. It features a white icon of a human ear with a hearing aid, and a small white square with a blue 'T' symbol (TIC) in the bottom right corner.

Símbolos internacionales de accesibilidad

El SIA (Símbolo Internacional de Accesibilidad) es un símbolo de reconocimiento internacional, que se coloca en los puntos de uso principal, también conocido como Símbolo Internacional de la silla de ruedas, consiste en un cuadro azul con la imagen estilizada de una persona en silla de ruedas en color blanco:



En el anexo I se facilita una ficha para la evaluación de los centros y lugares de trabajo.

4.2.3.1.2.-Puestos de trabajo

De las evaluaciones de riesgos estudiadas en el sector, se han identificado desde el punto de vista preventivo, los riesgos inherentes a los puestos de trabajo según las áreas funcionales a las que pertenecen. Este análisis se muestra por cada área funcional incluida en el presente proyecto de investigación.

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA



Las principales tareas que se realizan en el área funcional primera son atención al cliente, gestión de venta de habitaciones, ocupación, recepción y tramitación de reclamaciones, prestación de servicios a los mismos, información de servicios al cliente, control, almacenaje y transporte del equipaje, así como las de tipo administrativo y comercial, y cobros de facturas y pagos a proveedores, atención a los servicios de telecomunicaciones, tramitación y registro de la correspondencia, entre otros.

Los principales riesgos existentes en materia de seguridad son:

Caídas

Los accidentes producidos por caídas de personas pueden clasificarse en dos grandes grupos: caídas al mismo nivel y caídas a distinto nivel.

- Las caídas a mismo nivel es uno de los riesgos más frecuentes en todos los puestos de trabajo debido a los frecuentes y rápidos desplazamientos que se realizan, esto favorece que se produzcan resbalones en suelos mojados o caídas y tropiezos con el mobiliario

existente en los lugares de trabajo. Este riesgo está relacionado con suelos irregulares, mala iluminación, así como la falta de orden y limpieza.

- Un accidente por caída a distinto nivel es el que se produce cuando una persona cae a un nivel inferior a aquél en el que está trabajando; un ejemplo es una caída desde una escalera de mano para realizar un alcance o colocar equipajes en estanterías, etc.

Caída de objetos por desplome

- Este riesgo es debido a posibles almacenamientos desordenados, estanterías o mobiliario peligrosamente inestables o mal emplazadas.

Caída de objetos por manipulación

- El origen de este riesgo se presenta por la manipulación del equipaje, durante las operaciones de carga, descarga y transporte de bultos y maletas.

Choques y golpes contra elementos

- Un espacio de trabajo insuficiente sumado a un mal diseño del lugar de trabajo, puede provocar choques y golpes con elementos fijos como mobiliario, etc. A veces es necesario únicamente trasladar un pequeño mueble unos centímetros. Un ejemplo de este accidente es golpearse un a pierna con un cajón abierto.

Factores de riesgo ergonómicos:

Carga física por manipulación manual de cargas.

- Hay algunos puestos de trabajo, dentro del área funcional primera que están expuestos a una elevada carga física como son las operaciones para levantar o coger peso, procedentes de la manipulación y transporte de la carga de bultos, cajas, equipajes, etc.

Posturas forzadas

- En esta área funcional primera los trabajadores están expuestos a posturas de trabajo forzadas, muchos de los trabajadores realizan la

mayor parte de su jornada de pie, el trabajo de pie requiere tener que realizar desplazamientos, flexiones y giros de cuerpo, además de una carga postural estática (bipedestación).

Riesgos por uso de PVD

- Los riesgos principales del trabajo con ordenadores son la fatiga visual y los trastornos músculo esqueléticos, en los puestos de trabajo de sentado al igual que para los de pie pueden dar lugar a trastornos en espalda, cuello y hombros dependiendo del diseño del puesto de trabajo.

Factores de riesgo ambientales

- Los lugares de trabajo cerrados dispondrán de aire sano en cantidad y calidad suficientes, evitando estar cerca de corrientes de aire, y una humedad relativa adecuada. La temperatura de los locales de trabajo donde se realizan trabajos propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17° C y 27 ° C. Para trabajos ligeros estará entre 14° C y 25° C.
- La iluminación en el puesto de trabajo, tanto por defecto como por exceso, es causa de accidentes laborales y de malestar. Para trabajos con PVD la iluminación que se aconseja es de 500 lux.

Factores de riesgo psicosocial

- La carga mental es el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo. El trato con el cliente en ésta área es un factor "estresante" para el desempeño de las tareas.
- Las principales causas de los riesgos procedentes de la organización de trabajo en esta área son: atención continua al público, alto nivel de atención y concentración, el trabajo a turnos, falta de recursos humanos, excesiva carga de trabajo debido a la escasez de plantilla, lugar de trabajo con alto grado de estrés, y conductas violentas o abusivas.

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA



Las principales tareas que se realizan en ésta área funcional son la preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación y administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

Los principales riesgos existentes en materia de seguridad son:

Caídas

- Caídas a mismo nivel producidas por posibles resbalones en suelos mojados por acumulación de agua, derrames de grasas o caídas y tropiezos con el mobiliario, durante los desplazamientos.
- Caídas a distinto nivel debidas a la posible utilización de escaleras de mano u otros elementos auxiliares de elevación.

Caídas de objetos por desplome

- Este riesgo puede presentarse en el almacenamiento de productos en el economato y de utensilios y demás provisiones en la cocina, por una mala distribución de los mismos o mal estado de los medios de almacenamiento.

Caída de objetos en manipulación

- Debido a la manipulación de vajilla, enseres, y provisiones tanto en la cocina como en el economato, puede ir acompañado de la presencia de otros riesgos como caídas, cortes y golpes por presencia de cristales, y contactos térmicos.

Pisadas sobre objetos

- Se detecta en la zona de cocina, originándose por la presencia de materiales (cables, cubiertos, cristales, etc.) en el suelo. Es origen de otros riesgos como caídas.

Choques contra objetos

- Todos los elementos como los carros de cocina que están en movimiento pueden producir choques y golpes contra los trabajadores si no se encuentran en el lugar indicado para ello. Así como materiales que sobresalen de las estanterías o de la zona de almacenamiento.

Golpes y cortes por objetos y/o herramientas

- Uno de los riesgos más presentes en la cocina es el de cortes producidos por cuchillos, latas de conserva, además de las posibles roturas de vajilla o recipientes de cristal. Así como en la utilización de equipos y herramientas como cortafiambres, picadoras, etc.

Proyección de fragmentos y partículas

- Este riesgo tiene como causa principal en la cocina la posible salpicadura de líquidos o aceites en sartén que se estén cocinando, por llenar hasta arriba los recipientes que pueden provocar salpicaduras y derrames.

Atrapamientos por o entre objetos

- La causa de la aparición de este riesgo se origina por la utilización de determinadas máquinas en la cocina como picadora, exprimidor, cortafiambre, etc. las cuales pueden presentar acceso a órganos móviles.

Contactos térmicos y quemaduras

- Otro de los riesgos habituales en cocina es el de contacto térmico que puede producir quemaduras, estas pueden producirse por llama abierta en los fuegos de la cocina, o por contacto con superficies calientes, como recipientes, hornos, etc.

Contacto eléctrico directo o indirecto

- Este riesgo se presenta por la manipulación de equipos conectados a la instalación eléctrica, sobre todo en cocina donde puede verse agravado por la presencia de agua, ambientes húmedos, etc.

Incendio y explosión

- En las cocinas donde exista instalación de gas como fuente de energía

tenemos presente el riesgo de incendio y explosión.

Factores de riesgo ergonómico

Carga física por manipulación manual de cargas.

- Hay algunos puestos de trabajo, dentro de esta área funcional expuestos a carga física por la manipulación de objetos, cacerolas, cajas de provisiones, y otros...

Carga física por posturas forzadas

- La carga física por posturas forzadas es causada por la realización de las tareas durante la mayor parte de su jornada de pie, esto conlleva tener que realizar desplazamientos, flexiones y giros de cuerpo, además de una carga postural estática.

Factores de riesgo ambientales

- En todos los puestos de trabajo se establecen unas condiciones ambientales óptimas en cuanto a temperatura, humedad, ruido e iluminación, además en la cocina debemos tener en cuenta que dentro de las tareas de esta área funcional aparecen los trabajos en ambientes fríos (como son en las cámaras frigoríficas y congeladoras) y calurosos.

Factores de riesgo químico y biológico

- El personal de cocina puede estar expuesto a riesgo químico por contacto e inhalación de los productos de limpieza que se utilicen en ella, como detergentes, sustancias cáusticas y corrosivas.
- En cuanto al riesgo biológico el personal de cocina puede correr el riesgo de posibles contagios de alimentos que pudieran estar contaminados desde su origen (bacterias, hongos...) o bien por alimentos en mal estado.

Factores de riesgo psicosocial

- Las principales causas de los riesgos psicosociales en esta área funcional son debidos al escaso tiempo de respuesta, concentración de tareas en unos espacios cortos de tiempos, el trabajo a turnos, etc.

ÁREA FUNCIONAL CUARTA



Las principales tareas que se realizan en esta área cuarta son servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

Los principales riesgos existentes en materia de seguridad son:

Caídas

- Las caídas a mismo nivel se producen por los frecuentes y rápidos desplazamientos que se realizan, esto favorece que se produzcan tropiezos por los cables de alimentación de los equipos de trabajo (aspiradores, planchas, etc.) o resbalones en zonas de paso mojadas.
- Las caídas a distinto nivel se producen por la utilización de medios auxiliares de elevación como escaleras de mano en la colocación y alcances de material o al intentar llegar a zonas altas para su limpieza.

Caída de objetos por desplome

- Debidos a un mal almacenamiento de material en estanterías, por apilamientos inestables o por la existencia de objetos salientes entre otros.

Caída de objetos por manipulación

- Este riesgo se presenta por la manipulación de útiles de limpieza, bolsas de basura, papeleras, aspiradora, por un mal estado de los mangos y asas de cubos, mochos, mopas, etc.

Choques y golpes con objetos

- Los choques y golpes contra objetos se relacionan con el diseño del lugar de trabajo, así como por un espacio insuficiente. Nos moveremos con precaución al desplazarnos por las zonas de trabajo (habitaciones), evitando dejar objetos en las zonas de paso y las tareas las realizaremos con una iluminación adecuada.

Golpes y cortes por objetos y/o herramientas

- El uso de útiles de limpieza como máquinas de encerar, carros, escobas, fregonas puede ocasionar un riesgo de golpes o cortes por un uso incorrecto o por encontrarse deteriorados, así como el riesgo de cortes con cristales o con desechos de los usuarios como maquinillas de afeitarse, además de las operaciones de recogida y vaciado de papeleras o contenedores.

Proyección de fragmentos o partículas

- Debido a los trabajos con productos de limpieza, una mala manipulación o una operación de trasvase puede salpicar y ocasionar lesiones en los ojos y en la piel.

Contactos térmicos y quemaduras

- En las operaciones de planchado se pueden dar contactos térmicos con las partes calientes de los equipos de trabajo de la sección de lencería.

Contacto eléctrico directo o indirecto

- Por la utilización de equipos eléctricos como, aspiradoras, lavadoras, y en la limpieza de equipos eléctricos con paños húmedos y mojados o por la posible manipulación de aparatos, enchufes, o equipos eléctricos que no estén dotados de alguna medida de seguridad.

Factores de riesgo ergonómico

Carga física por manipulación manual de cargas.

- Los trabajadores de ésta área están expuestos a una elevada carga física son operaciones como levantar o mover cargas al manejar útiles o máquinas de limpieza, empujar los carros, mover bolsas de basura, mover muebles.

Carga física por la adopción de posturas forzadas

- Adoptar posturas forzadas al limpiar cristales o muebles, espejos, lavabos o sanitarios, cambiar la ropa de las camas, etc. se presenta además posturas estáticas de pie en la sección de lavandería durante las tareas de planchado, etc.

Carga física por la realización de movimientos repetitivos

- Se realizan movimientos repetitivos al fregar, barrer, limpiar cristales, limpiar el polvo, aspirar las moquetas o alfombras, etc.

Factores de riesgo ambientales

- Como ya hemos comentado en todos los puestos de trabajo se establecen unas condiciones ambientales óptimas en cuanto a temperatura, humedad, ruido e iluminación, en esta área se pueden dar situaciones de ambiente caluroso y ruido en la lencería por la acumulación de equipos de trabajo como lavadoras, secadoras, planchadoras, etc.

Factores de riesgo químico y biológico

- Existe exposición a contaminantes químicos por contacto, inhalación de vapores en las tareas de limpieza, debido a la manipulación de productos como detergentes, sustancias cáusticas y corrosivas.
- En el caso de riesgo biológico, se puede presentar por contagio en operaciones de manipulación de ropa sucia y sanitarios.

Factores de riesgo psicosocial

- Las principales causas de los riesgos psicosociales en esta área funcional pueden deberse a Un ritmo de trabajo elevado por la concentración de tareas en un escaso periodo de tiempo.

4.2.3.2.- Formación e información

Al hablar de la formación e información en este apartado podemos diferenciar en cuanto a la formación, dos puntos de vista. Por un lado vamos a tratar la formación profesional y/o la cualificación necesaria de los trabajadores del sector para poder desempeñar las tareas del puesto de trabajo requerido. Por otro lado hablamos de la formación e información que según la gestión de prevención de riesgos laborales se debe llevar a cabo en los centros de trabajo por parte del empresario.

Formación para el empleo

Actualmente se está apostando por la creación de carreras profesionales para los empleados del sector hostelero. En esta línea se han creado unas cualificaciones profesionales en la familia de Hostelería y Turismo.

Estos nuevos planes de formación y cualificación se llevan a implantar a todo el sector, aunque a día de hoy no constituyen un requisito esencial a la hora de la contratación de personal, los certificados de profesionalidad son necesarios y ya existen pruebas piloto.

Por ello, es conveniente resaltar que las personas con diversidad funcional sean formadas en las áreas profesionales específicas, teniendo en cuenta su condición y tipo de discapacidad para poder tener una óptima proyección en el mercado laboral. Para ello es necesario que se ofrezcan los productos de apoyo y humanos y se realicen adaptaciones curriculares según las necesidades de este colectivo y el mercado de trabajo.

En este sentido, existen varios programas para que personas con necesidades educativas especiales puedan llegar a prepararse para la inserción laboral, ya sea en un puesto de trabajo normalizado, con la modalidad de empleo protegido dentro de un centro especial de empleo o en centros ocupacionales.

Dentro de las diferentes estrategias para la integración en el empleo de PCD, existe la opción para el acceso al empleo en la empresa ordinaria del llamado "*Empleo con Apoyo*", este consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con diversidad funcional y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con la asistencia de profesionales y otros tipos de refuerzos. El "*Empleo con Apoyo*" se fundamenta en un

sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital. El proceso de “*Empleo con apoyo*” cuenta con varios recursos y fases de desarrollo de la integración entre las que podemos destacar:

- La preparación para la incorporación al mercado laboral.
- Búsqueda de trabajo personalizado asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona
- Análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa.
- Seguimiento en el mantenimiento de las condiciones adecuadas para que la persona con diversidad funcional desarrolle las tareas de manera óptima en su lugar habitual de trabajo.
- Mejora de las condiciones laborales y promoción.
- Detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.
- Autonomía de la persona integrada laboralmente, el servicio finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con diversidad funcional.

Una de las herramientas para llevar a cabo esta integración es la figura del “*Preparador laboral*” o *tutor*, cuyo perfil corresponde a una persona formada en los diferentes tipos de discapacidad, con recursos, y que conoce las situaciones que pueden darse ante la incorporación de personas con diversidad funcional en la empresa. Su labor fundamental es apoyar al trabajador con diversidad funcional en su puesto de trabajo, para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias. La idea es que después de cada jornada, se analice su tiempo de trabajo y progresivamente, el Preparador Laboral se va retirando del entorno laboral hasta que el trabajador está totalmente integrado.

Formación de prevención de riesgos laborales

En cuanto a la formación de prevención de riesgos laborales, los artículos 18 y 19 de la LPRL, establecen que los trabajadores deben recibir una información sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar y una formación teórico-práctica cuyas formas y contenidos se ajusten a las características del puesto de trabajo y a la normativa específica que sea de aplicación.

La formación e información forman parte de los pilares básicos en prevención de riesgos laborales para la integración de la gestión de prevención en la empresa, el principal obstáculo que se presenta en el caso de empresas que contratan personas con diversidad funcional es la necesidad de adaptar los métodos de impartir la formación y poder transmitir la información sobre prevención de riesgos laborales necesaria con la finalidad de hacer llegar la misma y concienciarles de la necesidad de la prevención.

Cómo proporcionar la formación e información es una de las cuestiones que mejor debe adaptarse según el tipo de discapacidad que presente el trabajador.

En cualquier empresa debemos tener un plan de formación de prevención de riesgos laborales donde se contemplen las actuaciones a realizar, cómo se van a realizar y quién es el responsable de llevarlas a cabo, entre las acciones formativas tienen que estar contemplados los puntos que aparecen en la siguiente tabla:

	CUANDO	CONTENIDOS	OBJETIVO
Formación Inicial	Antes de la incorporación de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - riesgos generales de la empresa, - riesgos específicos del puesto de trabajo - actuación ante una emergencia 	El trabajador conocerá cómo funciona la empresa, y los riesgos existentes en su puesto de trabajo.
Formación periódica	Periódicamente y siempre que exista algún cambio en el puesto de trabajo.	- Actualización de los contenidos de la formación inicial y específicos del puesto de trabajo.	

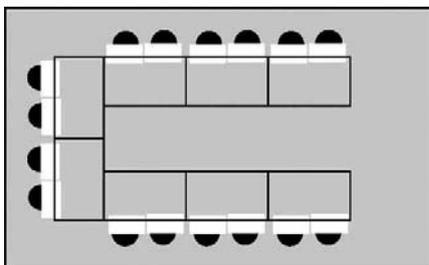
El plan de formación debe contemplar la existencia de personas con diversidad funcional en la empresa para poder orientar las acciones formativas en forma o contenido (mayor o menor complejidad), según los tipos y grados de discapacidad que se presenten.

Ante la contratación de una persona con diversidad funcional, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones en el centro de trabajo

como, formación a toda la plantilla en el ámbito de la diversidad funcional (se incluyen los diferentes departamentos y todos los niveles jerárquicos de la empresa), así como, la formación de trabajadores que pudieran llegar a actuar como tutores internos de las personas con diversidad funcional dentro del centro de trabajo.

En el caso de trabajadores con **discapacidad física** se deberá tener en cuenta todos los aspectos relacionados con la accesibilidad universal que se expone en el punto de productos de apoyo, facilitando los **accesos horizontales y verticales** en el centro de trabajo. Especial mención debemos hacer en este apartado al aula donde se vaya a impartir la formación, así como el **espacio libre** existente en la misma, se tendrá en cuenta entre otros aspectos cuestiones como:

- ▶ La disposición del aula debe permitir la movilidad de todos los usuarios, respetando espacios mínimos entre los diferentes elementos del mobiliario, el mobiliario fijo debe estar junto a la pared y evitar salientes que puedan ser peligrosos.
- ▶ La distribución debe fomentar la realización de trabajos tanto individuales como en equipo, y debe permitir una buena comunicación entre los asistentes al curso. Una buena distribución sería con las mesas dispuestas en U.



- ▶ El acceso al pupitre, en su caso, debe ser cómodo y accesible a todos los alumnos (usuarios de sillas de ruedas, muletas, etc.)
- ▶ Si existieran sillas con brazos para apuntes, estas no pueden ser utilizadas por alumno en silla de ruedas, por lo que debe haber alguna mesa convencional.
- ▶ Si es necesario entrar o salir durante la clase o acceder a una pizarra, estas acciones no deben suponer ningún obstáculo para el alumno.
- ▶ En caso de limitaciones como destreza manual, (existen por ejemplo ayudas de tipo técnico como los bolígrafos engrosados con diámetro más grueso)

En el caso de trabajadores con **discapacidad sensorial** en general, se deberá fomentar los **canales de comunicación**, para ello se deberá contar con formadores que tengan especiales **habilidades de comunicación oral** tanto en aspectos verbales como en los aspectos no verbales, por ejemplo el control de la voz, volumen, matices y tonos, gesticulación y movimientos adecuados, etc.

Las adaptaciones a seguir para personas con diversidad funcional **visuales** pueden ir desde potenciar las aptitudes visuales (para discapacidades visuales parciales) hasta sustituir la comunicación visual (discapacidades visuales totales) por otros canales de comunicación (auditivo, táctil, etc.):

- ▶ La iluminación de la pantalla en las aulas de formación contrastará con el resto de la sala.
- ▶ La documentación debe resaltar con contraste cromático los conceptos.
- ▶ El tamaño de la fuente de la letra será mayor al corriente. (mínimo 12, recomendable 14).
- ▶ Resaltar imágenes y esquemas simples y claros en lugar de la utilización de texto escrito.
- ▶ Se evitarán sombreados de letra, así como difuminados, tachados, etc.
- ▶ El material de documentación se entregará en formato braille.
- ▶ Se dispondrá de formato digital para en caso necesario sea posible su audición.
- ▶ En caso de necesidades prácticas informáticas se adoptarán medidas como programas informáticos de magnificación de caracteres o software de traducción a mensajes de voz. (Lector de pantalla o sintetizador de voz)

En el caso de acciones formativas para personas con diversidad funcional **auditiva**, igual que en el caso anterior, se orientan a reforzar los demás canales de comunicación (visual y táctil) para que pueda llegar la información al trabajador. La pérdida de audición puede tener varios niveles y las deficiencias en trabajadores con esta discapacidad pueden ser muy distintas, según el caso, adoptaremos las siguientes medidas:

- ▶ Disponer en caso necesario y cuando sea posible de un intérprete de signos.
- ▶ El aula dispondrá de buena iluminación.

- ▶ Las personas con diversidad funcional auditiva adoptarán los primeros puestos (primera fila) en las aulas, en caso de tener que leer los labios debemos estar a menos de 3 metros y siempre colocándonos frente al alumno, vocalizando correctamente y a un ritmo normal, no realizar gesticulaciones exageradas.
- ▶ No se debe gritar a personas con deficiencias auditivas ya que puede transmitirse hostilidad.
- ▶ El formador puede ayudarse de la escritura en pizarras y no hablar mientras escribe ya que no pueden contactar visualmente con los labios.
- ▶ Se puede fomentar el canal visual con dibujos, esquemas, etc.
- ▶ La documentación escrita se proporcionará también en CD para su visualización, sería ideal disponer de vídeos con el lenguaje de signos y/o subtítulos.
- ▶ Se pueden disponer de varias ayudas técnicas más sofisticadas como sistemas de frecuencia modulada para PCD usuarios de audífonos, o amplificadores de volumen portátiles para personas con pérdidas leves de audición y no usuarios de audífonos, bucles magnéticos, entre otros.

En todo caso la documentación escrita, en formato digital, u otros formatos deberán proporcionarse con antelación para que una vez se realice las acciones formativas el alumno conozca la naturaleza de la formación y así se facilite la comunicación con el formador.

En la mayor parte de los casos las medidas necesarias a adoptar no requieren de grandes inversiones si se adaptan específicamente al tipo de persona con diversidad funcional que se presenta, ya que, en caso de adquirir productos de apoyo nos van a servir de ayuda para la comunicación en el resto de actividades que se realicen en el centro de trabajo.

Si hablamos de persona con diversidad funcional intelectual, una vez más, debemos ser conscientes de la complejidad de deficiencias que pueden limitar al trabajador. A rasgos generales podemos proporcionar unas pautas generales esenciales pero que dependerán en todo caso de los aspectos deficitarios que presente el trabajador.

Ante la contratación de personas con diversidad funcional **intelectual** en el centro de trabajo debemos tener en cuenta las siguientes

consideraciones que nos pueden facilitar la integración del trabajador, básicamente podemos apoyarnos con la figura de un **preparador laboral**, o un tutor designado por la empresa, el primero forma parte del llamado empleo con apoyo, comentado en el apartado de formación para el empleo. En la actualidad más del 50% de los usuarios del servicio de empleo con apoyo son personas con diversidad funcional intelectual.

Detallando un poco más el trabajo del Preparador Laboral, éste consiste en un apoyo en el puesto de trabajo, no tanto de capacitación técnica, sino más bien en competencias participativas, sociales y metodológicas, puesto que el trabajador tiene que tener determinados conocimientos técnicos para optar al puesto de trabajo. Así, poco a poco, el Preparador Laboral irá dotando al trabajador de estas competencias, hasta conseguir el menor apoyo posible o la independencia laboral plena.

Además del apoyo en el propio puesto de trabajo, no se excluyen otros **métodos de seguimiento e intervención**, como el seguimiento telefónico, citas previas y posteriores al horario laboral, etc. Por parte de la empresa, es importante que ésta se coordine con el Preparador Laboral para informarle a éste de cómo está funcionando el trabajador, por lo que es necesario establecer citas de seguimiento, puesto que el preparador laboral conoce las tareas propias del puesto. Además puede servir de gran ayuda para los técnicos de prevención de riesgos laborales de la empresa en el diseño de medidas preventivas.

Una vez hemos considerados los aspectos anteriores nos centramos en la formación al trabajador. Para hacer llegar la información que queremos a un discapacitado intelectual debemos trabajar más el contenido y la forma de la formación. Los contenidos deben ser claros, con conceptos sintetizados, resaltando lo más importante y dejando los contenidos secundarios o más intrascendentes, en su caso para otras ocasiones.

La formación en estos casos debe tener un seguimiento continuo y el formador debe valorar la comprensión de los conceptos aclarando las dudas que puedan surgir al alumno. Es recomendable que la formación sea individual y personalizada, los contenidos vendrán determinados por la evaluación de riesgos específica y las aptitudes y actitudes del trabajador. La asimilación de los conceptos puede llegar a ser lenta en algunos casos, con lo que será necesaria la reiteración de las medidas preventivas y recomendaciones que debe comprender. En estos casos la

periodicidad de las acciones formativas debe ser frecuente.

Las sesiones formativas deberán ser cortas, con las pausas necesarias y recordando todo lo comentado continuamente, es importante que se utilicen ejemplos reales, que lleguen al trabajador, de manera que pueda identificar la información que recibe con aspectos que pueda conocer. El trabajador puede obtener una mejor comprensión haciéndole participar, preguntando acerca de esas situaciones, enseñando qué es lo que se puede hacer y especificando las cosas que no, debe dejarse claro al alumno que ante cualquier duda tiene una persona (preparador/tutor) a quien preguntarle. Es muy beneficiosa en estos casos la formación práctica, realizando las tareas en el puesto de trabajo, enseñando y corrigiendo en el momento las buenas prácticas y los malos hábitos.

Enseñar al alumno como planificar el trabajo, por horas, con plantillas, etc. determinando los pasos a seguir en cada tarea y mostrar cómo reaccionar ante cualquier cambio de esa planificación.

Para una mayor comprensión, se pueden utilizar herramientas visuales, dibujos, esquemas, etc., y proporcionarlos al alumno para que pueda visualizarlos en cualquier momento. Una buena técnica es la asociación de conceptos a la utilización de señales, códigos de colores y fichas sencillas de información que se dispongan en el puesto de trabajo para su consulta cuantas veces sea necesaria, también se pueden utilizar diferentes herramientas informáticas existentes en el mercado, que sean de fácil manejo para el alumno.

El formador que realice la formación para personas con diversidad funcional intelectual debe reunir unos requisitos, en función de las necesidades de adaptación de cada alumno, teniendo en cuenta que los niveles de adaptación pueden ser diferentes en cada caso.

Información

La información a la que nos referimos según el artículo 18 de la LPRL, se encuentra muy relacionada con todo el apartado referente a la formación. Debemos diferenciar entre información y formación. En cuanto a la primera, encontramos referentes de utilidad en la información proporcionada al resto de trabajadores, como es el caso del Manual de Acogida que forma parte de las empresas que establecen un Plan de Acogida.

El **Manual de acogida** es un instrumento informativo muy útil para que los nuevos trabajadores puedan conocer la empresa en la que van a formar parte. Habitualmente es el departamento de Recursos Humanos junto con los técnicos de prevención y demás sistemas de gestión implantados en la empresa, los que confeccionan este "cuaderno". Se trata del primer instrumento de comunicación interna que existe entre los trabajadores y la empresa.

La información que debe contener el Manual de acogida respecto a prevención de riesgos laborales principalmente es la siguiente:

- ▶ Política de prevención de la empresa
- ▶ Organización de prevención en la empresa. Organigrama.
- ▶ Riesgos generales existentes en el centro de trabajo
- ▶ Riesgos específicos del puesto de trabajo a desempeñar
- ▶ Procedimientos de seguridad y salud, normas de trabajo.
- ▶ Vigilancia de la salud
- ▶ Medidas de emergencia

Los planes de acogida son una técnica muy difundida en empresas donde se implantan sistemas de gestión, pero puede utilizarse en cualquier empresa. Ya hemos comentado antes que disponen de un instrumento muy útil que es el Manual de acogida, así como otras acciones que lo componen como reuniones de bienvenida, etc.

Lo interesante en el caso de contratación de personas con diversidad funcional, será que este instrumento principal que es un documento escrito, vaya adaptado según la discapacidad y las limitaciones que el trabajador presente. Para ello ya hemos hablado de adaptaciones según las discapacidades en el apartado de Formación y se pueden analizar con mayor profundidad en los resultados del objetivo 4 del Grupo de Trabajo PREVINEM dedicado a los Productos de Apoyo.

4.2.3.3.-Medidas de emergencia

Cualquier centro de trabajo deberá disponer de un plan de emergencia, teniendo en cuenta su tamaño y actividad, así como la presencia de personas ajenas (visitantes, clientes, etc.), este documento se plasmará sobre unas medidas básicas de emergencia o un Plan de autoprotección según se cumplan los requisitos de la legislación correspondiente.

Por todo ello, lo primero que debe realizar el empresario es un análisis de la situación actual en la que se encuentra su empresa, formas de prevenir riesgos, elementos de protección disponibles, elementos de protección necesarios, cómo actuar en caso de emergencia, etc.

En el caso de la presencia de personas con diversidad funcional en el centro de trabajo **el plan de emergencia deberá adaptarse tanto en las condiciones de accesibilidad como en los procedimientos de evacuación** a seguir. En este sector, existe una ventaja y es que, en numerosos establecimientos se han tomado medidas para el cumplimiento de requisitos mínimos en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad dirigidas al cliente, lo que es necesario además, es tener en cuenta la adaptación en los planes de emergencia de la actuación de los equipos de emergencia y la presencia no sólo de clientes sino de trabajadores con algún tipo de diversidad funcional.

En cuanto a los medios técnicos y condiciones de accesibilidad señalamos a continuación unas pequeñas pautas que se recogen en las distintas Guías de accesibilidad y que provienen de la legislación que determinan las condiciones básicas de accesibilidad.

Comunicaciones verticales y horizontales, Recorridos de evacuación:

Los recorridos de evacuación o las vías de salida de evacuación se componen de comunicaciones verticales y horizontales:

- Comunicaciones horizontales, se tendrá en cuenta que:

- ▶ Es recomendable la creación de **zonas de refugio**. Las zonas de refugio son espacios protegidos de humo, aislados por puertas resistentes al fuego. La superficie de estos espacios se calcula según la normativa correspondiente, de manera que la circulación de las personas que evacuan el edificio no constituye un obstáculo para la circulación y maniobra de personas con diversidad funcional. Para acceder a dichas zonas de refugio se conducirá a las personas con diversidad funcional por *itinerarios accesibles*, los cuales estarán señalizados con el SIA (Símbolo Internacional de Accesibilidad). Se recomienda que en las zonas de refugio se instalen intercomunicadores visuales y auditivos con los puestos de control si existe.
- ▶ Las **puertas** deberán cumplir las disposiciones determinadas en el punto de accesibilidad universal, y en el caso de salidas de emergencia, el sentido de las puertas será en dirección

de la salida de emergencia con mecanismo antipánico. Dicho sistema consiste en una barra que ocupa el ancho de la puerta y que se acciona por presión, esta barra deberá ser accesible a personas en silla de ruedas. No serán de vaivén ni giratorias, las puertas de emergencia nunca estarán cerradas con llave o candados.

- ▶ Se recomienda que las puertas situadas en los recorridos de evacuación sean resistentes al fuego.
- ▶ Se recomienda que las puertas que conforman parte del recorrido de evacuación tengan parte de su superficie en vidrio homologado para que personas con audición reducida puedan comunicarse con el exterior.

- Comunicaciones verticales:

- ▶ Las **escaleras** cumplirán con las condiciones establecidas según la normativa de accesibilidad universal.
- ▶ Los **ascensores de emergencia** (protegidos) contarán con la normativa específica para ello y poder ser utilizados en caso de emergencia.
- ▶ Para otros elementos, como las plataformas verticales elevadoras, los salva-escaleras, etc. contarán con su propia red de alimentación de energía y podrán maniobrarse de forma autónoma.

En general, los **recorridos de evacuación** no deben ser obstruidas por ningún objeto que pueda resultar un impedimento. Los elementos de mobiliario y equipamiento deberán ubicarse en áreas donde no interrumpen los recorridos de evacuación y deben estar señalizados mediante sistemas verticales y horizontales.

Es recomendable instalar pasamanos en los recorridos para facilitar la dirección de evacuación al exterior. Se recomienda la instalación de suelo de color contrastado y/o diferente textura que guíe hacia la salida de emergencia.

Señalización:

La señalización de emergencia y evacuación debe ser visual (luminosos constantes, en caso de ser parpadeantes se tendrá en cuenta que los elementos entre 2 y 50 Hz pueden desencadenar ataques epilépticos) y auditiva (megafonía y señalización acústica), ésta combinación es

necesaria para personas con diversidad funcional que tengan visión, y/o audición reducida, y pueden servir de refuerzo para el resto de personal. Pueden complementarse con señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios.

Las señales se instalarán a lo largo de todo el recorrido de evacuación para poder guiar a las personas con diversidad funcional. Deberá garantizarse el funcionamiento de las señales existentes, teniendo en cuenta la ausencia de corriente eléctrica por corte de suministro.

La señalización en los recorridos de evacuación y las salidas de emergencia deben ser de fácil localización e interpretación, serán direccionales e identificativas (señales normalizadas), a ser posible táctiles y con colores contrastados, serán fácilmente visibles desde cualquier área y ser continuas en todo el recorrido. Las alarmas visuales se ubicarán en todas las zonas y estancias incluidos aseos.

Los planos de ubicación y evacuación deben estar adaptados (mayor tamaño de letra, mayor contraste, sistema braille en relieve y con texto en braille), siempre se situarán lo más cerca posible de las puertas y vías de evacuación.

Para los elementos de protección contra incendios como extintores, alarmas, etc. se recomienda que se considere la altura de entre 40 y 140 cm., como medida de accesibilidad.

Se recomienda además la instalación de teléfonos o interfonos próximos a los timbres de alarma, para el caso en que deban comunicarse directamente con el resto de personal.

Otras consideraciones:

El **plan de emergencia y las actuaciones** a seguir deben ser conocidos por todo el personal del centro de trabajo, por lo que se deberá aportar la información a las personas con diversidad funcional con planos, procedimientos de evacuación, etc. en formato escrito (papel, o digital) adaptados para que conozcan la información necesaria en materia de emergencias.

Según las limitaciones específicas las personas con diversidad funcional podrán o no formar parte de los equipos de emergencia, pero para ello

se les deberá entrenar en el uso de medios de extinción y todos aquellos elementos que vayan a manejar.

Se realizarán formaciones periódicas. Una buena técnica a emplear puede ser, la realización de visitas prácticas para que reconozcan los diferentes recorridos de evacuación, y puedan situar los elementos de detección y extinción del centro de trabajo.

Tal y como establece la legislación se realizarán **simulacros periódicos** para comprobar la efectividad del plan de emergencia. Consiste en la realización de una práctica, lo más cercana a la realidad posible, de lo que pudiera suponer una situación real de emergencia. En algunos casos se recomienda además que los simulacros se efectúen con la participación de los servicios públicos: Bomberos, Servicios Médicos y Policía, a efectos de compaginar la respuesta interna del edificio con la de los servicios exteriores y valorar conjuntamente las acciones. En todo caso, la complejidad de los simulacros depende de las características del centro de trabajo, así como del plan de emergencia y su contenido.

En la realización del simulacro debemos asegurarnos de la participación de las personas con diversidad funcional. En caso necesario, se asignarán acompañantes y estarán formados para ello.

En los simulacros se evidencia las necesidades o los puntos a mejorar del plan de emergencia evaluando:

- La actuación de los equipos de emergencia.
- La asimilación de las consignas de emergencia, la eficacia de los medios de detección y extinción de incendios.
- La reacción de las personas involucradas, teniendo especialmente en cuenta las personas con diversidad funcional y sus acompañantes en caso necesario.
- También se evalúan los tiempos de respuesta.

En el caso de las personas con diversidad funcional intelectual se deben tener en cuenta otro tipo de cuestiones como:

La asignación de un acompañante en la evacuación, debiendo evaluarse las necesidades de ambos, en relación con las limitaciones del trabajador y las características del centro de trabajo. Este acompañante debe conocer perfectamente al trabajador y viceversa, el trabajador sabrá quién debe ir hasta él y acompañarle hacia la salida.

Las personas con diversidad funcional intelectuales no suelen formar parte de los equipos de emergencia, no obstante, deben conocer o se les puede instruir en el uso de extintores y como apoyo para personal de primeros auxilios. En todo caso se le deberá formar en su actuación teniendo en cuenta su puesto de trabajo y su funcionalidad dentro del plan de emergencias.

4.2.3.4.- Vigilancia de la Salud

El término “**vigilancia de la salud de los trabajadores**” engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

Por ello, dentro de las actuaciones encaminadas a mejorar el empleo y la integración de personas con diversidad funcional en las empresas del sector de la hostelería, se incluyen la adecuada intervención de los profesionales sanitarios de los servicios de medicina del trabajo de las empresas que deben llevar a cabo la vigilancia de la salud de estos trabajadores, y que va a resultar de máxima importancia.

En ocasiones, debido a un desconocimiento de las características, requerimientos psicofísicos y las tareas que desempeña o va a desempeñar un trabajador con diversidad funcional, o sobre las capacidades y habilidades actuales y reales (no teóricas) de un trabajador con una determinada discapacidad para el desempeño de un puesto de trabajo concreto (no genérico o tipo) sin riesgo para su seguridad y salud, se pueden llegar a producir situaciones de discriminación o falta de equidad por motivos de salud.

El **trabajo puede y debe ser un pilar sustancial de la salud**. Así lo reconoce, entre otros, el objetivo 13 del Comité Regional para Europa de la OMS: «Antes del año 2015, los habitantes de la región deben tener mayores oportunidades para vivir en un entorno físico y social saludable en el lugar de trabajo».

Y es la medicina del trabajo, la especialidad que debe de conocer, prevenir y tratar los problemas de salud relacionados con las condiciones del trabajo, con la finalidad de **proteger y promover la salud de los trabajadores y de preservar sus capacidades laborales**, con el

objetivo común de mejorar la salud de los trabajadores y contribuir a la creación de organizaciones saludables que permitan al trabajador desarrollarse, alcanzar y poder utilizar plenamente todo su potencial, además de permitir conseguir un enfoque equilibrado que combine al mismo tiempo los factores económicos y humanos.

Para ello, las actividades sanitarias en el marco de los servicios de salud laboral de las empresas, deben ir **encaminadas y orientadas a promover la adaptación del puesto a las características psicofísicas del trabajador, y de forma especial, cuando existe una determinada discapacidad.**

La contribución y el compromiso de la medicina del trabajo a la sociedad del bienestar, se basa en los pilares básicos en los que se sustenta ésta sociedad del bienestar, como son la educación, la salud y los sistemas de protección social.

Por ello, no es casualidad que aquellas organizaciones que más recursos destinan a la formación y cualificación de sus miembros y a velar por la mejora de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de la salud de los trabajadores, son, al mismo tiempo, las más competitivas y las que más aportan a este objetivo común, ya que la Prevención de Riesgos Laborales es uno de los aspectos fundamentales de la responsabilidad social interna de las empresas.

La medicina del trabajo debe comprometerse con este principio esencial que se denomina «la nueva cultura de empresa». La responsabilidad social primaria: condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y la salud laboral, el desarrollo humano y profesional, y el respeto del medio ambiente; y la responsabilidad social secundaria: calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida familiar y social, reinserción laboral del enfermo o accidentado y asistencia sanitaria. Ambas se corresponden con las bases de los objetivos de la medicina del trabajo: mejorar la salud de los trabajadores y contribuir a la creación de organizaciones saludables, evitando activamente la discriminación laboral o las desigualdades sociales por motivos de salud.

Por consiguiente, **la práctica de la medicina del trabajo debe basarse en los principios de universalidad, equidad, solidaridad, independencia, ética**, participación activa de los distintos actores

sociales y de respeto al medio ambiente, todo ello en concordancia con el código internacional de ética para los profesionales de la salud laboral (Comisión Internacional de la Salud Ocupacional-ICOH), de forma especial cuando puedan existir situaciones complejas frente a la responsabilidad, y a veces contradictorias, entre la idoneidad para el desempeño de un puesto de trabajo y el principio de no discriminación laboral por motivos de salud.

El objetivo de la práctica de la salud ocupacional es promover y proteger la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y habilidad para el trabajo, contribuir al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud o la situación de especial sensibilidad en su caso.

Para que ello sea posible, es necesario que los profesionales de la salud ocupacional se involucren y participen en el diseño y selección de equipos de seguridad y salud ocupacional, métodos y procedimientos apropiados, prácticas de trabajo seguras y en la evaluación de los riesgos.

Sobre la base del principio de equidad, los profesionales de la salud ocupacional **deben ayudar a los trabajadores a obtener y mantener su empleo a pesar de sus deficiencias o discapacidades**. Se debe reconocer que hay necesidades particulares de los trabajadores en materia de salud ocupacional, en función del género, edad, condiciones fisiológicas, aspectos sociales, barreras de comunicación u otros factores. Tales necesidades deben atenderse en forma individual, prestando la debida atención a la protección de la salud en relación con el trabajo y eliminando toda posibilidad de discriminación.

La práctica de la salud en el trabajo se debe orientar hacia el logro de los objetivos señalados por el Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS en 1995, como se cita a continuación: "La salud ocupacional debe enfocarse a: La promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención de daños a la salud causados por sus condiciones de trabajo; la ubicación y **mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y, para resumir, la adaptación del trabajo al hombre, y de cada hombre a su tarea.**

Es por ello que los profesionales de la medicina del trabajo que tienen la responsabilidad de realizar la **valoración de la aptitud para trabajar**, entendida como la evaluación de la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros, **debe estar principalmente determinada por la seguridad y las demandas físicas del trabajo más que por las condiciones de salud de los trabajadores.**

La valoración sanitaria de la aptitud para trabajar requiere la evaluación del estado de salud de un trabajador y al mismo tiempo, el **conocimiento profundo y detallado de las funciones esenciales de su trabajo**, con una doble finalidad: a) evaluar la capacidad psicofísica del trabajador para realizar su trabajo; y b) identificar eventuales riesgos adicionales para su propia salud o la de otros, derivados de las características psicofísicas del trabajador.

Así, la evaluación de las capacidades psicofísicas del trabajador debe realizarse en relación con las **funciones esenciales del trabajo**, y posteriormente, debe realizarse un seguimiento de la efectividad de las medidas correctivas o ajustes realizados en cada caso. Desde el punto de vista de la vigilancia de la salud, es importante señalar, que el certificado de minusvalía, hace referencia a la enfermedad, y no a la capacidad, que se puede haber adquirido después

Siempre ha de estar presente que la valoración médica de la aptitud para trabajar tiene implicaciones muy importantes para el trabajador, ya que incide directamente en sus oportunidades de acceso o mantenimiento de un determinado empleo. Por tanto, debe realizarse de acuerdo a los principios éticos de la práctica médica, evitando especialmente cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. La ausencia de criterios válidos preestablecidos aumenta el riesgo de discriminación por motivos de salud. Además, la valoración médica de la aptitud para trabajar no debe formar parte de los procesos de selección de personal, cuya competencia corresponde a los departamentos de recursos humanos. Los exámenes de salud deben orientarse a la prevención y no a la selección.

Los dictámenes de medicina del trabajo sobre **aptitud deberían enfocarse a lo que la persona puede hacer, no a lo que no puede hacer**, y expresarse en primera instancia en términos de necesidad o

de adaptaciones razonables de las condiciones de trabajo. La concreción de las propuestas razonables de adaptación derivadas de la valoración médica de la aptitud es uno de los campos de intervención preventiva multidisciplinar y en ello debieran concentrarse todos los esfuerzos en primera instancia.

4.2.4.- Análisis de necesidades de adaptación de puestos de trabajo en el Sector de la Hostelería, según áreas funcionales y productos de apoyo y/o ajustes razonables para cada grupo de discapacidad

En esta parte del estudio se van a aportar una serie de recomendaciones para favorecer la participación laboral de las personas con diversidad funcional en el Sector de la Hostelería, minimizando los riesgos para su Seguridad y Salud. En este capítulo vamos a ver:

4.2.4.1.- Accesibilidad Universal

4.2.4.2.- Recomendaciones generales por área funcional. Listado de productos de apoyo.

4.2.4.1.- Accesibilidad Universal (A)

En los últimos años han aparecido nuevos conceptos, respaldados por la normativa sobre igualdad de oportunidades y no discriminación como son el Diseño para Todos y la Accesibilidad Universal. Estos conceptos hacen referencia a criterios de diseño para que los entornos, productos y servicios puedan ser utilizados por todo tipo de usuarios, incluidas las personas con diversidad funcional.

El **diseño para todos**, según la definición del Trace Center de la Universidad de Wisconsin (1996), es el proceso de crear productos, servicios y sistemas que sean utilizados por la mayor gama posible de personas, abarcando el mayor número de situaciones posibles.

La **Accesibilidad Universal**, es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

El objetivo general de la **Accesibilidad Universal en los puestos de trabajo del Sector de la Hostelería**, trata de conseguir la mejor adaptación posible, de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los potenciales trabajadores, con independencia de su diversidad funcional.

Distintas experiencias demuestran que si todos los puestos de trabajo se concibiesen de entrada con criterios generales de Diseño Universal, se mejoraría no solo la seguridad y la prevención de los riesgos laborales, sino además, la accesibilidad y facilidad de uso de forma equitativa a todos los trabajadores y trabajadoras. También sería mucho más sencillo implementar cualquier adaptación individual que precisara una persona con una limitación concreta.

7

Los **siete principios** del Diseño Universal pueden ser usados para evaluar diseños existentes y también como guía en el proceso de diseño para difundir las características de entornos y productos de uso universal.

- 1.- Uso equiparable.** El diseño es útil y vendible a personas con diversas capacidades.
- 2.- Uso flexible.** El diseño se acomoda a un amplio rango de preferencias y habilidades individuales.
- 3.- Simple e intuitivo.** El uso del diseño es fácil de entender, atendiendo a la experiencia, conocimientos, habilidades lingüísticas o grado de concentración actual del usuario.
- 4.- Información perceptible.** El diseño comunica de manera eficaz la información necesaria para el usuario, atendiendo a las condiciones ambientales o a las capacidades sensoriales del usuario.
- 5.- Con tolerancia al error.** El diseño minimiza los riesgos y las consecuencias adversas de acciones involuntarias o accidentales.
- 6.- Que exija poco esfuerzo físico.** El diseño puede ser usado eficaz y confortablemente y con un mínimo de fatiga.
- 7.- Tamaño y espacio para el acceso y uso.** Que proporcione un tamaño y espacio apropiados para el acceso, alcance, manipulación y uso, atendiendo al tamaño del cuerpo, la postura o la movilidad del usuario.

Siguiendo criterios de Accesibilidad Universal se muestran a continuación las especificaciones técnicas de los siguientes elementos:

ACCESIBILIDAD EXTERIOR	RECORRIDO DE ACCESO
<ul style="list-style-type: none"> • A01. El recorrido de acceso al puesto de trabajo deberá estar diferenciado del resto del entorno para que sea fácilmente identificable por cada trabajador. • A02. Las zonas principales de acceso contarán con pavimentos y elementos de borde con contraste de color y textura. • A03. El mobiliario, papeleras, señalización y maceteros no supondrán un impedimento de paso al puesto de trabajo. 	



ACCESIBILIDAD EXTERIOR	APARCAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • A04. Los aparcamientos, tanto exteriores como subterráneos en su caso, dispondrán de plazas reservadas para trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional. • A05. Las plazas se situarán cerca de los accesos peatonales. En el caso de que sean plazas subterráneas, deberá existir un ascensor, rampa hasta el nivel del vestíbulo o vía pública. • A06. Las longitudes mínimas serán: <ul style="list-style-type: none"> Plazas dispuestas en línea: longitud 5 m, y anchura 2,20m Plazas dispuestas en batería: anchura de 3,50 m. y la longitud de 5 m. • A07. Contarán con un ancho especial, reservando un mínimo de espacio lateral para la maniobra y acceso a la acera, para el acceso a la acera se dispondrá de un vado con un ancho adecuado de rebaje. • A08. Las plazas contarán con señalación vertical y horizontal con la inscripción SIA1, "Símbolo Internacional de Accesibilidad" Las señales seguirán la Norma Internacional ISO 7000. 	



ACCESO CENTRO DE TRABAJO**ENTRADA PRINCIPAL**

- **A09.** La entrada al centro de trabajo deberá ser accesible, para ello:
Deberán eliminarse dentro de lo posible elementos que puedan provocar caídas y tropiezos como los felpudos. En todo caso los felpudos estarán encastrados.
El pavimento será antideslizante.
La iluminación será adecuada.
- **A10.** La entrada estará señalizada y contrastada.
- **A11.** Se hará uso de rampas, rebajes y escaleras para salvar los posibles desniveles existentes.

**ACCESO CENTRO DE TRABAJO****VESTIBULO**

- **A12.** La entrada contará con pavimento antideslizante, cromáticamente contrastado y con iluminación adecuada.
- **A13.** Las señales dispuestas en la entrada serán visuales, táctiles y acústicas.



ACCESO CENTRO DE TRABAJO**ACCESO CON CONTROL**

- **A 14.** En el caso de que la entrada disponga de control de acceso, estos contarán con una entrada complementaria, que suponga un acceso alternativo sin obstáculos.

**COMUNICACIÓN VERTICAL****ESCALERAS**

- **A15.** Las escaleras se señalarán con franjas transversales, situadas en el arranque y final de los tramos de escaleras. Estarán elaboradas en un material de textura y color diferenciados y serán antideslizantes. El borde de cada escalón también se podrá señalar con una o varias bandas rugosas de diferente color y textura.
- **A16.** Se recomienda el cambio de color entre huella y contrahuella.
- **A17.** Las escaleras dispondrán de pasamanos dispuestos en ambos lados y a doble altura, el pasamanos podrá disponer en su parte inferior de una placa grabada en braille que indique el nivel y estancias hacia donde conduce la escalera.



COMUNICACIÓN VERTICAL**ASCENSOR**

- **A18.** El ascensor contará con franjas diferenciadas del resto del pavimento en textura y color, en la zona de arranque y desembarco.
- **A19.** La cabina y el rellano quedarán enrasados, el rellano dispondrá de un espacio libre donde pueda inscribirse un círculo de 150 cm. de diámetro.
- **A20.** La puerta será de apertura automática, de desplazamiento horizontal, telescópicas y con una anchura adecuada.
- **A21.** El ascensor dispondrá de pasamanos, y de zócalo perimetral de material resistente.
- **A22.** Los botones deben tener altorrelieve y braille, y no funcionarán a través de un sistema de sensor de temperatura, el accionamiento será mediante presión.
- **A23.** El exterior y el interior de la cabina, contará con información visual y sonora.

**COMUNICACIÓN VERTICAL****PLATAFORMAS ELEVADORAS**

- **A24.** La botonera dispondrá de avance, retroceso y parada, y podrá utilizarse de manera autónoma por una persona en silla de ruedas.
- **A25.** En la zona de embarque y desembarque, se dispondrá de una zona de libre de obstáculos donde pueda inscribirse un círculo de 150 cm. de diámetro.



COMUNICACIÓN VERTICAL

RAMPAS

- **A26.** Para tramos inferiores a 3 metros de longitud, la pendiente no superará el 10%, para tramos entre 3 y 10 metros de longitud será de 8% para tramos de longitud entre 10 y 15 m. la rampa será de 6% y para tramos de más de 15 m. la pendiente máxima permitida es del 3 %.
- **A27.** Al inicio y final de la rampa existirá un espacio libre de obstáculos donde pueda inscribirse un círculo de 150 cm. de diámetro.
- **A28.** Contará con doble pasamanos continuo y zócalo.



COMUNICACIÓN HORIZONTAL

PASILLOS

- **A29.** Los pasillos serán accesibles, dispondrán de anchuras libres de paso adecuadas, tanto para desplazamientos lineales como para giros. En caso de desniveles, se salvarán con rampas o rebajes de pendientes suaves.
- **A30.** Los pavimentos serán antideslizantes y sin resaltes.
- **A31.** Los pasillos dispondrán de iluminación suficiente.
- **A32.** El mobiliario, equipos de extinción, ceniceros, radiadores, dispuestos en los pasillos, se prolongarán hasta el suelo para facilitar su detección.



COMUNICACIÓN HORIZONTAL	PUERTAS
<ul style="list-style-type: none"> • A33. Las puertas contarán con anchura suficiente para poder ser utilizada por usuarios en sillas de ruedas, y sin resaltes inferiores. • A34. En el caso de puertas de vidrio, se utilizarán franjas señalizadoras o puntos de contraste. • A35. Los picaportes serán de mecanismo no enganchable, o de accionamiento por presión, contrastados cromáticamente con la hoja de la puerta. Si existe condena esta será accesible desde el exterior, con mecanismo de giro o deslizamiento. 	
COMUNICACIÓN HORIZONTAL	VENTANAS
<ul style="list-style-type: none"> • A36. Tanto el uso como la dimensión de las ventanas no debe suponer un obstáculo para los usuarios. Serán fácilmente manejables, y preferiblemente correderas u oscilobatientes. 	
COMUNICACIÓN HORIZONTAL	PAVIMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • A37. El pavimento será antideslizante, no tendrá resaltes ni brillos. Presentará contraste con los paramentos verticales. 	
ZONAS DE SERVICIO	ASEOS- VESTUARIOS
<ul style="list-style-type: none"> • A38. Los aseos y vestuarios dispondrán de espacio libre de maniobra y aproximación. • A39. Los lavabos serán sin pedestal, para facilitar la aproximación frontal, el grifo será monomando, o de pulsador de presión suave. • A40. Los inodoros tendrán ayuda técnica a ambos lados, (barras). • A41. Las taquillas serán accesibles. 	



4.2.4.2.- Recomendaciones generales por área funcional. Listado de productos de apoyo.

A la hora de acceder a un puesto de trabajo, la variabilidad interpersonal de los futuros trabajadores y trabajadoras, hace necesario en mayor o menor medida, una evaluación inicial del puesto de trabajo y de los riesgos derivados del mismo.

Estas intervenciones son más necesarias en el caso de colectivos con diversidad funcional que, por situarse en los extremos de la población, pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población. Además, la propia Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, establece esta necesidad de adaptación.

Por lo tanto conviene no olvidar que **los principios y metodologías para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional son los mismos que para las intervenciones convencionales**. Ahora, bien, las intervenciones en este campo deben realizarse, en mayor medida, de forma individualizada y analizando las relaciones persona-tarea-puesto. Esto requerirá por parte de los Servicios de Prevención de las empresas, el análisis de las demandas del trabajo y la validación de la capacidad funcional del trabajador y trabajadora ocupante del puesto.

Previamente a la utilización de estos productos de apoyo se habrán abordado los aspectos ergonómicos y organizacionales del trabajo. Esta forma de abordar el trabajo facilitará cualquier implementación que necesite una persona con diversidad funcional.

El mobiliario, equipos y productos de apoyo mencionados a continuación, constituyen pues, una herramienta de máxima aplicabilidad práctica para los técnicos de prevención de las empresas, con la información necesaria sobre las potenciales adaptaciones que pueden utilizar a la hora de abordar un posible desajuste en relación con el desempeño laboral de una persona con diversidad funcional en las tres áreas funcionales objetos de esta investigación.

Los productos de apoyo (también denominados como ayudas técnicas) son definidos por la Norma Internacional ISO 9999: 2007 como:

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

restricciones en la participación”, que puedan suponer un mayor riesgo para la seguridad y la salud de trabajadores especialmente sensibles o con una determinada diversidad funcional en su caso.

Esta norma, que se revisa periódicamente, se organiza según la siguiente clasificación:

- 04** Productos de apoyo para tratamiento médico personalizado
- 05** Productos de apoyo para el entrenamiento/aprendizaje de capacidades
- 06** Ortesis y prótesis
- 09** Productos de apoyo para el cuidado y la protección personales
- 12** Productos de apoyo para la movilidad personal
- 15** Productos de apoyo para actividades domésticas
- 18** Mobiliario y adaptaciones para viviendas y otros inmuebles
- 22** Productos de apoyo para la comunicación y la información
- 24** Productos de apoyo para la manipulación de objetos y dispositivos
- 27** Productos de apoyo para mejorar el ambiente, herramientas y máquinas
- 30** Productos de apoyo para el esparcimiento

Como se puede comprobar no existe un apartado específico de productos de apoyo para tareas laborales, ya que el trabajo puede conllevar actividades que están presentes a lo largo de toda la clasificación.

A continuación, se presentan las propuestas de productos de apoyo o ajustes que pueden ser necesarios aplicar, según las diferentes áreas funcionales del sector y características de cada trabajador. Dichas medidas, vienen codificadas con la letra **P** (área funcional Primera), **S** (área funcional Segunda) y **C** (área funcional Cuarta), y constituyen la referencia que figura en las fichas de cada puesto de la Guía de Catalogación del capítulo 5

Actividades del **área funcional primera (P)**: Servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

Tareas de Recepción/Atención presencial al público: Esta tarea puede desarrollarse de pié, sentado, o en una posición intermedia o alterna, por lo que en su diseño, debe tenerse en consideración si el

puesto de trabajo está o va a estar ocupado por una persona con una determinada diversidad funcional y específicamente, con movilidad reducida o que afecte a su bipedestación.

Los **mostradores** han de tener las siguientes características para garantizar la accesibilidad:

MOSTRADOR

- **P01.** Ha de disponer al menos de dos partes, uno de una altura respecto al suelo de 75cm a 85 cm, y otra de 1,05 a 1,10 metros.
- **P02.** Si el acceso al mostrador es frontal, su diseño debe dejar un hueco para las piernas de al menos 72 cm de altura, 90 cm de ancho, 60 cm de profundidad a la altura de las rodillas y 75 cm libres a nivel de los pies. Si el acceso es lateral, ha de dejarse una anchura de paso mínimo de 90 cm.
- **P03.** Puede ser útil colocar anclajes para muletas
- **P04.** En aquellos mostradores en los que es probable que se junten varias personas, se reservará una zona paralela al mostrador de 150cm de profundidad para la espera, que no interfiera con los espacios de circulación.
- **P05.** Garantizar la colocación de equipos de trabajo como ordenadores y teléfonos, de manera que respeten las recomendaciones ergonómicas.
- **P06.** Los mostradores y zonas de recepción/atención deberán contar con sistemas de **bucle de inducción** para permitir a los trabajadores o usuarios de prótesis auditivas la mejor audición y comprensión posible.
- **P07.** Los **taburetes de apoyo isquiático**, pueden utilizarse para puestos de trabajo cuya postura principal de trabajo es la bipedestación, permitiendo periodos de descanso.



CARRO PORTA-EQUIPAJES

- **P08.** La manipulación de cargas de una de de las tareas con más exigencias físicas, por la tanto es recomendable la utilización de carros desde la zona de recepción hasta la zona de almacenaje. Este aspecto es de especial relevancia en trabajadores con discapacidad física-motriz y otras discapacidades que afecten al sistema cardiorrespiratorio.



TAREAS DE EMISIÓN/RECEPCIÓN DE LLAMADAS TELEFÓNICAS

- **P09.** Para la recepción y emisión de llamadas telefónicas existen modelos de teléfonos fijos e inalámbricos con números grandes y buen contraste entre el fondo de la tecla y el número, de especial relevancia en el caso de discapacidad visual.
- **P10.** También facilitan la comunicación con las siguientes prestaciones: ajuste del nivel del timbre e indicador luminoso de la llamada, ajuste del volumen del auricular, ganancia de tonos graves y agudos, amplificación adicional con bobina inductiva, permitiendo el uso del teléfono en la posición T del audífono.
- **P11.** Es recomendable la utilización de auriculares inalámbricos para poder tomar notas sin adoptar posturas forzadas y tener las manos libres, facilitando la tarea a personas con una única mano funcional.



TAREAS DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SILLAS DE TRABAJO

En general se realizarán tareas consideradas de oficina. Pasamos a señalar los elementos de mobiliario y equipos más comunes en estas dependencias.

- **P12. Silla de trabajo:** Existe gran variedad de sillas de oficina que permiten adaptarse a un gran número de usuarios. Sin embargo, los trabajadores que se alejan de la media de la población en cuanto a medidas antropométricas, encuentran dificultades para conseguir una silla que le permita un correcto apoyo.
- **P13.** Los trabajadores que encuentran dificultad en sentarse y levantarse sin que la silla de oficina se desplace pueden utilizar **sillas con freno**. Este freno se acciona por medio de una palanca situada en el lado que prefieran, aprovechando así, las ventajas de usar una silla de oficina con ruedas.
- **P14. Las sillas con regulación eléctrica** en altura permiten su utilización a personas que acceden a la silla desde una posición de semibipedestación, pudiendo elevarla para tener un plano de trabajo habitual.



Recomendaciones de las sillas de oficina

- Estables
- Con ruedas y freno.
- Asiento graduable, regulable en altura y profundidad.
- Respaldo reclinable, regulable en altura y profundidad.
- Reposabrazos regulables en altura y en separación.
- Mecanismos de ajuste fácilmente manejables desde la posición sentada.
- Palancas planas y grandes

TAREAS DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN. MESAS DE TRABAJO

La utilización de la mesa adecuada es determinante para facilitar la ejecución de las tareas con un grado óptimo de confort. El proceso para identificarla precisa, por un lado, conocer las características antropométricas y capacidades del trabajador y/o trabajadora. Su finalidad es conseguir colocar los elementos de trabajo de manera que no se adopten posturas forzadas e incómodas, en la interacción con ellos.

- **P15.** Recomendamos **mesas de regulación eléctrica** en altura cuando vayan a ser utilizadas por diferentes personas. También son convenientes cuando la altura óptima de trabajo se aleja de la ofertada por mesas estándar. El botón de regulación debe tener una superficie amplia y diferenciada.



Recomendaciones de las mesas de trabajo

- Estables
- Bordes y esquinas redondeadas.
- Superficie mate, con el fin de minimizar reflejos
- Patas en L, que permiten giros en espacios más reducidos
- Sin cajones fijos.
- Sin faldón o faldón móvil.
- A menor alcance del trabajador, mayor superficie de trabajo.
- Escotadura.
- Electrificadas, permitiendo la colocación de diferentes dispositivos electrónicos en cualquier lugar de la mesa, evitando la presencia de cables por el suelo.
- Rango de regulación en altura.

TAREAS DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN. MOBILIARIO

Mobiliario para el almacenaje de documentos: Los muebles auxiliares de oficina tienen como objetivo facilitar el almacenamiento y la rápida localización de los documentos y útiles necesarios para la realización de las tareas laborales.

Los problemas detectados en relación con la utilización de este tipo de productos afectan a la accesibilidad, el alcance y a la manipulación de puertas y cajones, principalmente.

- **P16.** Tenemos que tener en cuenta que el área de alcance de una persona en silla de ruedas está establecida entre 60 y 120 cm, por lo que habrá que ubicar entre estas alturas el material que se utiliza habitualmente, o bien, añadirse algún sistema de regulación de altura.
- **P17.** El manejo de documentación digital permitirá a un mayor número de usuarios realizar más fácilmente este tipo de tareas.



Recomendaciones del mobiliario de archivo

- Estables
- Sistemas antivuelco.
- Abrir o cerrar con una sola mano.
- Cajones con guías de baja fricción.
- Carpetas almacenadas perpendicularmente.
- Tiradores de asa de tamaño grande.
- Puertas de persiana de apertura horizontal.
- Zócalo inferior remetido para facilitar el acercamiento frontal.

TAREAS REALIZADAS EN EQUIPOS INFORMÁTICOS

El ordenador es una pieza clave en el sector servicios. Sus características y las adaptaciones de que disponemos facilitan su utilización a personas con diversidad funcional físicas y visuales. El ordenador puede ser utilizado también como herramienta de comunicación a través de Internet.

Para facilitar el acceso al ordenador existe una amplia serie de dispositivos *hardware* o aplicaciones *software* que permiten el ajuste a las capacidades del trabajador.

- **P18.** Una primera medida de adaptación es la que proporcionan los sistemas operativos desde el Panel de Control o el Centro de Accesibilidad que tienen opciones para mejorar el acceso de personas con diversidad funcional física o ampliar lo que aparece en la pantalla, especialmente útil para personas con baja visión.
- **P19.** Para la entrada de datos en el ordenador podemos utilizar etiquetas adhesivas con caracteres magnificados para facilitar la identificación de las teclas. Las hay con fondo blanco y letra negra, y con fondo negro y letra blanca.
- **P20.** Los teclados con **formas especiales**, los **reducidos**, y/o los **virtuales** pueden sustituir al estándar cuando las capacidades del trabajador así lo aconsejen. También podemos utilizar un programa con algunas de las prestaciones que sirven para acelerar el proceso de escritura: predicción de palabras, utilización de abreviaturas y frases hechas que previamente hemos construido y guardado.
- **P21.** El ratón estándar puede sustituirse por un **ratón de bola**, un **ratón tipo joystick**, o los controlados con la cabeza.
- **P22.** Los programas de **reconocimiento de voz** son aplicaciones que permiten el control del ordenador mediante comandos de voz.
- **P23.** Respecto a la dificultad para visualizar textos o imágenes presentados en la pantalla del ordenador podemos utilizar un **monitor de 23 o más pulgadas**.
- **P24.** Un paso mayor de ampliación lo proporcionan **programas magnificadores de pantalla**, su funcionamiento es básicamente el mismo que el amplificador de los sistemas operativos antes citados, pero con mayores prestaciones.

Permiten ampliar la zona de la pantalla del ordenador que se quiere visualizar, elegir gama de colores, cambiar figura-fondo. En general la forma de actuar de los amplificadores de pantalla consiste en crear una "zona", en la que los contenidos se muestran modificados en tamaño y /o apariencia. Esta "zona" puede ser un pequeño recuadro que movemos con el cursor del ratón, una parte horizontal de la pantalla, la pantalla total, etc. El grado de ampliación que proporciona que suele oscilar de 2 hasta 16 aumentos. También disponen de síntesis de voz, que sirve de apoyo para la lectura de documentos, páginas web, etc.

- **P25. Programas/Software propio de la entidad.** Debe cumplir requisitos, para poder ser utilizado por un mayor número de potenciales trabajadores.
- **P26. No debe tener elementos parpadeantes** entre 2 y 50 Hz porque pueden desencadenar ataques epilépticos.



Recomendaciones sobre el software

- Letra tipo Arial o helvética
- Tamaño de fuente no menor de 12
- Buen contraste fondo/caracteres de los programas
- No utilizar más de dos tipos de letras (una para los textos y otra para el cuerpo de texto)
- Los adornos en las letras: relieve, sombras y grabados dificultan mucho la lectura
- Utilizar una composición horizontal, antes que vertical
- El espacio entre líneas debe ser 1,5 veces mayor que el espacio entre las palabras en una línea o un 30% del tamaño de la letra,
- Nunca superponer texto sobre imágenes
- Los títulos y los números de las páginas deben aparecer siempre con el mismo tipo de letra y en el mismo lugar del documento.
- Tamaño grande del cursor y color que contraste con el fondo.
- Tamaño grande de iconos
- Accesible a los lectores de pantalla cumpliendo los estándares de accesibilidad.

ELEMENTOS AUXILIARES DE OFICINA

Su finalidad es facilitar la realización de tareas, rebajando el alcance, la fuerza, o la precisión requerida para su realización. Ejemplos de estos dispositivos son:

- **P27. Pinzas de largo alcance:** Estos productos sirven para alcanzar objetos. Su finalidad es convertir el alcance forzado o imposible en alcance cómodo.
- **P28.** Otros productos del mercado general que facilitan la tarea de oficina son los eléctricos, como las **perforadoras** de hojas, **abrecartas**, **grapadoras** y **sacapuntas**.
- **P29.** Es recomendable **utilizar bandejas de almacenaje** sobre la mesa para facilitar el alcance.



TAREAS DE LECTURA/ESCRITURA

Las personas con limitaciones en la escritura manual pueden utilizar productos de apoyo de diversa complejidad, dependiendo de sus capacidades funcionales.

- **P30.** Además de **lápices y bolígrafos especiales**, podemos reseñar otros dos grandes grupos de productos dependiendo de si el dispositivo adaptador de agarre se aplica al producto o se aplica en algún segmento corporal.
- **P31.** Para facilitar la lectura y la adopción de posturas correctas, es recomendable la utilización de un **atril regulable en altura e inclinación**. Si la lectura del documento es simultánea a la visualización de la pantalla del ordenador, es aconsejable la colocación de un atril que sitúe el documento en el mismo plano que el de la pantalla, para minimizar el continuo trabajo de acomodación del ojo.
- **P32.** También puede ser recomendable la utilización de iluminación localizada sobre el documento. En este caso, conviene utilizar un tipo de luz fría y que pueda regularse para permitir un equilibrio de luminancias en la zona.

Para facilitar la lectura de documentos en tinta y la realización de determinadas tareas, las personas con baja visión, cuentan con diferentes ayudas ópticas y de apoyo

- **P33.** La **lupa** es la ayuda de baja visión más conocida y de mayor facilidad de manejo. Forma parte del grupo de ayudas ópticas recomendadas para tareas de cerca.

Si la persona necesita gafas graduadas convencionales, deberá utilizarlas junto con la lupa. Se deberán acercar al texto más que al ojo, calculando el usuario la distancia correcta.

Las potencias de las lupas manuales oscila entre +3Dp (dioptrías) y +20 Dp aproximadamente. De entre ellas las de bolsillo, más pequeñas y plegables, pueden llegar hasta 8 Dp. Cuanta más alta sea la potencia, más pequeño es el diámetro de la lupa y su campo de visión es menor.

- **P34.** En los casos más severos las ayudas ópticas pueden resultar insuficientes, y se deben utilizar dispositivos electrónicos como las **lupas televisión**. Existen en el mercado varios sistemas de magnificación de imagen, basados en circuitos cerrados de televisión (C.C.T.V.). El funcionamiento es el siguiente: Una cámara de televisión capta la imagen que se quiere ampliar, la aumenta por medios ópticos y la presenta en la pantalla en que el usuario realiza la lectura.

Suelen recomendarse a personas con muy poca agudeza visual y a aquellos con sensibilidad al contraste muy reducida, ya que permite invertir la polaridad de la imagen. Permiten una distancia de trabajo muy cómoda.

- **P35.** Las **lupas electrónicas portátiles**, son ayudas electrónicas de pequeño tamaño. Permiten visualizar textos, fotos, mapas, etc. ampliados hasta aprox. 5 veces el tamaño original (dependiendo del modelo). Pueden presentar los colores reales, contraste (blanco/negro), polaridad (positiva/negativa).



TAREAS DE FACTURACIÓN Y CAJA

- **P36. Calculadoras parlantes:** Informan de las operaciones realizadas mediante voz.
- **P37. Calculadoras de teclas grandes:** permiten su manejo a personas con diversidad funcional visual.



OTRAS CONSIDERACIONES

- **P100. Horario irregular/nocturnidad:** se recomienda evitar el trabajo a turnos, en especial que incluya turno nocturno, dada la limitación a la abstracción de las personas con discapacidad intelectual, por lo que no disponer de un turno fijo y repetitivo, puede ser difícilmente asimilable en determinados casos.
- **P101. Autonomía:** se recomienda evitar trabajo en solitario y debe quedar garantizada una supervisión, en especial si se da el caso de que la PCDF requiera ayuda en la toma de decisiones.
- **P102. Variedad de tareas.** Para personas con discapacidad intelectual se requerirá supervisión para trabajos o tareas que requieran una elevada carga mental con diversidad de tareas.
- **P103.** Para personas con discapacidad intelectual (Mental) con grado de discapacidad moderado, habría que poner como medida de apoyo, la recomendación del empleo con apoyo (Enclaves?) a través de un preparador Laboral para facilitar el empleo normalizado.
- **P104.** Limitaciones en las tareas de manejo manual de cargas, utilización de medios auxiliares o ayuda por otras personas.
- **P105.** Se recomienda evitar el trabajo a turnos que incluya el horario nocturno.
- **P106.** Se recomienda la presencia de otros trabajadores y trabajadoras durante los turnos para evitar que se quede la persona con diversidad funcional sola.
- **P107.** Para personas que presentan limitaciones de comunicación (por ejemplo audición), para comprender o emitir órdenes, deberemos prescribir soluciones como la amplificación o la clarificación, el uso de modos alternativos de comunicación (sean de carácter visual, táctil, por texto, por medio de teléfonos de texto, mediante subtitulación, etc.), también se puede apoyar por medio de gestos, lenguaje de signos, interpretación o intermediación.
- **P108.** Para personas que presentan enfermedades mentales (alteraciones de tipo emocional, cognitivo y/o comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como emociones, motivación, etc.), deben percibir un entorno laboral adecuado y tranquilo, con apoyos de proximidad, para ello es importante que el centro de trabajo reciba apoyo por parte de profesionales y servicios de salud mental.
- **P109.** Realización de instrucciones escritas, notas, recordatorios, procedimientos de trabajo tipo gráfico, con imágenes sencillas, etc.
- **P110.** Las comunicaciones en soporte escrito elaboradas por la organización, deberán cumplir, en la medida de lo posible, con unos requisitos mínimos de accesibilidad.

Actividades del **área funcional segunda (S)**: Cocina y economato. Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

COCINA. RECOMENDACIONES GENERALES

- **S01.** Se debe garantizar que los recorridos sean accesibles, el itinerario debe tener 100 cm. de ancho y una altura libre de paso de al menos 210 cm respecto al suelo.
- **S02.** El pavimento no debe ser resbaladizo pero tampoco tan antideslizante que impida la deambulaci3n eficaz a personas que arrastren los pies. Hay que poner especial atenci3n a los pulimentos y dem1s tratamientos del suelo con el fin de evitar que deslicen y deslumbren.
- **S03.** Las llaves de paso de agua y gas, as3 como los interruptores y bases de enchufe, deber1n estar tambi3n dentro del alcance c3modo de los trabajadores y libres de obst1culos que impidan su r1pido y correcto uso. El color debe contrastar con el de la superficie de fondo o pared.



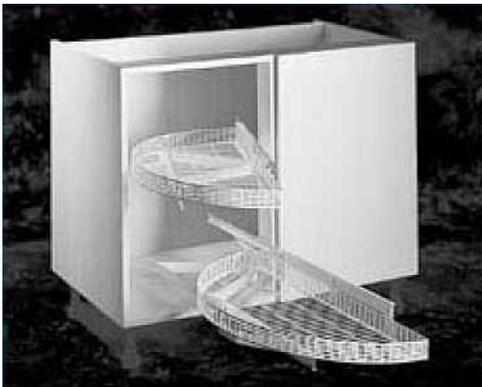
COCINA. ENCIMERA Y OTRAS SUPERFICIES DE TRABAJO

- **S04.** En la medida lo posible se debe crear una superficie de trabajo continua entre fregadero, horno y cocina, para evitar mover y transportar utensilios, cacerolas, etc. más de lo necesario, y de esta forma tener la posibilidad de arrastrarlos. Los bordes y esquinas deben ser redondeados
- **S05.** Las superficies de trabajo y encimeras deben ser de color liso, no producir reflejos y contrastar cromáticamente con los demás elementos de la cocina: fregaderos, placa, etc. y la pared. También es conveniente que el canto de la encimera sea de un color diferente y contrastado con el de la superficie.
- **S06.** Es útil colocar una luz puntual en la zona de la encimera que ilumine directamente la superficie de preparación de los alimentos.
- **S07.** Generalmente las encimeras se colocan a una altura entre 80 y 90 cm, pero esta medida esto depende de la tarea, de las herramientas utilizadas, y de las características del trabajador.
En este sentido parece lógico posibilitar la oportunidad de trabajar a diferentes alturas y acompañar este proceso con asientos que permitan descansos (apoyos isquiáticos, sillas altas giratorias) o alturas que permitan trabajar sentado a cualquier trabajador que por ejemplo esté cortando durante largo rato.
- **S08.** También existe la posibilidad de tener encimeras regulables en altura.
- **S09.** Las superficies de trabajo con escotadura o similar son recomendables por: Permitir colocar los objetos más cerca del empleado y esto minimiza el alcance forzado y la flexión de tronco. Permitir aumentar el espacio de trabajo utilizable y Posibilitar apoyar los brazos.



COCINA. ENCIMERA Y OTROS ELEMENTOS DE TRABAJO

- **S10. Tableros extraíbles, carritos y módulos con ruedas** pueden multiplicar la superficie de trabajo, siempre que sean fáciles de mover y lo suficientemente estables para trabajar sobre ellos.
- **S11.** Las superficies de trabajo y encimeras deben ser de color liso, no producir reflejos y contrastar cromáticamente con los demás elementos de la cocina: fregaderos, placa, etc. y la pared. También es conveniente que el canto de la encimera sea de un color diferente y contrastado con el de la superficie.
- **S12. Cajones y gavetas:** Resulta más fácil alcanzar objetos depositados en unidades que salen hacia fuera con rejillas o gavetas, siempre que tengan la puerta unida y no sea batiente o una puerta de persiana.
- **S13.** Estos espacios de almacenamiento de menaje o alimentos, no deben ser demasiado grandes de tal forma que no se requiera mucha fuerza para ser abiertos o cerrados.
- **S14. Los estantes giratorios** tipo carrusel resuelven el alcance a las esquinas.
- **S15. Las puertas correderas o de persiana,** son interesantes frente a las batientes porque evitan golpes cuando se dejan abiertas y requieren menos espacio.
- **S16.** Es conveniente la utilización de **tiradores de asa** (en forma de D), aunque también son interesantes los cierres magnéticos que se abren simplemente empujando, por ejemplo un cajón.
- **S17.** Resultan útiles **grifos de manguera extraíble** que permiten llenar ollas sin tener que introducirlas en el fregadero, o los grifos monomando con palanca larga, que requieren menos fuerza y destreza para manejarlos.



COCINA. TRABAJO CON ELECTRODOMÉSTICOS

- **S18. Controles.** Las marcas, números o letras deben contrastar con el fondo y ser lo suficientemente grandes para que se vean con facilidad.
- **S19. Controles manuales.** Superficies no deslizantes y que proporcionen una área de agarre grande. Requerir poca fuerza para ser accionados. Mandos con diferentes formas para diferentes funciones, que puedan ser fácilmente localizables al tacto.
- **S20. Cajones y gavetas:** Resulta más fácil alcanzar objetos depositados en unidades que salen hacia fuera con rejillas o gavetas, siempre que tengan la puerta unida y no sea batiente o una puerta de persiana.
- **S21. Controles electrónicos.** La disposición en el espacio debe ser lógica, además se debe evitar botones o controles demasiado pequeños y/ o juntos.
- **S22. Pantallas.** Con suficiente luz, deben ser grandes y claras. La información debe ser fácil de entender y estar dispuesta de forma lógica



COCINA. HORNOS Y OTROS ELECTRODOMÉSTICOS.

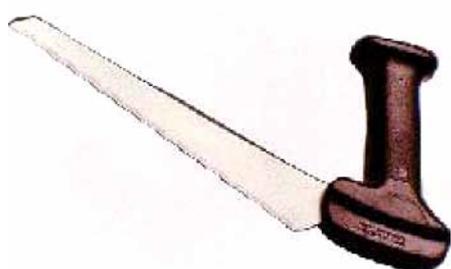
- **S23. Los electrodomésticos** deben estar situado a una altura que permita un alcance cómodo, y es conveniente que esté cerca de una superficie de trabajo.
- **S24.** Son interesantes, las superficies que salen de debajo y permiten hacer de puente para llegar a la encimera, o utilizar un carro o módulos móviles.
- **S25. Los hornos** que abren de lado con puertas cuya bisagra permita 180 grados de giro, son más fáciles de usar y se puede alcanzar mejor su interior.
- **S26. Las asas de la puerta** deben tener una forma tal que se puedan meter fácilmente los dedos, como por ejemplo en forma de D. Es importante que su superficie sea antideslizante.
- **S27. Si las puertas** se abren mediante un botón o pulsador, éste debe ser lo suficientemente grande y no requerir mucha fuerza para se accionado.
- **S28.** El horno **debe contar con luz** para que a comida se puede ver con la puerta cerrada; los cristales oscuros y dibujos en la puerta pueden impedirlo.



LISTADO SIGUIENDO LA CLASIFICACIÓN ISO 9999 DE PRODUCTOS DE APOYO PARA TAREAS RELACIONADAS CON ESTAS ÁREAS FUNCIONALES.

15/03 Ayudas para la preparación de alimentos y bebidas.

- **S30.** 15/03 06 Ayudas para cortar, partir y dividir. Se incluyen máquinas para hacer rodajas, cuchillos, dispositivos para cortar, dispositivos para sujetar y rallar.



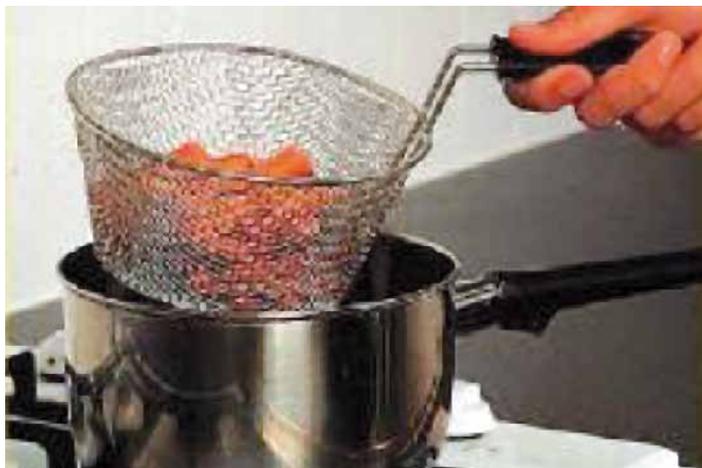
15/03 Ayudas para la preparación de alimentos y bebidas.

- **S31.** 15/03 09 Ayudas para limpiar y pelar. incluyendo pelapatatas manuales y sujeta-patatas.



15/03 Ayudas para la preparación de alimentos y bebidas.

- **S32.** 15/03 15 Máquinas y recipientes para preparar alimentos. incluyendo mezcladores de alimentos y batidoras manuales.
- **S33.** 15/03 18 Ayudas para cocinar y freír. Incluyendo fija-cacerolas y pinzas para freír.



- **S34.** 15/03 21 Unidades de cocina (cocinas, hornos, cocinas eléctricas).



15/06 Ayudas para el fregadero.

- **S35.15/06 03** Fregaderos.
- **S36 15/06 06** Cepillos para fregar



24 Ayudas para el manejo de productos y mercancías.

- **S37. 24/06 03** Ayudas para abrir botellas, latas y recipientes. Incluyendo soportes de apoyo.



- **S38. 24/18** Ayudas para asistir y/o sustituir funciones de la mano y/o de los dedos.
- **24/18 03** Ayudas para asir.
- **24/18 06** Adaptadores de agarre y de fijación (ayudas aplicadas al producto).



- **S39. 24/21 Ayudas para alcanzar a distancia.**

- **24/21 03** Pinzas de largo alcance manuales.



- **S49. 24/27 Ayudas para la fijación.**

- **24/27 06** Tapetes antideslizantes.



- **S40. 24/36 Ayudas para el transporte por acción corporal y por ruedas (para uso personal).**

- **24/36 03** Ayudas para transportar..



AYUDAS PARA TRABAJOS DE OFICINA.

- **S41.** Las estancias deberán contar con sistemas de **bucle de inducción** para permitir a los trabajadores o usuarios de prótesis auditivas la mejor audición y comprensión posible.
- **S42.** Los **taburetes de apoyo isquiático**, pueden utilizarse para puestos de trabajo cuya postura principal de trabajo es la bipedestación, permitiendo periodos de descanso.
- **S43.** La manipulación de cargas de una de de las tareas con más exigencias físicas, por la tanto es recomendable la utilización de carros. Este aspecto es de especial relevancia en trabajadores con discapacidad física-motriz y otras discapacidades que afecten al sistema cardiorrespiratorio.
- **S44.** Para la recepción y emisión de llamadas telefónicas existen modelos de teléfonos fijos e inalámbricos con números grandes y buen contraste entre el fondo de la tecla y el número, de especial relevancia en el caso de discapacidad visual.
- **S45.** También facilitan la comunicación con las siguientes prestaciones: ajuste del nivel del timbre e indicador luminoso de la llamada, ajuste del volumen del auricular, ganancia de tonos graves y agudos, amplificación adicional con bobina inductiva, permitiendo el uso del teléfono en la posición T del audífono.
- **S46.** Es recomendable la utilización de auriculares inalámbricos para poder tomar notas sin adoptar posturas forzadas y tener las manos libres, facilitando la tarea a personas con una única mano funcional.
- **S47. Silla de trabajo:** Existe gran variedad de sillas de oficina que permiten adaptarse a un gran número de usuarios. Sin embargo, los trabajadores que se alejan de la media de la población en cuanto a medidas antropométricas, encuentran dificultades para conseguir una silla que le permita un correcto apoyo.
- **S48.** Los trabajadores que encuentran dificultad en sentarse y levantarse sin que la silla de oficina se desplace pueden utilizar **sillas con freno**. Este freno se acciona por medio de una palanca situada en el lado que prefieran, aprovechando así, las ventajas de usar una silla de oficina con ruedas.
- **S49. Las sillas con regulación eléctrica** en altura permiten su utilización a personas que acceden a la silla desde una posición de semibipedestación, pudiendo elevarla para tener un plano de trabajo habitual.
- **S50. Para trabajos de oficina** recomendamos **mesas de regulación eléctrica** en altura cuando vayan a ser utilizadas por diferentes personas. También son convenientes cuando la altura óptima de trabajo se aleja de la ofertada por mesas estándar. El botón de regulación debe tener una superficie amplia y diferenciada.

- **S51.** Tenemos que tener en cuenta que el área de alcance de una persona en silla de ruedas está establecida entre 60 y 120 cm, por lo que habrá que ubicar entre estas alturas el material que se utiliza habitualmente, o bien, añadirse algún sistema de regulación de altura.
- **S52.** El manejo de documentación digital permitirá a un mayor número de usuarios realizar más fácilmente este tipo de tareas.
- **S53.** Una primera medida de adaptación es la que proporcionan los sistemas operativos desde el Panel de Control o el Centro de Accesibilidad que tienen opciones para mejorar el acceso de personas con diversidad funcional física o ampliar lo que aparece en la pantalla, especialmente útil para personas con baja visión.
- **S54.** Para la entrada de datos en el ordenador podemos utilizar etiquetas adhesivas con caracteres magnificados para facilitar la identificación de las teclas. Las hay con fondo blanco y letra negra, y con fondo negro y letra blanca.
- **S55.** Los teclados con **formas especiales**, los **reducidos, y/o los virtuales** pueden sustituir al estándar cuando las capacidades del trabajador así lo aconsejen. También podemos utilizar un programa con algunas de las prestaciones que sirven para acelerar el proceso de escritura: predicción de palabras, utilización de abreviaturas y frases hechas que previamente hemos construido y guardado.
- **S56.** El ratón estándar puede sustituirse por un **ratón de bola**, un **ratón tipo joystick**, o los controlados con la cabeza.
- **S57.** Los programas de **reconocimiento de voz** son aplicaciones que permiten el control del ordenador mediante comandos de voz.
- **S58.** Respecto a la dificultad para visualizar textos o imágenes presentados en la pantalla del ordenador podemos utilizar un **monitor de 23 o más pulgadas**.
- **S59.** Un paso mayor de ampliación lo proporcionan **programas magnificadores de pantalla**, su funcionamiento es básicamente el mismo que el ampliador de los sistemas operativos antes citados, pero con mayores prestaciones.
- **S60. Programas/Software propio de la entidad.** Debe cumplir requisitos, para poder ser utilizado por un mayor número de potenciales trabajadores.
- **S61. No debe tener elementos parpadeantes** entre 2 y 50 Hz porque pueden desencadenar ataques epilépticos.
- **S62. Pinzas de largo alcance:** Estos productos sirven para alcanzar objetos. Su finalidad es convertir el alcance forzado o imposible en alcance cómodo.
- **S63.** Otros productos del mercado general que facilitan la tarea de oficina son los eléctricos, como las **perforadoras** de hojas, **abrecartas, grapadoras y sacapuntas**.

- **S64.** Es recomendable **utilizar bandejas de almacenaje** sobre la mesa para facilitar el alcance.
- **S65.** Además **de lápices y bolígrafos especiales**, podemos reseñar otros dos grandes grupos de productos dependiendo de si el dispositivo adaptador de agarre se aplica al producto o se aplica en algún segmento corporal.
- **S66.** Para facilitar la lectura y la adopción de posturas correctas, es recomendable la utilización de un **atril regulable en altura e inclinación**. Si la lectura del documento es simultánea a la visualización de la pantalla del ordenador, es aconsejable la colocación de un atril que sitúe el documento en el mismo plano que el de la pantalla, para minimizar el continuo trabajo de acomodación del ojo.
- **S67.** También puede ser recomendable la utilización de iluminación localizada sobre el documento. En este caso, conviene utilizar un tipo de luz fría y que pueda regularse para permitir un equilibrio de luminancias en la zona.
- **S68 La lupa** es la ayuda de baja visión más conocida y de mayor facilidad de manejo. Forma parte del grupo de ayudas ópticas recomendadas para tareas de cerca.

Si la persona necesita gafas graduadas convencionales, deberá utilizarlas junto con la lupa. Se deberán acercar al texto más que al ojo, calculando el usuario la distancia correcta.

Las potencias de las lupas manuales oscila entre +3Dp (dioptrías) y +20 Dp aproximadamente. De entre ellas las de bolsillo, más pequeñas y plegables, pueden llegar hasta 8 Dp. Cuanta más alta sea la potencia, más pequeño es el diámetro de la lupa y su campo de visión es menor.

- **S69.** En los casos más severos las ayudas ópticas pueden resultar insuficientes, y se deben utilizar dispositivos electrónicos como las **lupas televisión**. Existen en el mercado varios sistemas de magnificación de imagen, basados en circuitos cerrados de televisión (C.C.T.V.). El funcionamiento es el siguiente: Una cámara de televisión capta la imagen que se quiere ampliar, la aumenta por medios ópticos y la presenta en la pantalla en que el usuario realiza la lectura.

Suelen recomendarse a personas con muy poca agudeza visual y a aquellos con sensibilidad al contraste muy reducida, ya que permite invertir la polaridad de la imagen. Permiten una distancia de trabajo muy cómoda.

- **S70. Las lupas electrónicas portátiles**, son ayudas electrónicas de pequeño tamaño. Permiten visualizar textos, fotos, mapas, etc. ampliados hasta aprox. 5 veces el tamaño original (dependiendo del modelo). Pueden presentar los colores reales, contraste (blanco/negro), polaridad (positiva/negativa).
- **S71. Calculadoras parlantes:** Informan de las operaciones realizadas mediante voz.

AYUDAS PARA LAS TAREAS DE LIMPIEZA EN LA COCINA

- **S72.** Palo telescópico con mango ergonómico para reducir la fuerza, incrementar la maniobrabilidad y posibilitar su uso con una sola mano.
- **S73.** Soporte de mopa acoplable al palo telescópico y recambios.
- **S74. Para facilitar la limpieza de cristales altos,** se puede proporcionar un equipo que permita realizar limpieza en zonas elevadas y que pueda ser usado con una sola mano, para ello puede disponer de brazo giratorio, palo telescópico, porta- cuchillas, etc.
- **S75. Recogedor con ruedas** para facilitar el desplazamiento y capazo móvil (se pone vertical cuando se levanta evitando la caída de suciedad y evitando el gesto estático de los brazos).
- **S76. Depósito de detergente** que, mediante una ligera presión en el mango, echa el producto delante de la mopa. Esto facilita la dosificación del producto y evita el transporte de cubos con detergente.
- **S77. Dispositivos para dosificación.** Disponer de recipientes intermedios con el volumen apropiado para que puedan echar allí el producto primero.
- **S78.** Mango regulable de fácil agarre, con soportes acolchados para las manos y antideslizantes.
- **S79. Cubos y/o bolsas adaptadas** para minimizar el esfuerzo físico, extraíbles, con ruedas, etc.
- **S80. Proporcionar fichas** en las zonas de lavandería y productos de limpieza donde se especifica por colores qué producto es para cada tarea y utilizar dosificadores.

OTRAS CONSIDERACIONES

- **S100. Horario irregular/nocturnidad:** se recomienda evitar el trabajo a turnos, en especial que incluya turno nocturno, dada la limitación a la abstracción de las personas con discapacidad intelectual, por lo que no disponer de un turno fijo y repetitivo, puede ser difícilmente asimilable en determinados casos.
- **S101. Autonomía:** se recomienda evitar trabajo en solitario y debe quedar garantizada una supervisión, en especial si se da el caso de que la PCDF requiera ayuda en la toma de decisiones.
- **S102. Variedad de tareas.** Para personas con discapacidad intelectual se requerirá supervisión para trabajos o tareas que requieran una elevada carga mental con diversidad de tareas.

- **S103.** Para personas con discapacidad intelectual (Psíquica) con grado de discapacidad moderado, habría que poner como medida de apoyo, la recomendación del empleo con apoyo (Enclaves?) a través de un preparador Laboral para facilitar el empleo normalizado.
- **S104.** Limitaciones en las tareas de manejo manual de cargas, utilización de medios auxiliares o ayuda por otras personas.
- **S105.** Limitaciones en la exposición a temperaturas extremas o cambios bruscos de temperaturas, trabajos en cámaras de frío, congeladores, hornos, etc.
- **S106.** Se recomienda evitar el trabajo a turnos que incluya el horario nocturno.
- **S107.** Se recomienda la presencia de otros trabajadores y trabajadoras durante los turnos para evitar que se quede la persona con diversidad funcional sola.
- **S108.** Se tendrá en cuenta potenciales sensibilidades a productos químicos, látex, y/o productos de limpieza.
- **S109.** Para personas que presentan limitaciones de comunicación (por ejemplo audición), para comprender o emitir órdenes, deberemos prescribir soluciones como la amplificación o la clarificación, el uso de modos alternativos de comunicación (sean de carácter visual, táctil, por texto, por medio de teléfonos de texto, mediante subtitulación, etc.), también se puede apoyar por medio de gestos, lenguaje de signos, interpretación o intermediación.
- **S110.** Para personas que presentan enfermedades mentales (alteraciones de tipo emocional, cognitivo y/o comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como emociones, motivación, etc.), deben percibir un entorno laboral adecuado y tranquilo, con apoyos de proximidad, para ello es importante que el centro de trabajo reciba apoyo por parte de profesionales y servicios de salud mental.
- **S111.** Realización de instrucciones escritas, notas, recordatorios, procedimientos de trabajo tipo gráfico, con imágenes sencillas, etc.
- **S112.** Las comunicaciones en soporte escrito elaboradas por la organización, deberán cumplir, en la medida de lo posible, con unos requisitos mínimos de accesibilidad.

Actividades del **área funcional cuarta (C)**: Pisos, limpieza. Servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicio de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

LISTADO SIGUIENDO LA CLASIFICACIÓN ISO 9999 DE PRODUCTOS DE APOYO PARA TAREAS RELACIONADAS CON ESTA ÁREA FUNCIONAL

15 12 03 Recogedores, cepillos para el polvo y utensilios

Sistemas de limpieza ergonómicas

- **C01.** Palo telescópico con mango ergonómico para reducir la fuerza, incrementar la maniobrabilidad y posibilitar su uso con una sola mano.
- **C02.** Soporte de mopa acoplable al palo telescópico y recambios.
- **C03.** Plumero de microfibra con recambios lavables. La parte exterior del plumero es flexible pudiéndose modificar su ángulo para alcanzar cualquier lugar con la misma postura. El mango puede acoplarse si se desea al palo telescópico. Al ser de microfibra absorbe la suciedad sin levantar polvo.
- **C04. Para facilitar la limpieza de cristales altos,** se puede proporcionar un equipo que permita realizar limpieza en zonas elevadas y que pueda ser usado con una sola mano, para ello puede disponer de brazo giratorio, palo telescópico, porta- cuchillas, etc.
- **C05. Recogedor con ruedas** para facilitar el desplazamiento y capazo móvil (se pone vertical cuando se levanta evitando la caída de suciedad y evitando el gesto estático de los brazos).



15 12 06 Cepillos, esponjas, gamuzas, sacudidores y bayetas para el suelo incluyendo artículos especialmente diseñados

- **C06.** Manopla-bayeta. Sustituye a los trapos o bayetas convencionales. Se coloca en la mano como un guante, reduciendo la fuerza de agarre y consiguiendo mayor superficie de limpieza.



**09 33 33 Jaboneras, sujeciones para el jabón y dispensadores de jabón.
Dispositivos para sujeta y/o dispensar jabón o detergentes**

- **C07. Depósito de detergente** que, mediante una ligera presión en el mango, echa el producto delante de la mopa. Esto facilita la dosificación del producto y evita el transporte de cubos con detergente.
- **C08. Dispositivos para dosificación.** Poner marcas en los cubos para indicar el nivel de llenado.
- **C09. Dispositivos para dosificación.** Colocar marcas en las botellas de detergente según las dosis.
- **C010. Dispositivos para dosificación.** Comprar dosificadores con los que se pueda regular la cantidad de producto que se echa.
- **C011. Dispositivos para dosificación.** Disponer de recipientes intermedios con el volumen apropiado para que puedan echar allí el producto primero.



15 12 09 Aspiradoras

- **C12. Aspiradoras automáticas** con mangos adaptados ergonómicos, aspiradoras sin bolsa, escobas automáticas.



15 12 12 Limpia-alfombras (para uso en seco)

- **C13.** Dispositivos mecánicos que se empujan a lo largo de la alfombra con un mecanismo que levanta la suciedad y la introduce dentro un recipiente interno de almacenamiento.

15 12 22 Equipamiento para fregar el suelo

Fregonas, cubos. Soportes y equipo de fregona para uso en mojado incluidos

- **C14.** Para facilitar la tarea de escurrir, evitando las aplicaciones de fuerza y torsión de las manos utilizar **equipos de limpieza electrónicos** como escurridores electrónicos de mopas, y prensas automáticas de fregonas profesionales con cubos, accesorios y recambios.
- **C15.** Mango regulable de fácil agarre, con soportes acolchados para las manos y antideslizantes.



15 12 27 Productos de apoyo para depositar basura/desperdicios

- **C16. Cubos y/o bolsas adaptadas** para minimizar el esfuerzo físico, extraíbles, con ruedas, etc.
- **C17. Bolsas de diferente color** para determinar los contenidos de cada bolsa.



15 15 Productos de apoyo para confeccionar y mantener textiles

15 15 03 Máquinas de coser

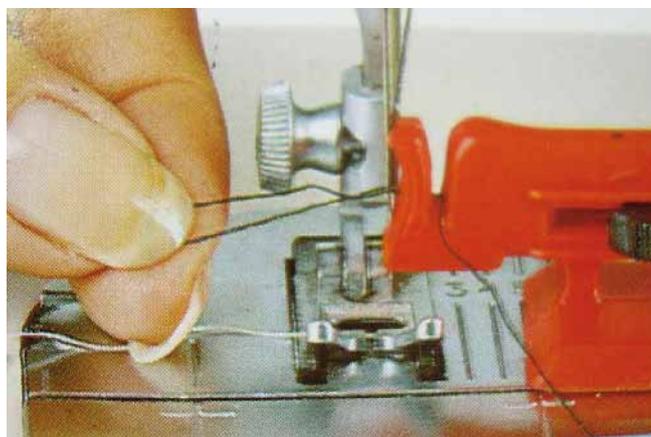
- **C18. Guante adaptable** a la máquina de coser para eliminar la funcionalidad del pedal.
- **C19. Máquinas de coser** especializadas según la discapacidad.

15 15 06 Bastidores para coser, cojines para alfileres y dispositivos para zurcir

- **C20. Dispositivos para sujetar el** material en una posición fija para coser o zurcir bastidores para bordar incluidos.

15 15 19 Productos de apoyo para coser a mano

- **C21. Enhebradores** de agujas y dedales incluidos.



15 15 21 Tijeras

- **C22. Productos de apoyo para cortar.**



15 15 24 Máquinas de planchar y planchas

- **C23. Máquinas automáticas** para planchar sábanas u otros textiles con menos esfuerzo.



15 15 27 Tablas y mesas de plancha

- **C24. Tablas y mesas** regulables en altura y adaptadas con brazos movibles, etc.



15 15 30 Cestos con ruedas para la ropa

- **C25. Cestos con ruedas** para facilitar el transporte de la ropa, o carros con ruedas donde se coloquen los cestos.



15 15 33 Lavadoras

- **C26. Lavadoras industriales** con mandos de accionamiento diferenciados por colores y de gran tamaño, colocadas a una altura accesible.
- **C27. Colocar las instrucciones y pictogramas de uso** junto a los equipos de trabajo.



15 15 43 Productos de apoyo para secar la ropa

- **C28. Secadoras, armarios-secadores y secadores centrífugos.**



OTROS PRODUCTOS DE APOYO

- **C29. Carros de limpieza.** Se puede facilitar el transporte de material, reduciendo la fuerza necesaria y evitando tener que llevar material manualmente y realizar varios viajes, que dispongan de características como: Mango horizontal para facilitar el agarre y el empuje, ruedas direccionales desmontables. Bandejas para depositar objetos desmontables, bolsa extraíble para desperdicios, soportes para equipos de limpieza (fregona, escoba, etc.), etc. Es interesante que los carros que se vayan a utilizar sean pequeños y compactos.



ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

- **C30.** Se puede dotar al personal de agendas electrónicas donde se recuerde las tareas a realizar.
- **C31.** Se puede facilitar en una **ficha el horario con las tareas** que se han de realizar durante la jornada y el tiempo que ha de emplear en cada una, tachando lo que se haya realizado ya.
- **C32. Proporcionar fichas** en las zonas de lavandería y productos de limpieza donde se especifica por colores qué producto es para cada tarea y utilizar dosificadores.



OTRAS CONSIDERACIONES

- **C100. Horario irregular/nocturnidad:** se recomienda evitar el trabajo a turnos, en especial que incluya turno nocturno, dada la limitación a la abstracción de las personas con discapacidad intelectual, por lo que no disponer de un turno fijo y repetitivo, puede ser difícilmente asimilable en determinados casos.
- **C101. Autonomía:** se recomienda evitar trabajo en solitario y debe quedar garantizada una supervisión, en especial si se da el caso de que la PCDF requiera ayuda en la toma de decisiones.
- **C102. Variedad de tareas.** Para personas con discapacidad intelectual se requerirá supervisión para trabajos o tareas que requieran una elevada carga mental con diversidad de tareas.
- **C103.** Para personas con discapacidad intelectual (Psíquica) con grado de discapacidad moderado, habría que poner como medida de apoyo, la recomendación del empleo con apoyo (Enclaves?) a través de un preparador Laboral para facilitar el empleo normalizado.
- **C104.** Limitaciones en las tareas de manejo manual de cargas, utilización de medios auxiliares o ayuda por otras personas.
- **C105.** Para personas que presentan limitaciones de comunicación (por ejemplo audición), para comprender o emitir órdenes, deberemos prescribir soluciones como la amplificación o la clarificación, el uso de modos alternativos de comunicación (sean de carácter visual, táctil, por texto, por medio de teléfonos de texto, mediante subtitulación, etc.), también se puede apoyar por medio de gestos, lenguaje de signos, interpretación o intermediación.
- **C106.** Para personas que presentan enfermedades mentales (alteraciones de tipo emocional, cognitivo y/o comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como emociones, motivación, etc.), deben percibir un entorno laboral adecuado y tranquilo, con apoyos de proximidad, para ello es importante que el centro de trabajo reciba apoyo por parte de profesionales y servicios de salud mental.
- **C107.** Realización de instrucciones escritas, notas, recordatorios, procedimientos de trabajo tipo gráfico, con imágenes sencillas, etc.
- **C108.** Las comunicaciones en soporte escrito elaboradas por la organización, deberán cumplir, en la medida de lo posible, con unos requisitos mínimos de accesibilidad.
- **C109.** Evitar inhalación de productos que provocan irritación en las vías respiratorias. (Productos que en la etiqueta figure la frase R37).
- **C110.** Para evitar problemas de espalda deberán adaptarse las camas articuladas para poder facilitar el manejo de las mismas.
- **C111.** Utilizar guantes de material adecuado en función del tipo de producto químico a manipular y/o de posibles sensibilizaciones o afecciones dermatológicas.

Se puede encontrar más información sobre sistemas alternativos de acceso al ordenador en el Catálogo de Ayudas Técnicas del CEAPAT: www.catalogo-ceapat.es





5.- Catálogo de puestos de trabajo para las áreas funcionales 1^a, 2^a y 4^a ocupados por trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional.

Lugares de trabajo



Fichas de evaluación

► Lugares de trabajo

LUGAR DE TRABAJO/BARRERAS ARQUITECTÓNICAS		
A. ACCESIBILIDAD EXTERIOR	SI/NO	OBSERVACIONES:
A.1.- Desplazamiento al centro de trabajo. Dificultades para llegar hasta el centro de trabajo (lejos de centro urbano, carencia de transporte público adecuado, etc.		A01, A02, A03
A.2.- En las zonas y elementos de urbanización de uso público, ¿Existen barreras que impidan el paso de las personas con problemas de movilidad?		A01, A02, A03
A.3.- En los recorridos de acceso al centro de trabajo, ¿Se encuentran diferenciados de su entorno mediante el empleo de elementos de borde y contrastes en pavimentos de color y textura?		A01, A02, A03
A.4.- Elementos de mobiliario, o señalización, en los accesos al centro de trabajo. ¿Se encuentran alcanzables por el mismo usuario discapacitado sin constituir un obstáculo o impedimento?		A03
B. APARCAMIENTO	SI/NO	OBSERVACIONES:
B.1.¿Existe aparcamiento próximo al centro de trabajo?		A04
B.2. ¿está libre de barreras la ruta desde el aparcamiento hasta el edificio?		A05, A06, A07
B.3. ¿Se dispone de plaza reservada y accesible para personas con discapacidad? ¿Está señalizada? ¿hay un espacio de 370 cm de anchura como mínimo?		A05, A06, A07, A08
B.4. En caso de que sea subterráneo, ver si existe ascensor hasta la vía pública y en su defecto una rampa accesible. ¿Se puede acceder fácilmente a la plaza y a la zona peatonal?		A05

TRABAJO/BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

C. ACCESOS AL CENTRO DE TRABAJO	SI/NO	OBSERVACIONES:
C.1. En el acceso al centro de trabajo: ¿el pavimento es antideslizante?, ¿Existen desniveles o algún elemento como los felpudos que supongan problemas de accesibilidad?		A09, A10, A12, A37
C.2. ¿existe rampa para acceder al edificio, como alternativa a escalones/escaleras? ¿tiene 120 cm de anchura como mínimo?		A11
C.3. ¿La pendiente máxima es del 8%? Tiene pasamanos doble a ambos lados? Y es antideslizante? ¿existe una franja rugosa en el arranque y desembarco de la misma?		A 11, A26, A27, A28
C.4. En la entrada al edificio, ¿existe al menos una entrada accesible principal y se encuentra señalizada?		A14
C.5. ¿La puerta requiere de poca fuerza para abrirla?		A33, A34, A35
C.6. ¿La puerta tiene 85 cm de anchura libre como mínimo?		A33, A34, A35
D. ASCENSORES	SI/NO	OBSERVACIONES:
D.1. ¿Es posible acceder a todas las áreas y recintos del centro de trabajo mediante ascensor, rampa o similar? Están señalizadas dichas áreas mediante información visual y sonora adecuada?		
D.2. ¿Las puertas disponen de anchura suficiente (85 cm mínimo)? Son de apertura automática?		A18, A19, A20
D.3. ¿Las plantas de los pisos y la cabina quedan totalmente enrasados?		A19, A20,
D.4. ¿Los mandos de control exteriores e interiores se encuentran a una altura adecuada? Disponen de altorrelieve y braille. Dispone de información visual y sonora? El botón de emergencia ¿destaca mediante señal luminosa?		A22, A23

TRABAJO/BARRERAS ARQUITECTÓNICAS		
E. ELEMENTOS DEL CENTRO DE TRABAJO	SI/NO	OBSERVACIONES:
E.1. ¿Los pasillos tienen 120 cm de ancho como mínimo? Disponen de franjas guía antideslizantes para invidentes?		A29, A30, A31, A32, A37
E.2. ¿las puertas tienen 85cm como mínimo? ¿Se abren fácilmente (con palanca no con pomo redondo)?		A33, A34, A35
E.3. En las escaleras, ¿se dispone de un ancho adecuado?, ¿existe una franja rugosa de textura especial tanto en el arranque y desembarco como en el borde del peldaño? ¿la iluminación está reforzada? ¿Existe doble barandilla a ambos lados y con pasamanos a altura adecuada?		A15, A16, A17
E.4. ¿Se dispone de plataforma elevadora? En su caso dispondrá de las botoneras de avance, retroceso y parada en el inicio y final de recorrido de la plataforma.		A24, A25
E.5. Las ventanas tienen un mecanismo de fácil apertura y se sitúan permitiendo las vistas al exterior a todos los usuarios.		A36
F. ASEOS Y VESTURARIOS	SI/NO	OBSERVACIONES:
F.1. ¿se encuentran accesibles desde el puesto de trabajo?		A38
F.2. Distribución y dimensiones de los mismos ¿existe espacio de maniobra?		A38, A39, A40, A41
F.3. ¿la altura libre del lavabo es de 70 cm como mínimo? ¿Los mandos del lavabo y accesorios son de accionamiento simple (tipo palanca)?		A39
F.4. ¿las barras de apoyo se encuentran a cada lado del inodoro? Van paralelas al suelo y a una altura entre 70-75 cm.		
F.5. La aproximación a taquillas, bancos, duchas y mobiliario en general es adecuado?		

TRABAJO/BARRERAS ARQUITECTÓNICAS		
F.5. Si existen cabinas separadas para el inodoro, la puerta se abre hacia fuera y dispone de anchura suficiente?		
G SEÑALIZACIÓN	SI/NO	OBSERVACIONES:
G.1. Señalización visual: las señales existentes en el centro de trabajo son de tamaño adecuado y se pueden ver correctamente.		
G.2. Señalización sonora: Existe medio de información sonora y escrita? (Tipo megafonía acondicionada, etc.		
G.3. Señalización táctil: Existe señalización duplicada en braille y letra de imprenta?		
H. MEDIDAS DE EMERGENCIA	SI/NO	OBSERVACIONES:
H.1. Se ha tenido en cuenta en el plan de emergencias la evacuación de personas con discapacidad?		
H.2. Existen señales de alarma sonoras y luminosas para alertar de la evacuación en todas las zonas del centro de trabajo (p.e. aseos)?		
H.3. Los accesos a pulsadores de alarma y en general a los medios de protección contra incendios son adecuados.		
H.4. Las barreras antipánico de las puertas se encuentran colocadas a una altura adecuada.		
H.5. Resultados de los simulacros. Necesidades detectadas.		

Área funcional Primera



Fichas de evaluación

- ▶ Conserje
- ▶ Personal de Administración
- ▶ Recepcionista

FICHA: CONSERJE

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: CONSERJE SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL PRIMERA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Recibir y dar bienvenida al cliente.	15%	F
- Dar y recibir llaves de las habitaciones.	15%	F
- Acompañar al huésped hasta la habitación (Puede utilizar ascensor)	15%	---
- Transportar equipaje hasta la habitación o zona de conserjería (carro portaequipajes)	15%	F
- Servicio de correspondencia y mensajes al cliente y para el cliente. (teléfono, ordenador, papel, elementos de escritura)	15%	F
- Comunicar a otros departamentos servicios para el cliente (teléfono, ordenador, papel, elementos de escritura)	10%	F
- Organización tareas correspondientes de conserjería, llamadas telefónicas, etc. (teléfono, ordenador, papel, elementos de escritura)	15%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, escaleras de mano, adaptación de medios auxiliares según las tareas/ limitar esta función
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	P16, P17, P27, P29
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Deberán respetarse dimensiones para espacios de trabajo practicables, evitando choques contra mobiliario, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		P08
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	P08, P11, P12, P13, P14, P15
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		P32
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos de trabajo/ Instrucciones de trabajo/ Medidas organizativas, P109, P110
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos de trabajo/ Medidas organizativas, P109, P110
Nocturnidad			X	Procedimientos de trabajo/ Medidas organizativas P100, P109, P110
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos de trabajo/ Instrucciones de trabajo/ Organización del trabajo P102, P109, P110

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS										
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3					
1.1. Estar de pie					X	1.7. Coordinar movimientos				
1.2. Estar sentado			X			1.8. Fuerza estando quieto (levantar, empujar/estirar)			X	
1.3. Estar agachado/arrodillado			X			1.9. Fuerza desplazándose (transportar, empujar/tirar)				X
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO				
1.5. Subir (peldaños/pendientes)				X		2.1. Movilidad del cuello		X		
1.6. Preparar (con brazos y piernas)		X				2.2. Movilidad del tronco			X	
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES	0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	3.4. Accionar mandos con el pie estando sentado.	X			
	Ambas			X			X			
	Una			X						
3.2. Destreza de dedos	Ambas		X			3.5. Accionar mandos con el pie estando de pie.	X			
	Una			X			X			
3.3. Fuerza de la mano	Ambas		X				X			

0 : no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN				0	1	2	3
	0	1	2	3				
4.1. Ver de cerca							X	
4.2. Ver de lejos			X					
4.3. Ver colores	X							
4.4. Oír				X				
4.5. Localizar la dirección del sonido			X				X	
4.6. Sensibilidad táctil		X						
4.7. Oler/saborear	X						X	
4.8. Leer			X					
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas						X		
5.2. Responsabilidad				X			X	
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X				X	
5.4. Atención/concentración		X					X	
5.5. Iniciativa/autonomía	X						X	
5.6. Operaciones con dinero			X				X	

0 : no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Miembros superiores: P11, P15, P18, P20, P21, P22, P27, P28, P29, P30, P31 Miembros Inferiores: P07, P08 Columna vertebral P07, P08, P15	P18, P19, P20, P25, P26, P100, P101, P102, P103, P108, P109, P110	Visual: P09, P18, P19, P20, P22, P23, P24, P25, P32, P33, P34, P35, P109, P110 Auditiva: P06, P10, P23, P25, P31, P107 Habla: P107	Cardiovascular: P104, P105 Respiratoria: P104 Metabólica: P105, P106 Obesidad: P104 Otras:

FICHA: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO:	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL:	ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	
Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
<p>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.</p>		
TRABAJO/TAREAS		
<p>A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:</p> <p>1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea.</p> <p>2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.</p> <p>3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.</p> <p>4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)</p> <p>5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.</p>		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Facturación, contabilidad, gestión de cobros (equipos informáticos, software, calculadora, fotocopidora, material de escritura y de oficina en general)	20%	F
- Atención a proveedores (teléfono)	20%	F
- Tareas de archivo (material de oficina, muebles de oficina)	20%	F
- Organización tareas correspondientes de administración.	20%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y material de oficina, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)	X			
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Deberán respetarse dimensiones para espacios de trabajo practicables, evitando choques contra mobiliario, etc.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	P12, P13, P14, P15, P16, P17
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		P32
Ritmo impuesto/Apremio	X			
Horario Irregular/prolongado	X			
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos	X			

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS									
1. ACCIONES GLOBALES	0	1	2	3		0	1	2	3
1.1. Estar de pie		X			1.7. Coordinar movimientos				X
1.2. Estar sentado				X	1.8. Fuerza estando quieto (levantar, empujar/estirar)		X		
1.3. Estar agachado/arrodillado	X				1.9. Fuerza desplazándose (transportar(empujar/tirar)		X		
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)			X		2. CUELLO Y TRONCO				
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X			2.1. Movilidad del cuello		X		
1.6. Trepas (con brazos y piernas)	X				2.2. Movilidad del tronco		X		
3. EXTREMIDADES	0	1	2	3	3. EXTREMIDADES	0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una		X		3.4. Accionar mandos con el pie estando sentado	Una			
	Ambas					Ambas			
3.2. Destreza de dedos	Una			X	3.5. Accionar mandos con el pie estando de pie.	Una			
	Ambas		X			Ambas	X		
3.3. Fuerza de la mano	Una		X						
	Ambas	X							

0 : no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca (Intermedia)					X
4.2. Ver de lejos		X			
4.3. Ver colores			X		
4.4. Oír		X			
4.5. Localizar la dirección del sonido	X				
4.6. Sensibilidad táctil			X		
4.7. Oler/saborear	X				
4.8. Leer					X

5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS		0	1	2	3
4.9. Escribir					X
4.10. Hablar (Si atención telefónica)				X	
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X		
5.2. Responsabilidad				X	
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos				X	
5.4. Atención/concentración				X	
5.5. Iniciativa/autonomía			X		
5.6. Operaciones con dinero				X	

0 : no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
<p>Miembros superiores: P05, P09, P11, P15 P16, P17, P20, P21, P27, P28, P29, P30, P31</p> <p>Miembros Inferiores: P12, P13, P14 P16, P17</p> <p>Columna vertebral P12, P13, P14 P16, P17</p>	<p>P18, P19, P20, P21, P22, P24, P25 P101, P102, P103, P108, P109, P110</p>	<p>Visual: P09, P18, P19, P20, P22, P23, P24, P25, P32, P33, P34, P35, P36, P37, P109, P110</p> <p>Auditiva: P06, P10, P23, P25, P31, P107</p> <p>Habla: P107</p>	

FICHA: RECEPCIONISTA

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: RECEPCIONISTA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL PRIMERA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Recibir y dar bienvenida al cliente. Atención al cliente	20%	F
- Gestionar documentación de entrada asigna habitación, concede atenciones especiales, atiende y soluciona requerimientos del huésped (equipos informáticos y de oficina, fax, elementos de escritura y lectura).	20%	F
- Atención al teléfono y tramitación de llamadas. (teléfono,)	15%	F
- Recepción y tramitación de quejas/sugerencias de clientes (teléfono, equipos informáticos, material de oficina).	10%	F
- Cobros y facturación a clientes (equipo informático, software específico, material de oficina, calculadora)	20%	F
- Organización tareas correspondientes de mostrador de recepción.	15%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)	X			
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		P08
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Deberán respetarse dimensiones para espacios de trabajo practicables, evitando choques contra mobiliario del mostrador, etc.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	P02, P05, P07, P08, P104
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido		X		
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		P32
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos de trabajo/ Instrucciones de trabajo/ Medidas organizativas. P107, P109, P110
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos de trabajo/ Medidas organizativas, P100, P107, P109, P110
Nocturnidad		X		Procedimientos de trabajo/ Medidas organizativas, P105, P107, P109, P110
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos de trabajo/ Instrucciones de trabajo/ Organización del trabajo, P102, P107, P109, P110

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS										
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3					
1.1. Estar de pie					X					
1.2. Estar sentado			X							X
1.3. Estar agachado/arrodillado			X							X
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO				
1.5. Subir (peldaños/pendientes)			X							X
1.6. Trepas (con brazos y piernas)		X							X	
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES				
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)		Una			X	3.4. Accionar mandos con el pie estando sentado				
		Ambas			X					
3.2. Destreza de dedos		Una			X	3.5. Accionar mandos con el pie estando de pie				
		Ambas			X					
3.3. Fuerza de la mano		Una			X	Ambas				
		Ambas			X					

0: no se precisa //1: se precisa poco//2: Se precisa //3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN				0	1	2	3
	0	1	2	3				
4.1. Ver de cerca				X			X	
4.2. Ver de lejos		X						X
4.3. Ver colores			X					
4.4. Oír				X				
4.5. Localizar la dirección del sonido			X					
4.6. Sensibilidad táctil		X						
4.7. Oler/saborear	X							
4.8. Leer								X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
4.9. Escribir								
4.10. Hablar								X
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X				X	
5.2. Responsabilidad				X				X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X					X
5.4. Atención/concentración		X						X
5.5. Iniciativa/autonomía								X
5.6. Operaciones con dinero								X

0: no se precisa //1: se precisa poco//2: Se precisa //3: Es muy necesario

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Miembros superiores: P05, P09, P11, P16, P17, P20, P21, P27, P28, P29, P30, P31. Miembros Inferiores: P01, P02, P03, P04, P07, P08, P13, P14, P16, P17, P20, P21 Columna vertebral P07	P18, P19, P20, P21, P22, P24, P25, P100, P101, P102, P103, P105, P106, P108, P109, P110	Visual: P09, P18, P19, P20, P22, P23, P24, P25, P32, P33, P34, P35, P36, P37, P110 Auditiva: P06, P10, P23, P25, P31, P107, Habla: P107	Cardiovascular: P104, P105 Respiratoria: P104 Metabólica: P105, P106 Obesidad: P104 Otras:

Área funcional Segunda



Fichas de evaluación

- ▶ Auxiliar de cocina
- ▶ Cocinero/ayte. cocina
- ▶ Economato

FICHA: AUXILIAR DE COCINA

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: AUXILIAR DE COCINA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Friegue de vajilla y cacerolas (bateas, lavavajillas, productos de limpieza)	40%	F
- Secado de menaje, cubiertos, etc (papel de secado)	20%	F
- Organización y colocación de menaje, cubiertos, ollas, etc. (carros auxiliares, otros medios auxiliares)	20%	F
- Limpieza general de elementos y zonas de cocina (productos de limpieza y utensilios de limpieza, estropajos, trapos, fregona, etc.)	20%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, limpieza zonas altas, mobiliario y equipos de cocina.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	S01, S02
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	S04,
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		S05, S12, S13, S14, S15
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Información, procedimientos de trabajo. S111, S112
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	S17, S35, S36, S41, S104
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Ropa adecuada a la tarea a realizar, S105
Contactos térmicos		X		Guantes de protección térmica para el contacto con superficies calientes Información, procedimientos de trabajo. S111, S112
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Instrucciones de uso de equipos. S111, S112
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores,etc)		X		Fichas informativas con procedimientos de trabajo. S111, S112
Contacto con sustancias cáusticas.			X	Fichas informativas con procedimientos de trabajo, manipulación de productos químicos. EPI´s. S80. S108. S111, S112
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido			X	Información al trabajador. S111, S112
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)	X			
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos de trabajo, instrucciones
Horario Irregular/prolongado			X	S100
Nocturnidad			X	Procedimientos de trabajo, S100, S106, S107
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos de trabajo, instrucciones, S102, S111, S112

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
		0	1	2	3			
4.1. Ver de cerca								
4.2. Ver de lejos			X					
4.3. Ver colores				X				
4.4. Oír			X					
4.5. Localizar la dirección del sonido			X					
4.6. Sensibilidad táctil					X			
4.7. Oler/saborear			X					
4.8. Leer		X						
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas				X				
5.2. Responsabilidad			X					
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos								X
5.4. Atención/concentración								X
5.5. Iniciativa/autonomía			X					X
5.6. Operaciones con dinero								X

0 : no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO PARA NECESIDADES ESPECIALES SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
<p>Miembros superiores: S04, S07, S08, S09, S10, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S20, S23, S24, S26, S27, S35, S36, S41, S72, S73, S74, S75, S76, S77, S78, S79.</p> <p>Miembros Inferiores: S01, S02</p> <p>Columna vertebral: S01, S02, S10 S23, S24, S26, S27, S35, S36, S41</p> <p>S72, S73, S74, S75, S76, S77, S78, S79</p>	<p>S100, S103, S106, S107,S110, S111.</p>	<p>Visual: S03, S05, S06, S11, S18, S19, S21, S22, S27, S112</p> <p>Auditiva: S109, S112</p> <p>Habla: S109</p>	<p>Cardiovascular: S104, S106 Respiratoria: S104, S105, S106 Metabólica: S106, S107 Dermatológica: S108 Otras:</p>

FICHA: COCINERO / AYTE. COCINA

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: COCINERO/AYTE. COCINA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Preparación, elaboración, aderezo y presentación de alimentos para su consumo (electrodomésticos, cocina, útiles de cocina como cuchillos, menaje de cocina)	50%	F
- Control de pedidos y provisiones, conservación de materias primas (equipos de frío, estanterías de aprovisionamiento,)	20%	F
- Colaborar en la preparación de menús y cartas, planificación de los mismos (material de oficina, papel, etc.)	10%	F
- Revisión y control de útiles de cocina, comunicación de incidencias (menaje, electrodomésticos, etc.)	10%	F
- Ejecución de programas de higiene y conservación de equipos y útiles utilizados (productos de limpieza)	10%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y equipos de cocina, medios auxiliares adecuados a la tarea a realizar.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	S01, S02
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		S04, S10
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		S05, S09, S10, S11, S12, S13, S15, S16
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)			X	S13, S14, S15,S16, S30, S31, S37, S40
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	S07, S08, S09, S10, S12, S17, S20, S23, S24, S27, S41, S104
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Ropa adecuada a la tarea a realizar S105, S111
Contactos térmicos		X		Guantes de protección térmica para el contacto con superficies calientes, S33.
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Información e instrucciones de trabajo con equipos. S03, S111, S112
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores,etc)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio		X		Información e instrucciones de trabajo S03, S111, S112
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido			X	Información e instrucciones de trabajo con equipos, S111, S112
Vibraciones		X		Información e instrucciones de trabajo con equipos, S111, S112
Iluminación (deslumbramientos)	X			S05, S06, S22
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos/Instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos/Instrucciones de trabajo, S100, S106, S107, S111, S112
Nocturnidad			X	Procedimientos/Instrucciones de trabajo S106, S107, S111, S112
Variedad de tareas/rotación de puestos			X	Procedimientos/Instrucciones de trabajo S102, S111, S112

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS											
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3	0		1	2	3	
1.1. Estar de pie					X					X	
1.2. Estar sentado		X							X		
1.3. Estar agachado/arrodillado			X					X			
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X						
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X							X		
1.6. Trepar (con brazos y piernas)		X							X		
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	Una		X			
	Ambas			X		Ambas		X			
3.2. Destreza de dedos	Una				X	Una		X			
	Ambas			X		Ambas					
3.3. Fuerza de la mano	Una				X	Ambas		X			
	Ambas			X		Ambas					
						2. CUELLO Y TRONCO					
						2.1. Movilidad del cuello				X	
						2.2. Movilidad del tronco				X	

0: no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	0				1				2				3			
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4.1. Ver de cerca (Intermedia)							X									
4.2. Ver de lejos		X													X	
4.3. Ver colores			X													
4.4. Oír			X												X	
4.5. Localizar la dirección del sonido		X													X	
4.6. Sensibilidad táctil			X												X	
4.7. Oler/saborear				X											X	
4.8. Leer		X													X	
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS																
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X													X
5.2. Responsabilidad			X												X	
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos		X													X	
5.4. Atención/concentración			X												X	
5.5. Iniciativa/autonomía				X											X	
5.6. Operaciones con dinero		X													X	

0: no se precisa //1: se precisa poco//2: Se precisa //3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO PARA NECESIDADES ESPECIALES SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
<p>Miembros superiores: S04, S05, S09, S10, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S19, S20, S21, S23, S24, S25, S26, S27, S30, S31, S32, S33, S34, S35, S37, S38, S39, S40, S40</p> <p>Miembros Inferiores: S01, S02, S07, S08, S12, S24, S40, S41</p> <p>Columna vertebral: S07, S08, S09, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S23, S24, S25, S40, S41</p>	<p>S100, S101, S102, S103, S106, S107, S110, S111</p>	<p>Visual: S03, S05, S06, S11, S18, S19, S21, S22, S23, S27, S28, S109</p> <p>Auditiva: S109, S112</p> <p>Habla: S109</p>	<p>Cardiovascular: S104, S105, S106</p> <p>Respiratoria: S104, S105, S106</p> <p>Metabólica: S106</p> <p>Dermatológica:</p> <p>Otras:</p>

FICHA: ECONOMATO

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: ECONOMATO SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Compra y gestión de mercancías y materiales (equipo informático, teléfono, material de oficina en general)	20%	F
- Atención a proveedores (teléfono)	20%	F
- Registro y organización de proveedores y mercancías (material de oficina, equipos informáticos)	20%	F
- Almacenamiento, control e inventario de existencias, fechas de caducidad de materias, etc. (equipos auxiliares como escaleras, traspaleas, estanterías, etc.)	40%	F
- Control facturación proveedores (equipos informáticos, material de oficina)		
- Organización tareas correspondientes de economato.	20%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, materiales, mobiliario y material de oficina,
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	S01, S02
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		S41, S43
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		S01, S02
Choques contra objetos móviles.		X		S41, S43
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		S30, S62
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	S41, S43, S104
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		S105
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		S06
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos de trabajo, instrucciones S111, S112
Horario Irregular/prolongado	X			
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos	X			

0: Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN			
	0	1	2	3
4.1. Ver de cerca/Intermedia				X
4.2. Ver de lejos		X		
4.3. Ver colores			X	
4.4. Oír		X		
4.5. Localizar la dirección del sonido		X		
4.6. Sensibilidad táctil			X	
4.7. Oler/saborear		X		
4.8. Leer				X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS				
4.9. Escribir				X
4.10. Hablar			X	
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas				X
5.2. Responsabilidad				X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos				X
5.4. Atención/concentración				X
5.5. Iniciativa/autonomía				X
5.6. Operaciones con dinero	X			

0: no se precisa //1: se precisa poco//2: Se precisa //3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
<p>Miembros superiores: S41, S46, S52, S53, S55, S56, S61, S62, S63, S64, S65, Miembros Inferiores: S01, S02, S41, S42, S48, S49, S50, S51, S52, S53,</p> <p>Columna vertebral: S41, S47, S48, S49, S50, S51, S53, S55, S56, S65,</p>	<p>S60, S100, S101, S102, S103, S105, S106, S107, S110.</p>	<p>Visual: S44, S54, S55, S57, S58, S59, S60, S65, S66, S67, S68, S69, S70, S71, S109, S111, S112</p> <p>Auditiva: S41, S45, S60, S109, S111</p> <p>Habla: S109</p>	<p>Cardiovascular: S104, S105, S106 Respiratoria: S104, S105, S106 Metabólica: S106 Dermatológica: i Otras</p>

Área funcional Cuarta



Fichas de evaluación

- ▶ Camarera de pisos
- ▶ Lencera

FICHA: CAMARERA DE PISOS

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: CAMARERA DE PISOS SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL CUARTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Limpieza y arreglo de habitaciones, baños y pasillos, así como el orden de los objetos de los clientes, reponer materiales y objetos necesarios (carro de limpieza, material de limpieza, productos de limpieza, medios auxiliares como pequeñas escaleras, aspiradora, etc.)	60%	F
- Transporte de materiales a las zonas de trabajo (medios auxiliares como carros para sábanas, etc.)	20%	F
- Control y comunicación de anomalías (teléfono, formato papel de control, material de escritura)	10%	F
- Atención directa al cliente en las funciones propias de su área.	10%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, escaleras de mano, medios auxiliares adecuados a la tarea/limitar esta función
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Mantener los espacios de paso libres de obstáculos
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		C25, C29
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Mantener los espacios de paso libres de obstáculos
Choques contra objetos móviles.		X		C25, C29
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Extremar la precaución, procedimientos de trabajo con instrucciones específicas.
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	C01, C02, C03, C04, C05, C06, C07, C12, C13, C14, C15, C16, C25, C29, C110
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Extremar la precaución, Fichas con instrucciones de utilización de equipos.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc)		X		Fichas con instrucciones de manipulación de productos químicos. C109
Contacto con sustancias cáusticas.			X	Extremar la precaución, procedimientos de trabajo con instrucciones específicas. C07, C08, C09, C10, C11, C30, C31, C111
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			(Ocasionalmente, según los equipos de trabajo utilizados como aspiradora, etc.)
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)	X			
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos de trabajo, instrucciones
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos de trabajo, instrucciones C100,
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos de trabajo, instrucciones, C102, C107, C108

0 : Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca (Intermedia)				X	
4.2. Ver de lejos			X		
4.3. Ver colores			X		
4.4. Oír		X			
4.5. Localizar la dirección del sonido		X			
4.6. Sensibilidad táctil			X		
4.7. Oler/saborear		X			
4.8. Leer		X			
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS		0	1	2	3
	4.9. Escribir		X		
	4.10. Hablar		X		
	5.1. Razonar/tomar decisiones complejas		X		
	5.2. Responsabilidad			X	
	5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos		X		
	5.4. Atención/concentración		X		
	5.5. Iniciativa/autonomía		X		
	5.6. Operaciones con dinero	X			

0: no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Miembros superiores: C01, C02, C03, C04, C06, C07, C11, C14, C15, C25, C29 Miembros Inferiores: C12, C13, C14, C16, C25, C29 Columna vertebral: C05, C12, C13, C14, C25, C29	C08, C09, C10, C17, C30, C31, C32, C100, C101, C102, C103, C106, C107	Visual: C108 Auditiva: C105 Habla: C105	Cardiovascular: C104, Respiratoria: C109 Dermatológica: C111 Otras enfermedades del aparato locomotor: C110, C14, C15, C16

FICHA: LENCERA

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: LENCERA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL CUARTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTOS DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Tareas generales de lencería y lavandería. Tareas de planchado y arreglos a clientes. Control de incidencias y pedidos de servicios de lavandería. Manipulación de electrodomésticos industriales o no.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Lavado y secado de textiles, sábanas, toallas, etc. (Lavadora, secadora, aplicación de detergentes)	30%	F
- Planchado de textiles (planchas industriales y manuales)	30%	F
- Arreglos de textiles (máquina de coser, agujas, tijeras, etc.)	10%	F
- Comunicación y control de incidencias (material de escritura)	10%	F
- Organización y control de textiles (estanterías, carros, escaleras, etc.)	20%	F

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, escaleras de mano, medios auxiliares adecuados a la tarea/limitar esta función
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Mantener los espacios de paso libres de obstáculos
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		C25
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Mantener los espacios de paso libres de obstáculos
Choques contra objetos móviles.		X		C25
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		C21, C22
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por mmc, posturas forzadas, etc.			X	C18, C19, C23, C24, C25, C26, C27, C28
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Proporcionar ropa adecuada a los trabajos a realizar
Contactos térmicos		X		Procedimientos de actuación, instrucciones, C23.
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Extremar la precaución, procedimientos de trabajo con instrucciones específicas. Instrucciones de actuación, fichas con instrucciones en cada equipo.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc)		X		Fichas con instrucciones de manipulación de productos químicos.
Contacto con sustancias cáusticas.			X	Extremar la precaución, procedimientos de trabajo con instrucciones específicas. C08, C09, C10, C11, C30, C31, C32
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)	X			
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos de trabajo, Instrucciones
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos de trabajo, Instrucciones
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos de trabajo, Instrucciones C102

0: Nunca/1: Ocasionalmente//2:Frecuentemente

Para factores ambientales y ergonómicos respecto de los lugares de trabajo ver el capítulo 4, apartados 4.2.3 y 4.2.4.

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS									
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3	0	1	2	3
1.1. Estar de pie					X				X
1.2. Estar sentado				X				X	
1.3. Estar agachado/arrodillado			X				X		
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)				X					
1.5. Subir (peldaños/pendientes)			X				X		
1.6. Tregar (con brazos y piernas)		X						X	
2. CUELLO Y TRONCO									
2.1. Movilidad del cuello							X		
2.2. Movilidad del tronco									X
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X		X		
	Ambas				X	X			
3.2. Destreza de dedos	Una				X		X		
	Ambas			X					
3.3. Fuerza de la mano	Una				X	X			
	Ambas			X					
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	0	1	2	3
3.4. Accionar mandos con el pie estando sentado							X		
3.4. Accionar mandos con el pie estando de pie.						X			

0: no se precisa //1: se precisa poco//2:Se precisa //3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	0				1				2				3			
4.1. Ver de cerca																
4.2. Ver de lejos																
4.3. Ver colores																
4.4. Oír																
4.5. Localizar la dirección del sonido																
4.6. Sensibilidad táctil																
4.7. Oler/saborear																
4.8. Leer																
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS																
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas																
5.2. Responsabilidad																
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos																
5.4. Atención/concentración																
5.5. Iniciativa/autonomía																
5.6. Operaciones con dinero																

0: no se precisa //1: se precisa poco//2: Se precisa //3: Es muy necesario

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Miembros superiores: C20, C21, C22, C23, C24, C25, C26, C28, C29 Miembros Inferiores: C18, C19, C24, C26, C28 Columna vertebral: C19, C23, C24, C25, C29	C17, C27, C30, C31, C32, C100, C101, C102, C103, C106, C107	Visual: C17, C21, C26, C108 Auditiva: C26, C105 Habla: C105	Cardiovascular: C104, Respiratoria: C109 Dermatológica: C111 Otras enfermedades del aparato locomotor: C104





7.- Conclusiones

7.- Conclusiones

La aplicación de criterios de **Accesibilidad Universal y diseño para todos**, constituyen la medida preventiva más eficaz para mejorar la Seguridad y la Salud, tanto para los clientes, como para los trabajadores y trabajadoras del sector, con independencia de que tengan o no una discapacidad.

La definición de la discapacidad atiende a la **adecuación del entorno a la persona con discapacidad**, y no a las limitaciones que la persona con discapacidad tiene. Por ello, la adecuación del entorno debe incluir necesariamente todas las medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas soluciones tecnológicas, ayudas y ajustes razonables necesarios.

Si bien es cierto que en la mayor parte de los establecimientos del Sector de la Hostelería, existe una **amplia diversidad de puestos de trabajo** que hace que haya múltiples posibilidades para que personas con diversidad funcional puedan trabajar de forma segura en un puesto en el que sus posibilidades y capacidades sean de utilidad, al mismo tiempo la tendencia a la flexibilidad funcional, rotación o polivalencia de muchos puestos, pueden suponer una dificultad para la integración de este colectivo.

Las características de la **organización del tiempo de trabajo** en los establecimientos del Sector de la Hostelería, permite ofrecer numerosos puestos de trabajo a tiempo parcial, que pueden ser muy adecuados para personas con determinadas limitaciones funcionales.

Los **Enclaves laborales** y los empleos de apoyo, son fórmulas que van a facilitar una mejor y más eficaz integración de los trabajadores con ciertas discapacidades.

Uno de los aspectos a tener en cuenta con relación a la **discapacidad y la seguridad y salud** en las condiciones de trabajo, es la múltiple casuística, tanto en la tipología de discapacidades como en la graduación de las mismas, por lo que **no es posible la aplicación de una receta o**

soluciones globales para lograr dicha adaptación, debiendo considerar cada caso de una forma particular, segmentando las discapacidades, y gestionado los casos individualmente para evitar un estereotipo discapacidad-puesto.

Las recomendaciones que se recogen en esta guía, no pretenden establecer un listado exhaustivo que abarque todas las posibles recomendaciones generales y específicas para cada una de las distintas discapacidades, pero sí se **marcan unas pautas de actuación que facilitarán la labor de los técnicos de prevención de las empresas**. El proceso de evaluación de las funciones de cada persona y de los requerimientos de su puesto de trabajo concreto, de los posibles desajustes y de las medidas de adaptación a adoptar, requerirán un análisis pormenorizado e individualizado para cada trabajador/puesto, **encontrando en este catálogo, todas las orientaciones técnicas necesarias para ello**.

Se considerará que **un puesto de trabajo estará adaptado**, cuando se ajuste a los requerimientos funcionales y dimensionales que garantizan su utilización de forma autónoma, cómoda y segura por una persona con movilidad reducida o cualquier otra limitación o discapacidad. Cuando dichas circunstancias no se cumplan, los puestos de trabajo deben ser adaptado, con criterios ergonómicos, de tal forma que se facilite la incorporación al mercado de trabajo de personas o colectivos con discapacidad, mejorando las condiciones de trabajo.

Además, la adecuación de los puestos de trabajo mediante ajustes razonables, no resulta cara, y dependen más de las condiciones de trabajo que de la persona discapacitada o el tipo de discapacidad, y en muchas empresas del sector se constatan experiencias y buenas prácticas que así lo testifican.

El adecuado conocimiento de la realidad del colectivo de trabajadores y trabajadores con diversidad funcional, las necesarias medidas de adecuación del entorno de trabajo y condiciones de trabajo, que incluya tanto el propio puesto de trabajo como el de las instalaciones de la empresa, constituyen medidas que van a **contribuir y garantizar tanto la integración como la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad en el Sector de la Hostelería**.

La inserción laboral va a depender más del perfil personal, iniciativa y formación que de la discapacidad en sí misma.

El cumplimiento de la LISMI y la ulterior normativa que la desarrolla, responde a un imperativo legal más que a una conciencia social y empresarial sobre la inserción de personas con diversidad funcional y los beneficios sociales, legales y económicos que ello comporta. Por ello, **se hace necesario adaptar la normativa a las peculiaridades del sector, y desarrollar al mismo tiempo acciones para potenciar la motivación social de las empresas**, con políticas de Responsabilidad social corporativa que incluyan estos aspectos como muy relevantes dentro de su línea estratégica de negocio. De hecho, en nuestro estudio se indica como el principal beneficio y motivación para la contratación.

Por ello, los beneficios fiscales no son el motivo principal para el empleo y/o integración de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en el sector, sino la puesta en marcha de políticas de Responsabilidad Social Corporativa, que van más allá de las obligaciones marcadas por la legislación.

Por último, constatar la necesidad de ampliar el estudio PREVINEM a los puestos de trabajo y áreas funcionales que han quedado fuera del presente proyecto de investigación.







8.- Anexos
Anexo I

Anexo I.- Metodologías para la evaluación de riesgos y adaptación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con diversidad funcional.

Anexo I.- Metodologías para la evaluación de riesgos y adaptación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con diversidad funcional

Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo a los trabajadores con diversidad funcional, y así evitar tanto la discriminación como alcanzar mayor seguridad para todos, son objetivos, entre otros de la responsabilidad empresarial.

Uno de los principios de la actividad preventiva consiste en la adaptación del puesto de trabajo al trabajador y no a la inversa, para ello será necesaria la realización de la evaluación de riesgos **específica** del puesto de trabajo que ocupará el trabajador con diversidad funcional, e incluso al mismo trabajador, tal como se establece en el artículo 25 de la LPRL (31/1995).

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El proceso de toma de medidas destinadas a los TCDF, debe coordinarse entre todos los que participan en la gestión de prevención de riesgos laborales y, particularmente, en la evaluación de riesgos, a fin de que los empresarios cumplan sus obligaciones en virtud de la legislación sobre seguridad y salud y la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación, con objeto de modificar o adaptar, si es necesario, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados.

A la hora de la adaptación del puesto de trabajo al TCDF, se tomarán diversas medidas, estas medidas preventivas podrán incluir cambios en el puesto de trabajo, como los horarios de trabajo, los equipos de trabajo utilizados, las instrucciones, el entorno, los procedimientos, etc.

Para poder realizar una evaluación adaptada a las condiciones de la empresa y del TCDF, se ha recopilado información sobre las metodologías existentes, éstas van orientadas, en su mayoría, a los técnicos de prevención de riesgos laborales, los técnicos de recursos humanos y a la dirección, responsable último de las políticas empresariales de

contratación y de prevención de riesgos laborales.

Metodologías de evaluación de riesgos para trabajadores con diversidad funcional(TCDF)

La incorporación de un trabajador y trabajadora con diversidad funcional a un puesto de trabajo puede suponer, en la mayoría de los casos, un incremento de la exposición a algunos de los riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo.

Es fundamental, encontrar la metodología de evaluación de riesgos que permita evaluar de forma adecuada el aumento de estos riesgos, así como tomar las decisiones oportunas y adoptar las medidas de prevención adecuadas al TCDF. Se trata de realizar una evaluación específica adecuada teniendo en cuenta la ya existente en el centro de trabajo.

Los métodos de evaluación específicos para TCDF serán de aplicación en los siguientes casos:

- Cuando se incorpore un trabajador y trabajadora con diversidad funcional a una empresa.
- Cuando se cambien de puesto de trabajo a un trabajador y trabajadora con diversidad funcional.
- Cuando se detecte la aparición de una discapacidad (sobreenvenida por accidente o enfermedad) en un trabajador y trabajadora que ya ocupaba un puesto de trabajo.

Se ofrece a continuación una recopilación de metodologías de evaluación que pueden servir como herramientas a la hora de evaluar los puestos de trabajo de TCDF.

Aspectos Generales

El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) ha elaborado un sistema de valoración de capacidades y orientación profesional que trata de integrar todos los procesos que acompañan a las personas en su trayectoria laboral; el sistema se complementa con una aplicación informática diseñada para agilizar las actuaciones, tanto de los técnicos de orientación profesional como de los departamentos de recursos humanos de las empresas.

El Método «Estrella» parte del concepto de discapacidad explicitado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS-CIF 2001), entendiendo la discapacidad como las desventajas que tiene una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones, en la vida social y económica, entre otras, de su comunidad, desventajas que son debidas tanto a su déficit y limitaciones personales, como también, y muy especialmente, a los obstáculos restrictivos del entorno.

El Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral «Estrella» se fundamenta, esencialmente, en el análisis, por una parte, de todos los recursos y capacidades de la persona con diversidad funcional y, por otra, de los recursos sociales disponibles en su entorno.

Aplicaciones del Método «Estrella»

Las aplicaciones que dispone este método sirven de base a la hora de tomar decisiones en el trabajo e integración de un TCDF. Este método resulta de gran ayuda para las siguientes acciones:

- Selección de personal
- Evaluación de desempeño
- Adecuación persona/puesto
- Identificación de riesgos laborales

Esta metodología puede usarse para evaluar diferentes discapacidades teniendo en cuenta las alteraciones motóricas, trastornos mentales, alteraciones sensoriales, expresivas, mixtas, y enfermedades de órganos internos y/o la piel.

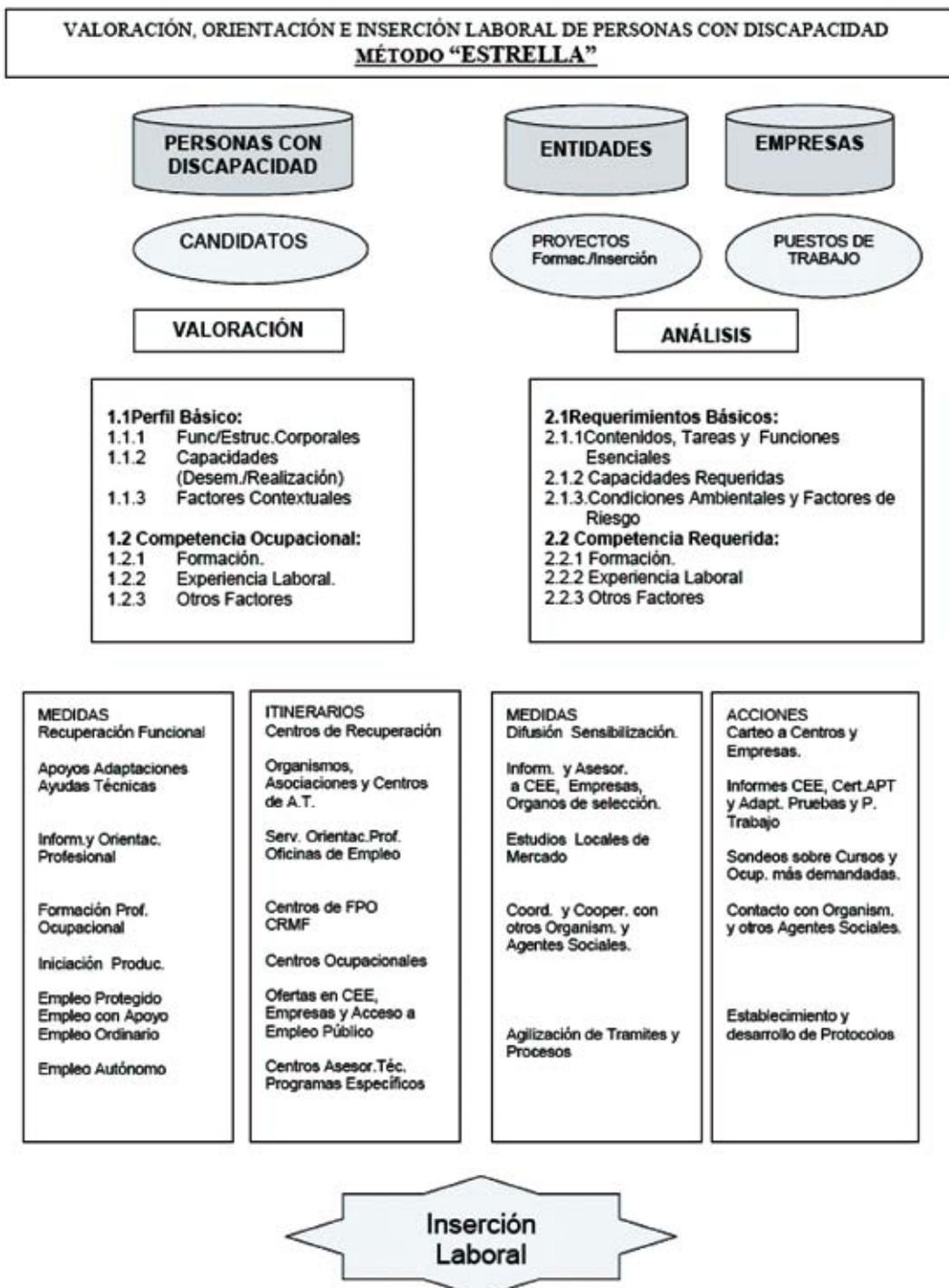
El método Estrella incide en mayor medida en el proceso de inserción laboral, ajuste de empleo y ajuste curricular.

Usuarios

Esta metodología va dirigida a:

- Equipos Técnicos de Valoración de la discapacidad del IMSERSO y de las Comunidades Autónomas.
- Técnicos en Orientación Profesional de los Servicios Públicos de Empleo
- Técnicos de los Servicios de Integración Laboral (SIL)
- Departamentos de Gestión de Recursos Humanos

El siguiente esquema muestra el fundamento de éste método:



Metodología. Aplicación Informática

Esta metodología dispone de una aplicación informática que sustenta el Método «Estrella», se trata de un instrumento útil y de fácil manejo, que sirve a los técnicos involucrados en la Orientación Profesional e Inserción laboral de personas con diversidad funcional como ayuda para la gestión, desarrollo, seguimiento y evaluación de todas las acciones programadas a través del proceso para la valoración y orientación laboral de estas personas con la finalidad de favorecer su integración en el mundo laboral.

La descarga de la aplicación informática es gratuita y con la finalidad de realizar un seguimiento detallado de la aceptación y aplicación del propio programa, nos piden cumplimentar un formulario.

Se realizan perfiles diferentes teniendo en cuenta las capacidades del TCDF, y los requerimientos como funciones y facultades que requiere el puesto de trabajo.

Esta metodología la podemos encontrar en el siguiente enlace:

<http://sid.usal.es/evaluacion/discapacidad/588/5-3-1-1/valoracion-orientacion-e-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-metodo-estrella.aspx>



Aspectos Generales

El Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) es un centro tecnológico dedicado, a mejorar la calidad de vida de las personas, así como la competitividad de las empresas que ofrecen servicios y productos dirigidos a los ciudadanos a través de la generación y transferencia de conocimientos relacionados con las tecnologías de la salud y el bienestar.

El instituto tiene como objetivo el fomento y la práctica de la investigación científica, el desarrollo tecnológico, el asesoramiento técnico y la formación en biomecánica. Su misión es desarrollar actividades científicas y tecnológicas en biomecánica y áreas de conocimiento afines para su aprovechamiento social y económico.

El IBV proporciona servicios y productos de alto valor relacionados con la salud (enfermedades y capacidades), el bienestar y la calidad de vida (seguridad y prevención, confort y satisfacción, rendimiento, ocio, etc.) para favorecer la rentabilidad y diferenciación de sus clientes, a la vez que contribuye a la mejora de su entorno.

El IBV ha desarrollado diversas herramientas informáticas de reconocido prestigio, dirigidas a los técnicos de prevención de riesgos laborales para las evaluaciones específicas en distintos sectores y actividades.

ErgoDis/IBV es un método de **adaptación ergonómica** de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional. Este método trata de un programa informático, de fácil manejo y gran rigurosidad.

Aplicaciones del método ErgoDis IBV:

Entre las aplicaciones que permite esta herramienta de evaluación se encuentran las siguientes:

- Diseñar el puesto de trabajo del empleado con diversidad funcional.
- Seleccionar el empleo adecuado a las características de una determinada persona.
- Evaluar la vuelta al empleo anterior de un trabajador y trabajadora que adquiere una condición discapacitante.

ErgoDis/IBV es un método de análisis y **evaluación ergonómica** de las condiciones de trabajo que combina, en un mismo procedimiento, dos aspectos básicos: el ajuste trabajo- sujeto y la prevención de riesgos laborales. Seleccionar y adaptar puestos de trabajo con un enfoque ergonómico exige analizar tanto los requisitos del trabajo como la capacidad del sujeto para satisfacer éstos, y tener en cuenta, también, los riesgos que pueden derivarse de la realización del trabajo.

Este método se centra más en el ajuste demandas-capacidades, en la adaptación del puesto de trabajo y en la evaluación ergonómica específica de prevención de riesgos laborales.

Al analizar el ajuste trabajo-sujeto, utiliza criterios y niveles de valoración similares que permiten comparar la información y facilitan la interpretación de los resultados. Tiene en cuenta la opinión del trabajador y trabajadora, básica para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas en el proceso de adaptación.

El programa permite analizar las características del trabajador y las exigencias de la tarea mediante criterios objetivos, facilitando la comparación de datos y la interpretación de resultados. Además incorpora la evaluación de riesgos derivados de la actividad, a este aspecto se le da especial importancia en el caso de trabajadores y trabajadoras con limitaciones funcionales, ya que se tiene en cuenta la existencia de posturas o movimientos que pueden agravar las lesiones existentes.

La metodología incluye la opinión del trabajador y trabajadora a la hora de evaluar y buscar soluciones a las medidas a tomar.

El programa incorpora una base de datos con recomendaciones sobre soluciones de adaptación muy útiles para resolver los problemas detectados al abordar un caso particular, incluyendo la adaptación, la selección de un nuevo puesto de trabajo para un trabajador con limitaciones o la orientación en la búsqueda de un puesto de trabajo favorable en el caso de TCDF.

Metodología. Aplicación Informática. La aplicación ErgoDis/IBV incluye una licencia de software y un texto que recoge los fundamentos teóricos del método de adaptación ergonómica y el manual de uso del programa. Se trata de un programa de pago.



Dispone de un manual de uso, el cuál se encuentra organizado en cinco capítulos: El primero contiene la introducción; los capítulos 2 y 3 detallan las instrucciones para el análisis del trabajo y del sujeto, incluyendo los criterios de valoración, definiciones y ejemplos necesarios para rellenar los formularios de recopilación de datos.

Para la realización del análisis del trabajo se registran los aspectos relacionados con la descripción de las tareas teniendo en cuenta las demandas de tipo físico, psíquico y sensorial necesario para desarrollar las mismas, posteriormente se realiza el análisis del trabajador, cuyo objetivo es determinar las características que pueden condicionar la ejecución segura de las tareas analizadas. Aquí se rellena un cuestionario con la opinión del propio trabajador/a acerca de la penosidad de la tarea, dificultad para realizarla y posibles mejoras sugeridas.

Posteriormente se realiza el tratamiento de datos obteniéndose los resultados mediante el programa informático, de la que se obtiene la siguiente información; Desajustes entre las capacidades del trabajador y trabajadora y las demandas de la tarea, Riesgos, se realiza una evaluación de riesgos por carga física y condiciones ambientales. Adaptación, se establecen las necesidades de adaptación del puesto de trabajo o la tarea.

El capítulo 4 muestra el tipo de resultados que ofrece el método tras el procesado de los datos registrados, así como las decisiones que pueden tomarse en función de dichos resultados; el capítulo 5 describe la estructura y modo de funcionamiento del programa informático; finalmente, se incluye un listado de referencias bibliográficas y los formularios que se utilizan para el análisis del trabajo y del sujeto.

Se puede encontrar más información sobre el método ErgoDis/IBV en el siguiente enlace:

http://laboral.ibv.org/index.php/es/aplicacion/show_product/20/13

Aspectos Generales

ADAPTyAR es una metodología básica que facilita el proceso de inserción laboral y adaptación del puesto de trabajo. La metodología ADAPTyAR está basada en los dos principales métodos existentes en España dedicados a la integración laboral y la adaptación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional: el método ESTRELLA del IMSERSO y el Método ErgoDis/IBV del Instituto de Biomecánica de Valencia. Además, la herramienta ha utilizado y enlaza con información de numerosos métodos nacionales e internacionales.

Aplicaciones

Esta metodología tiene las mismas aplicaciones que los métodos comentados anteriormente, pero su verdadera aplicación es para las primeras fases del análisis, cuando se requiere una evaluación sencilla y de rápida aplicación.

El objetivo que se persigue con esta metodología es proporcionar una metodología básica que permita una primera aproximación al problema y que sirva de puerta de acceso hacia metodologías más específicas.

El alcance de esta metodología incluye tanto el proceso de inserción laboral como la adaptación de puestos de trabajo mediante el uso de ajustes razonables. Este proyecto ha incluido la elaboración de material práctico (casos prácticos) e información adicional para favorecer la comprensión de su aplicación.

Metodología. Portal informático.

ADAPTyAR se ha implementado dentro de un portal de Internet, cuyos contenidos generales son de acceso libre.

La metodología consta de diversos cuestionarios para recoger y valorar información referente al puesto de trabajo, a la persona con diversidad funcional y a la interacción entre ambos. La aplicación de estos

cuestionarios se realiza mediante los siguientes pasos:

1. Análisis de datos del trabajo y de la persona.
2. Valoración de la situación. ADAPTyAR detecta los principales desajustes existentes y problemas asociados a las condiciones de trabajo.
3. Decisión sobre el caso.
4. Propuesta, si corresponde, de recomendaciones para adaptar el puesto de trabajo.

El protocolo de recopilación de información sería el siguiente:

1. Recopilación inicial de información. Antes de aplicar el método se recomienda recoger toda la información relevante del puesto de trabajo (requisitos, tareas a realizar, entorno de trabajo y aspectos organizativos) y del trabajador (formación/experiencia, diagnóstico médico, opinión/preferencias). Para ello hay que rellenar dos cuestionarios: uno del puesto de trabajo y otro de la persona con diversidad funcional. Estos cuestionarios pueden rellenarse directamente desde la aplicación, o bien pueden descargarse los cuestionarios en papel y posteriormente transcribirlos en la aplicación informática.

Es importante también valorar otros aspectos como los siguientes:

- Recursos disponibles para realizar, si fuera necesario, las adaptaciones en el puesto de trabajo.
- Formación y/o preparación de superiores y compañeros para recibir a una persona con una discapacidad concreta en el entorno de trabajo.

2. Evaluación del trabajo y el sujeto usando ADAPTyAR. Esta metodología permite identificar de forma rápida distintos tipos de problemas relacionados con la capacidad para realizar tareas o con la tolerancia a las condiciones de trabajo. Los problemas que pueden identificarse con ADAPTyAR son los siguientes:

- Desajustes entre los requisitos exigidos por el puesto y las competencias de la persona.
- Desajustes entre las demandas de la tarea y la capacidad del sujeto para satisfacer dichas demandas.
- Riesgos existentes en el entorno de trabajo.
- Desajustes entre las condiciones del entorno y la diversidad funcional de la persona.

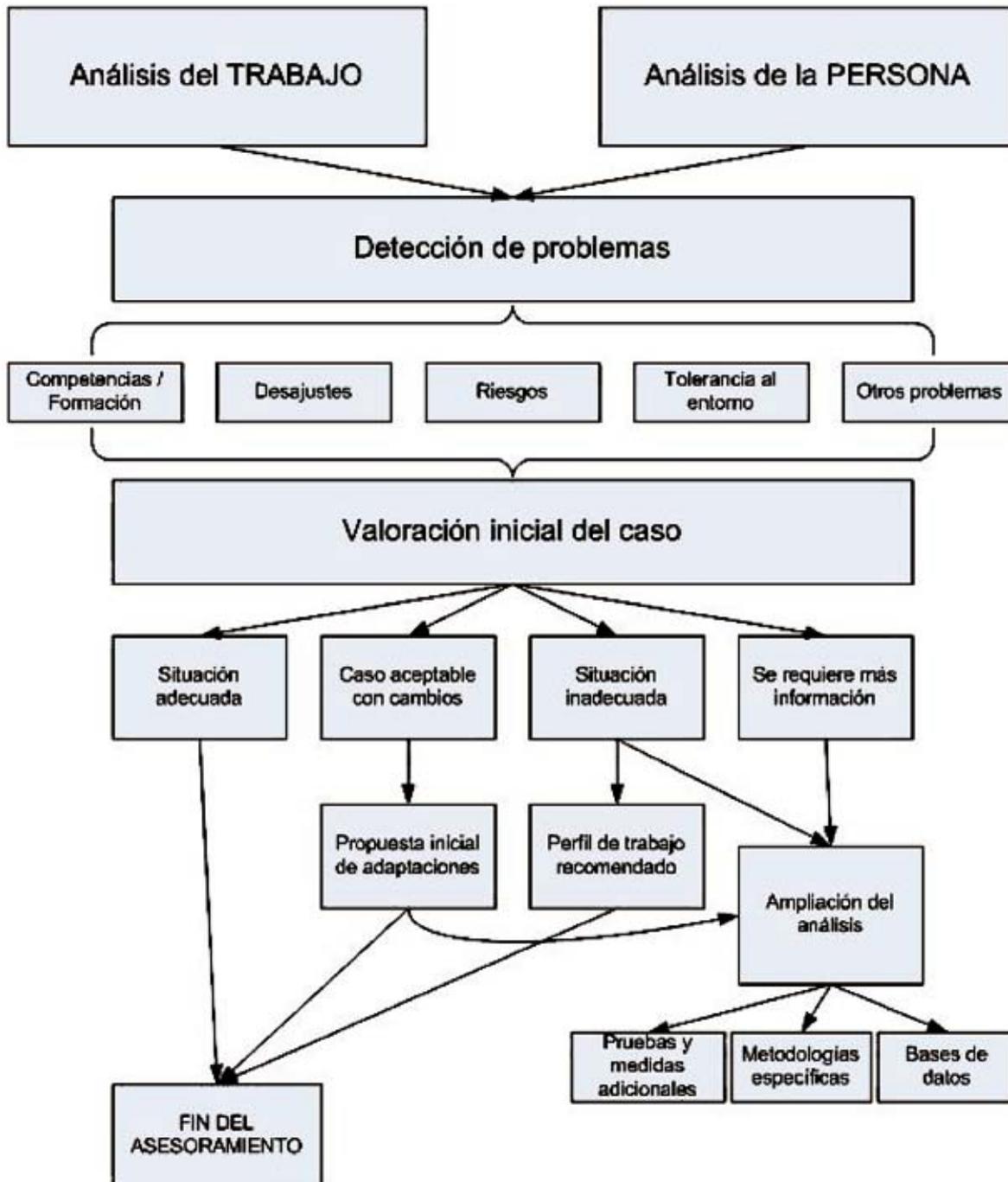
3. Interpretación de los resultados obtenidos. Si en la fase anterior no se detecta ningún problema específico, se infiere que el puesto de trabajo es adecuado para el sujeto sobre el que se ha realizado el análisis. En el caso de que se detecten problemas en la fase anterior, pueden tratarse de dos maneras:

- Aplicar soluciones sencillas para tratar de eliminar dichos problemas. ADAPTyAR incluye una base de datos de recomendaciones que se generan de manera automática en función de los problemas detectados. El usuario también puede añadir propuestas de adaptación de forma manual. Antes de plantear cualquier intervención es conveniente considerar lo siguiente:
 - Contar con la participación de los interesados (trabajador, compañeros, superiores, etc) en el proceso de validación de los problemas y la selección de las soluciones.
 - Evaluar la efectividad de las soluciones una vez aplicadas.
- Realizar una evaluación detallada del caso (puesto de trabajo + sujeto). Para ello ha de usarse una metodología más detallada. Esta evaluación permitirá detectar los problemas con mayor precisión y, por tanto, tomar una decisión sobre el caso y proponer adaptaciones específicas.

Como **nota importante** a tener en cuenta para la utilización de esta metodología desde Ergo IBV nos comentan que:

Mediante la metodología ADAPTyAR, puede recogerse información representativa de las demandas, capacidades, entorno de trabajo y otros aspectos. La metodología ofrece una valoración inicial que permite al analista obtener unos datos básicos sobre la situación y las posibles acciones a tomar. No obstante, este análisis no pasa de ser una evaluación inicial, por que en muchos casos será necesario realizar un análisis en profundidad de la situación. Para ello han de usarse metodologías más completas, como ErgoDis/IBV, o bien solicitar asistencia técnica especializada, encontrando en el Instituto de Biomecánica de Valencia, servicios específicos de valoración y adaptación de puestos de trabajo para personas con limitaciones funcionales o discapacidad.

Esquema de funcionamiento de la herramienta ADAPTYAR



Para poder usar ADAPTYAR, hay que registrarse **como usuario** en el portal web <http://adaptyar.ibv.org/>. Es gratuito.

Aspectos generales

LantegiBatua es una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales de calidad, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con diversidad funcional, preferentemente intelectual y de Bizkaia, desde la misma se ha diseñado una herramienta que hace posible la correcta adecuación de la tarea a la persona, potenciando el trabajo en equipo y la aplicación de criterios comunes, el método de perfiles dispone de un manual con varias ediciones, una impresa y una digital además de una aplicación informática denominada SIGTA.

LantegiBatua ha creado Ergohobe, **Ergohobe** es el centro de tecnologías de apoyo para el desarrollo sociolaboral, y que a través de la puesta en valor de sus experiencias, el conocimiento y la innovación, posibilita que las personas con diversidad funcional alcancen las mayores cotas de autonomía personal en el ámbito laboral.

Con un carácter colaborativo, se llevan a cabo ensayos y desarrollos prácticos para la integración laboral mediante la adaptación de puestos de trabajo y productos de apoyo, la ergonomía, la accesibilidad y la formación para personas con diversidad funcional

Aplicaciones

El método de perfiles, se caracteriza por su flexibilidad, permitiendo tener en cuenta las particularidades y características individuales de las personas, y los cambios que se producen en los requerimientos de los puestos.

Los objetivos de este método se resumen en:

- Facilitar una herramienta que permita analizar a la persona en el puesto de trabajo y los puestos de trabajo en sí mismos.
- Posibilitar un lenguaje común, facilitando un método de actuación unificado y un elemento de comunicación de fácil utilización.
- Potenciar el trabajo en equipo, ya que todas las personas interesadas deben poder introducir o extraer información.
- Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.

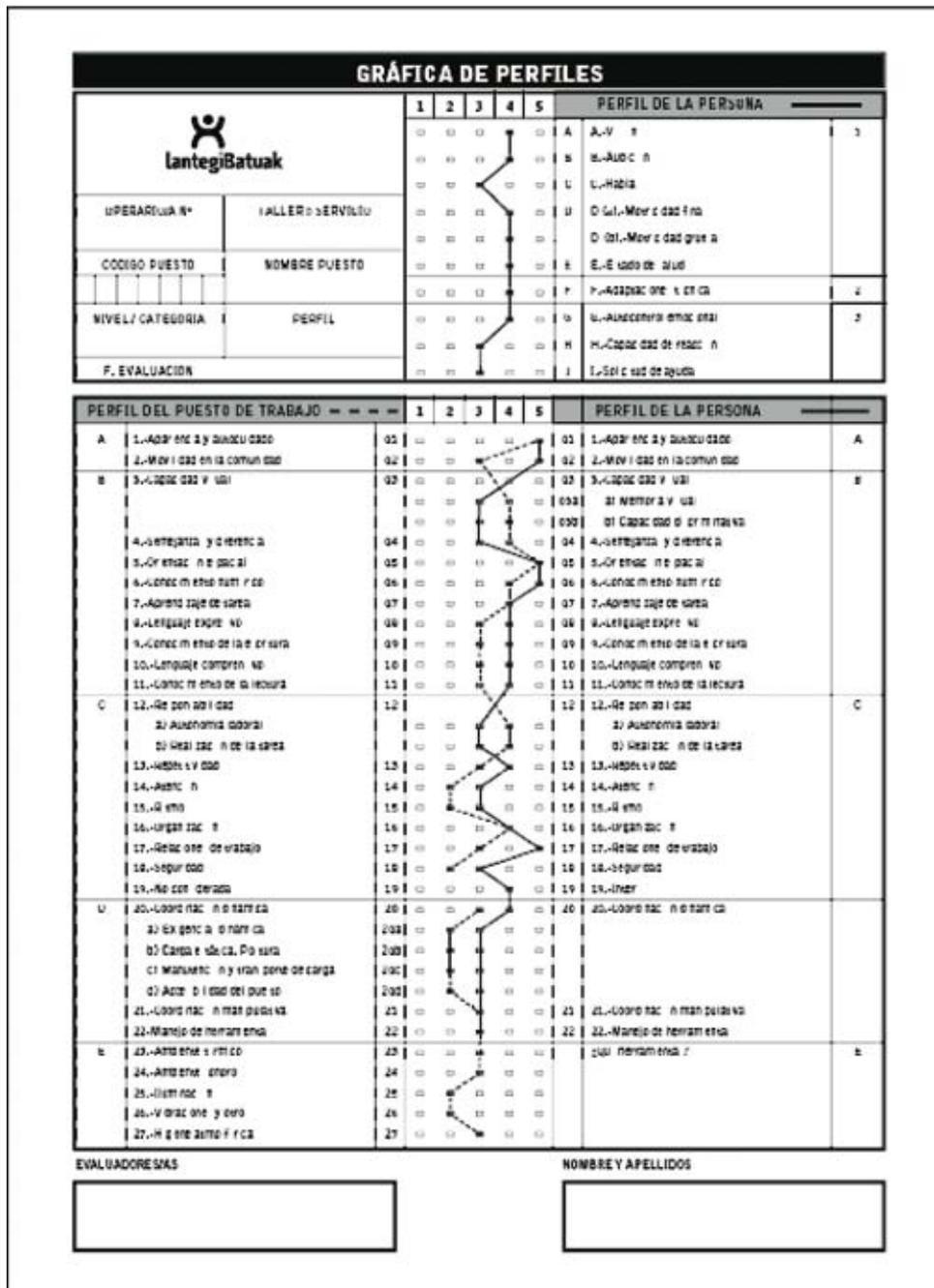
- Efectuar la selección de personas.
- Conocer y evaluar las necesidades individuales de las personas.
- Efectuar el seguimiento de la persona en el puesto de trabajo.
- Realizar planes de formación individuales.
- Establecer una política de promociones y transiciones unificadas, tanto en lo que se refiere al régimen ocupacional, especial de empleo y empleo ordinario.
- Valorar los puestos de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

El método funciona evaluando dos tipos de perfiles, por un lado las capacidades de la persona y por otro el puesto de trabajo, con lo que se extrae una información que se recoge visualmente en una gráfica, llamada Gráfica de perfiles.

Aplicaciones del método de perfiles

Las **utilidades** del método de perfiles son: El método de perfiles permite valorar a la persona y evaluar las tareas. También ofrece la posibilidad de valorar a una persona en una tarea determinada. Todo ello nos proporciona una importante ayuda a la hora de:

- Seleccionar personas para determinados trabajos.
- Efectuar el seguimiento de la persona y la evaluación continua.
- Realizar planes de formación individuales
- Determinar los niveles y categorías profesionales.
- Establecer una política de promociones y transiciones.
- Evaluar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Y finalmente adecuar el puesto de trabajo a la persona.



Metodología.

Inicialmente se evalúa el puesto de trabajo con la ayuda del "Protocolo de análisis del puesto de trabajo".

A continuación, se contraponen el perfil obtenido con el perfil de las diferentes personas candidatas al puesto, con la idea de elegir a aquella persona cuyas características se acerquen más al perfil teórico del puesto. Si hay puntos, en los que el perfil de la persona no coincide con los del perfil del puesto, estos deberán subsanarse, bien mediante un adiestramiento de la persona, bien bajando las exigencias del puesto. En

el caso en que estas actuaciones no fueran posibles, se cuestionaría la posible idoneidad de la persona para dicho trabajo o viceversa.

El método de perfiles permite estudiar la evolución, a lo largo del tiempo, de una persona en un puesto de trabajo, señalando cuáles son sus puntos fuertes y débiles, así como su trayectoria, para ello, se deben actualizar los perfiles periódicamente en los casos en que el método lo exige.

Se ha demostrado por la experiencia de Lantegi Batuak la disparidad de criterios en cuanto a la promoción del empleo en general. Otro objetivo que se pretende mediante este método es la unificación de criterios estableciendo el grado de exigencia para el cambio de niveles y categorías, de manera que sean similares en todos los centros.

En base a las experiencias de esta organización, se han determinado cuáles son las variables relevantes para promocionar de nivel y cambiar de categoría. Estas variables quedan reflejadas en unos perfiles, que denominan **perfiles excluyentes**, en los que se describen las variables características.

Con el fin de realizar un seguimiento individualizado de las personas, y establecer una política de promoción profesional adecuada, conviene realizar evaluaciones periódicas.

La evaluación y mejora de las condiciones de trabajo existentes o previstas en cada puesto es un requisito previo para el logro de la adecuación, además de ser una obligación de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Se debe conseguir que las personas que presentan algún tipo de diversidad funcional, disfruten de unas condiciones de trabajo óptimas, es decir, las puntuaciones tanto a nivel de puestos de trabajo, como taller o servicio, deberán tender al uno.

Este método tiene en cuenta las características generales de los lugares de trabajo, como los agentes físicos, químicos y biológicos utilizados, y todas aquellas características del trabajo relativas a su organización y ordenación que pudieran tener influencia en la generación de riesgos.

El método dispone de plantillas, tablas de cálculo del riesgo, etc. para facilitar la evaluación y llegar a la gráfica de perfiles.

En todos los casos debemos garantizar la correcta adecuación de los puestos de trabajo a las personas. El método, al cruzar las informaciones provenientes de ambos perfiles, nos proporciona además un instrumento

de adecuación, posibilitando la correcta ubicación de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto de trabajo.

El método de perfiles lo podemos considerar una herramienta de prevención, puesto que de acuerdo con la definición del artículo 25 de la LPRL, las personas que presentan una diversidad funcional, pueden ser especialmente sensibles a ciertos riesgos derivados del trabajo.

Contraponiendo el perfil de una persona con el perfil de su puesto de trabajo, podemos encontrar tres situaciones:

Trabajo inadecuado	Aquellas situaciones en las que las exigencias del trabajo superan ampliamente las capacidades de la persona.	Situación desaconsejable
Trabajo aceptable	Aquellas situaciones en las que los perfiles (persona/tarea) presentan diferencias mínimas y éstas son subsanables o bien bajando las exigencias de la tarea, o bien mediante programas de formación individuales.	Situación mejorable
Trabajo adecuado	Ambos perfiles están perfectamente solapados.	Situación ideal

Las personas desarrollarán trabajos adecuados o al menos aceptables. Nunca permitiremos situaciones de trabajo inadecuadas.

Puedes encontrar mucha más información y ejemplos de buenas prácticas en el siguiente enlace: **<http://www.ergohobe.net>**

Aspectos generales

La aplicación denominada Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas-APTRA- es una herramienta informática interactiva desarrollada con criterios de accesibilidad en entorno web y creada para informar de las recomendaciones y ayudas técnicas que, en caso de ser necesario, contribuyen en la incorporación al puesto de trabajo de personas con deficiencias al facilitar la adecuación entre los requerimientos, las demandas, de los puestos de trabajo y las capacidades de quienes los desempeñan.

El proyecto "Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas" (A.P.T.R.A.) es un proyecto de la Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con diversidad funcional en colaboración, en diferentes momentos del mismo, con el Fondo Social Europeo -vía el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación- y con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

Se ha ido desarrollando con las empresas Fundosa Social Consulting, VÍA LIBRE y TECHNOSITE, así como con personal del GRUPO FUNDOSA y de la Dirección de Accesibilidad de la propia Fundación ONCE, correspondiendo la dirección del proyecto al Director de Accesibilidad de esta última. Se ha contado también con la colaboración de personal experto de las siguientes organizaciones: Organización Nacional de Ciegos Españoles -ONCE-, Federación de Organizaciones a favor de Personas con Discapacidad Intelectual de Madrid -FEAPS MADRID- y Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental -FEAFES-.

Aplicaciones de APTRA

Los objetivos que se fijaron para el proyecto fueron:

1. Analizar diversos entornos empresariales y variados puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional con la doble finalidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo e incrementar la productividad en las empresas.

2. Compilar las experiencias positivas encontradas y las soluciones aportadas y ponerlas a disposición de los responsables de recursos humanos de las empresas, en particular, y de los agentes sociales en general.
3. Elaborar una herramienta informática que se convierta en apoyo para la integración de personas con diversidad funcional en las empresas al aportar información y recomendaciones sobre la adecuación puesto-trabajador ante posibles desajustes o dificultades.

APTRA puede utilizarse, como se ha dicho, para:

- Conocer ejemplos de puestos de trabajo desempeñados por trabajadores y trabajadoras con deficiencias.
- Informarse de qué ayudas técnicas o de qué recomendaciones se ofrecen para prevenir riesgos y mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras que ya están ocupando un puesto de trabajo, pero se encuentran con dificultades a la hora de realizar alguna de las tareas.
- Enseñar a otros o aprender y practicar creando casos propios, reales o teóricos:
 1. Presentar ejemplos de las adecuaciones realizadas en puestos de trabajo, entornos, sistemas organizativos, al haber incorporado trabajadores y trabajadoras con deficiencia en una empresa.
 2. Averiguar como dar solución a los posibles desajustes que se presenten para el desempeño de un puesto de trabajo a una persona con deficiencia, que ya ha sido seleccionada por ajustarse perfectamente al perfil de una oferta.
 3. Probar si un determinado puesto de trabajo puede ser desempeñado por personas con deficiencia.
 4. Para aquello que Vd descubra que le resulta útil.

En la metodología nos indican que cada trabajador, cada persona, es única e irrepetible y lo son también en sus capacidades y habilidades para la realización de actividades y tareas. No pueden darse soluciones automáticas.

Para poder utilizar esta metodología debes pinchar el siguiente enlace:

<http://aptra.port talento.es>

Metodología. Aplicación Informática

El proyecto se desarrolló en distintas fases. En la primera, el trabajo pivotó en el Área de Recursos Humanos de la Fundación ONCE y del GRUPO FUNDOSA de manera que se asegurara la confidencialidad que exige la Ley Orgánica de Protección de Datos. Se seleccionaron cien puestos de trabajo en función del tipo de diversidad funcional de la persona que lo ocupaba, el porcentaje de discapacidad y el tipo de puestos.

Se seleccionaron y estudiaron, también, veinte centros de trabajo desde el punto de vista de la accesibilidad y aplicando la norma UNE 170000 de Accesibilidad Global. Los informes realizados recogieron las dificultades detectadas y las soluciones a implementar para resolverlas.

De los cien puestos de trabajo analizados, noventa se encontraban en empresas del GRUPO FUNDOSA y los diez restantes fueron contactados a través de FEAPS Madrid y de FEAFES. Los análisis se realizaron teniendo en cuenta diferentes métodos de evaluación basados en la ciencia ergonómica. En resumen en cada análisis se realizó una evaluación funcional que tenía en cuenta los requerimientos -demandas- de las tareas asociadas a las funciones de cada puesto y las capacidades de los trabajadores señalándose los desajustes existentes recogiendo la información de las adecuaciones que se hubieran utilizado o aportando las correspondientes recomendaciones a incorporar. Estas recomendaciones iban desde la incorporación de ayudas técnicas, incluyendo mobiliario, hasta modificaciones de entorno o de la organización del trabajo. También se incorporaron recomendaciones generales relacionadas con la salud laboral y/o la prevención de riesgos.

Para ser usado como apoyo en la aplicación y especialmente para dar una visión amplia de las posibilidades de contratación desde el primer momento, aunque no estaba previsto originalmente, se elaboró una lista de los puestos más demandados por las empresas en los últimos años, basándose en el estudio de más de diez mil ofertas y en las clasificaciones nacional e internacional de ocupaciones. Los nombres y las funciones

básicas de los puestos seleccionados fueron revisadas para evitar la discriminación por género y para aumentar su funcionalidad.

Para el desarrollo de la aplicación y para su uso futuro también se elaboraron:

1. Lista de demandas y capacidades: basada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF - OMS 2001).
2. Catálogo de Ayudas Técnicas: Este catálogo irá creciendo y modificándose con el uso de la herramienta y la aparición/ desaparición de productos en el mercado.
3. Otras recomendaciones: elaboradas con el apoyo de FEAPS Madrid y de FEAFES.
4. Guía técnica de accesibilidad en Centros de Trabajo.

En una segunda fase se desarrolló el software, la aplicación informática, que en el momento actual se encuentra en fase de pruebas y que se comenta a continuación.

APTRA muestra ejemplos de trabajadores que desempeñan, o desempeñaban en el momento de hacer el análisis, puestos de trabajo reales. Personas con nombres y apellidos reales están detrás de cada caso.

En esos ejemplos se incorporan, cuando es necesario, recomendaciones genéricas sobre el entorno y la organización del trabajo, así como recomendaciones específicas de adecuación del puesto -incorporación de ayudas técnicas, formación de apoyo, modificación de tareas-, para que trabajadores y trabajadoras ciegos o con deficiencia visual, sordos o con deficiencia auditiva, que utilizan bastones o sillas de ruedas, con enfermedad mental, cardiaca, neurológica, con deficiencia intelectual, puedan desempeñar las tareas esenciales de sus puestos de trabajo.

APTRA permite, además, la creación de casos de trabajadores con deficiencia en el desempeño de puestos de trabajo para lo que ofrece los modelos creados para la aplicación, además del apoyo permanente de técnicos asesores, que son los administradores de la aplicación.

Para poder utilizar la aplicación informática debes darte de alta y ser validado como usuario, al entrar en la aplicación, encontrarás una pantalla en la que a la izquierda se mostrará el menú. Este menú se mantiene durante el tiempo que utilice la aplicación.

El Menú consta de: Crear caso, Modificar caso, Eliminar caso, Buscar casos, Buscar informes, Mis datos y Guía menú usuario.

Y tras él aparece el Área de documentación, en la que se incorporan, además de la referencia al proyecto APTRA, un apartado denominado Manuales y guías en el que se recogen informaciones -accesibilidad, empleo con apoyo, ...- y enlaces a páginas web de utilidad.

Se recomienda leer la Guía menú usuario o contactar con los administradores para organizar una presentación de la aplicación en su empresa.



Adaptación de Puestos de Trabajo Recomendaciones y Ayudas técnicas

Aspectos generales

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional (OPRL), desde el año 2001, dirige sus actividades desde el convencimiento de que la seguridad integrada permite a la pequeña y mediana empresa alcanzar cuotas de competitividad y de calidad en el trabajo.

Su misión se fundamenta en el apoyo a la pequeña y mediana empresa durante el proceso de desarrollo de la actividad preventiva, analizando las necesidades de organización en esta materia e incorporando métodos de comunicación e información que sean coherentes con las exigencias y características de éstas.

Los ejes centrales de la actuación de la OPRL se articulan en el servicio asesoramiento técnico a las empresas, en actividades y servicios de información en prevención de riesgos laborales, en la elaboración de herramientas preventivas, en el fomento e incentivación de "buenas prácticas preventivas" y en la participación en jornadas organizadas por entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales

En 2007 Foment del Treball, edita esta publicación con la financiación de la Fundación para la Prevención de riesgos laborales, con la cuál, ofrece a los técnicos de prevención de riesgos laborales una herramienta de aproximación metodológica que permita seguir avanzando en la integración y la gestión eficaz de la seguridad y salud de las empresas, así como el de todos los colectivos que las integran.

Esta herramienta debe ser utilizada para que facilite positivamente la gestión e integración "a todos" y "en todos" los niveles, procesos y colectivos. Además permite disponer de una ayuda metodológica específica para la evaluación y/o reevaluación de riesgos laborales, así como proponer buenas prácticas de actuación que puedan contribuir efectivamente a la mejora de las condiciones de trabajo. En definitiva persigue los siguientes objetivos:

- 1.** Facilitar la labor y coordinación entre los técnicos de prevención de las diferentes especialidades y disciplinas preventivas (Vigilancia de la salud) a través de la definición y estructuración de los factores de riesgo. La finalidad es poder

completar y adaptar las actividades que integran el proceso de evaluación de riesgos laborales –identificación, eliminación, valoración, reducción y control- a las particularidades de los puestos que deban ocupar personas con **discapacidades físicas permanentes**.

2. Definir una sistemática de actuación preventiva que ayude a los técnicos a definir las medidas organizativas, preventivas y de protección específicas y/o complementarias más adecuadas para gestionar eficazmente los riesgos detectados.

Aplicaciones de “Evaluación de riesgos para personas con discapacidad Física”.

Esta metodología es aplicable cuando en un puesto de trabajo existente o de nueva creación, sea preciso incorporar a una nueva persona, o reincorporar a una que ya lo ocupaba anteriormente, que presente una discapacidad física permanente preexistente o sobrevenida, que pueda requerir considerarlo como trabajador especialmente sensible a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, por lo que será necesario realizar, revisar y/o actualizar la **evaluación de riesgos** del puesto de trabajo afectado.

La metodología puede adaptarse a las metodologías de evaluación de riesgos laborales utilizadas en las PYMES, basadas en métodos binarios que combinan la probabilidad y la severidad para determinar la gravedad de los riesgos. Tiene carácter universal en lo relativo a la tipología y el tamaño de la organización, los sectores de actividad y los puestos de trabajo en los que puede ser aplicada.

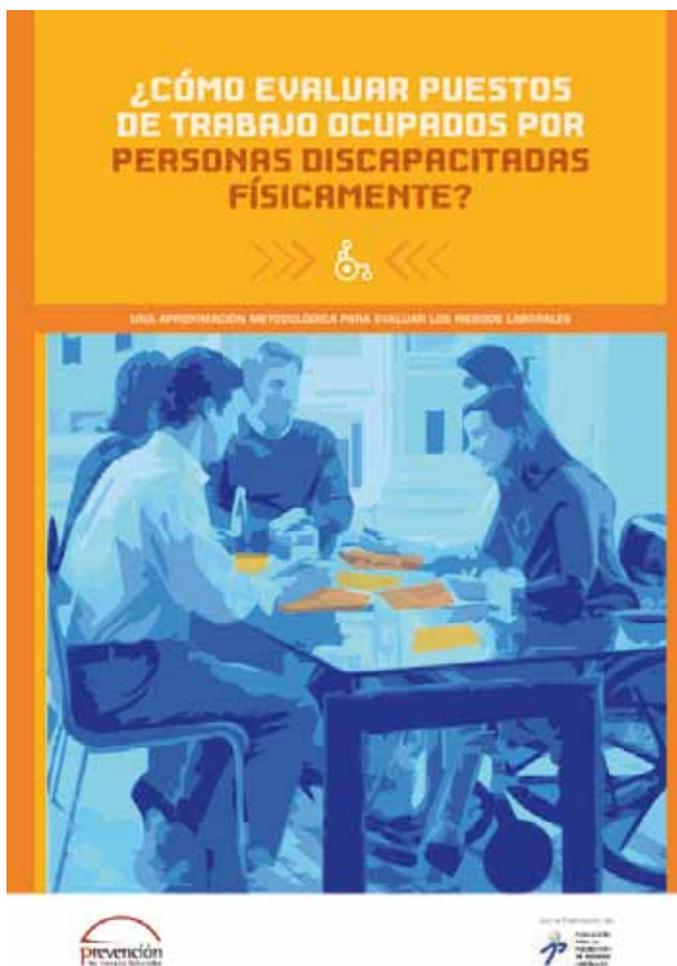
Esta metodología, en ningún caso, sirve para determinar la aptitud de las personas para ocupar un determinado puesto de trabajo, ni para reconocer y/o calificar el grado de discapacidad existente.

La presente metodología será de aplicación **única y exclusivamente** para puestos de trabajo ocupados por **personas con alguna discapacidad física**, quedando excluidas expresamente valoraciones a puestos que ocupen personas que presenten situaciones de incapacidad temporal, - si bien el método también podría ser de utilidad para este colectivo- así como cualquier otro tipo de diversidad funcional, sean estas sensoriales y/o psíquicas, así como la combinación de ambas con posibles discapacidades físicas.

Los beneficiarios de esta metodología son aquellas personas que ocupan un puesto de trabajo y presenten alguna discapacidad física. A través de criterios objetivos de análisis de sus condiciones de puestos de trabajo adaptados a su especial sensibilidad y que garanticen unas condiciones seguras, saludables y de plena integración en la organización.

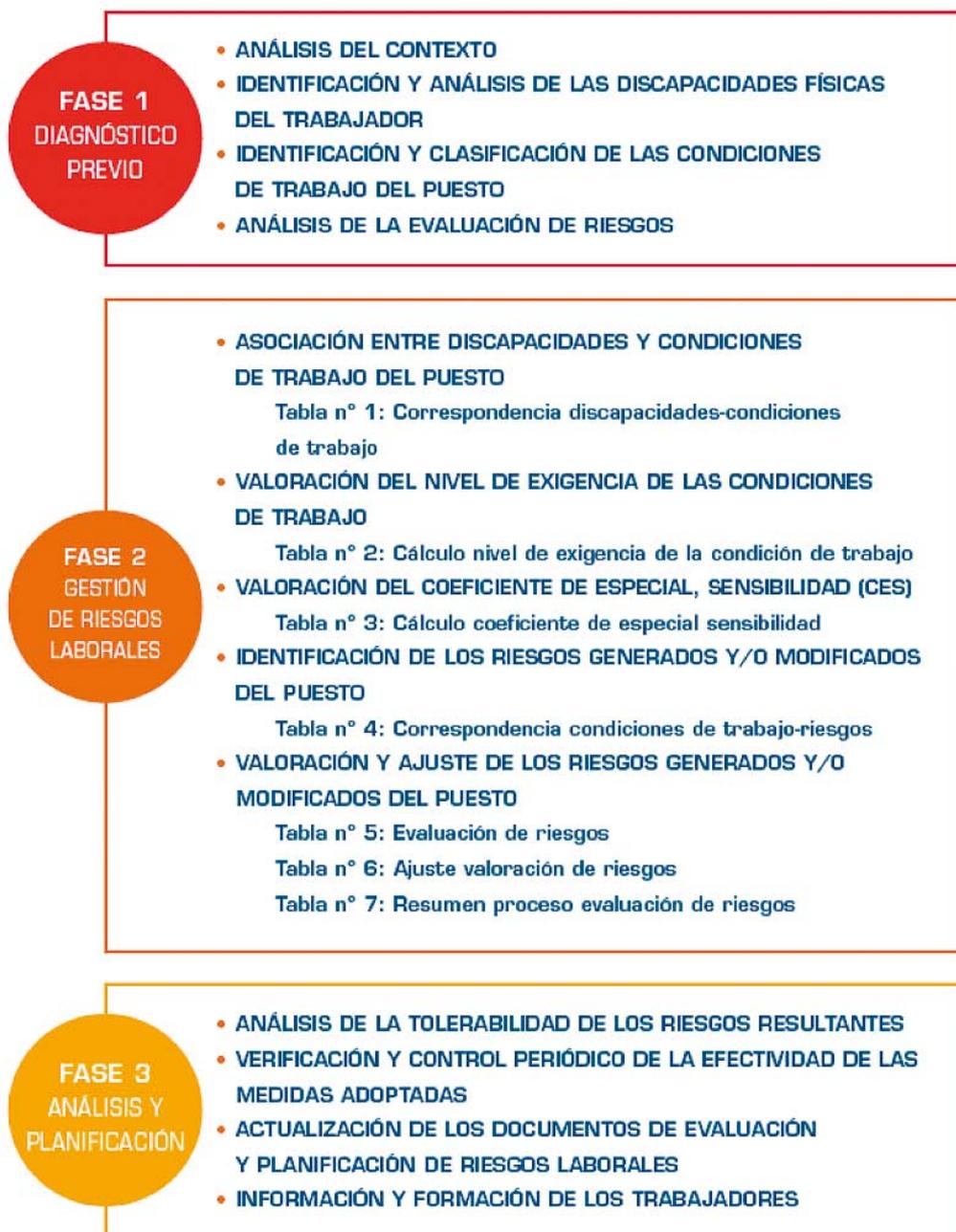
La aplicación práctica de la metodología está destinado a técnicos de nivel superior en prevención de riesgos laborales de las diferentes disciplinas existentes (Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada) de acuerdo con lo establecido en el RD 39/1997, por el que se desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La correcta aplicación de esta metodología precisa un enfoque interdisciplinar desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales, en el que cabe destacar la relevancia que tienen los aspectos de carácter médico en la fase inicial de aplicación, así como la imprescindible coordinación y colaboración de los técnicos de las diferentes disciplinas en las fases posteriores.



Metodología

La metodología se estructura en tres grandes fases que pretenden garantizar la correcta comprensión, aplicación y efectividad de la misma.



En todas las fases de la metodología se determinan las pautas a seguir en cada punto a tratar, estableciéndose el equipo técnico que debe intervenir en la resolución de cada punto.

A efectos de facilitar la comprensión y la aplicación práctica, se desarrolla de forma sintética 5 casos prácticos, en los cuales se aplican de forma sistemática las diferentes fases de la metodología. Los casos que se

presentan son una muestra limitada de las condiciones y combinaciones de éstas que nos podemos encontrar en las organizaciones y personas de nuestro entorno.

Aparte se presenta un apartado titulado "Sistemática de actuación preventiva" donde se ofrecen unas pautas acerca de las actuaciones de carácter general, que faciliten a los técnicos de prevención el desarrollo de las actividades de recopilación, análisis, toma de decisiones y adaptación de las condiciones de trabajo, a las circunstancias de especial sensibilidad asociadas a las personas discapacitadas objeto de análisis. Los objetivos que se pretenden son:

- La correcta y efectiva eliminación/reducción hasta los niveles tolerables y control periódico de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, fatiga, y estrés detectados.
- El cumplimiento de los requisitos legales aplicables en cuanto a PRL.
- La participación y la consulta de los trabajadores
- La mejora e incremento de los niveles de eficiencia de los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.
- La contribución a una plena, normal, segura y saludable integración de las personas discapacitadas en la organización.

La descarga de esta metodología es gratuita y la podemos encontrar en el siguiente enlace:

<http://www.foment.com/prevencion/documentos/DISCAPACITADOSFISICOS.pdf>

Aspectos generales

Continuando con la perspectiva de conseguir integrar la prevención de riesgos laborales, la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball, ofrece esta guía con el objeto de ofrecer una herramienta para la gestión preventiva cotidiana de las discapacidades sensoriales.

Esta metodología va dirigida especialmente a aquellos supuestos en los que, ante un puesto de trabajo existente o de nueva creación, sea preciso incorporar a un trabajador con algún tipo de diversidad funcional o reincorporar a una persona que ya lo ocupaba anteriormente y presente una discapacidad sensorial permanente preexistente o sobrevenida, que pueda requerir considerarlos como trabajadores especialmente sensibles a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

En esta publicación se añaden unas indicaciones sobre la actuación preventiva a desarrollar, que aporta un enfoque más amplio a la gestión preventiva en las organizaciones y que amplían la metodología desarrollada en 2007 (metodología anterior).

Aplicaciones

El punto de inicio para la utilización de esta guía es:

- Cuando se contrate a un trabajador y trabajadora que aporte un certificado de minusvalía.
- Cuando un trabajador que ya ocupa un puesto de trabajo en la empresa aporte un certificado de minusvalía.
- Cuando en un examen médico, el médico del trabajo detecte una discapacidad de tipo sensorial en un trabajador.

En este último caso, el médico del trabajo debe determinar la aptitud del trabajador para dicho puesto de trabajo, esta aptitud estará relacionada con:

- La capacidad para desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo.
- Posibles efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.
- Posibilidad de causar daños a terceros.

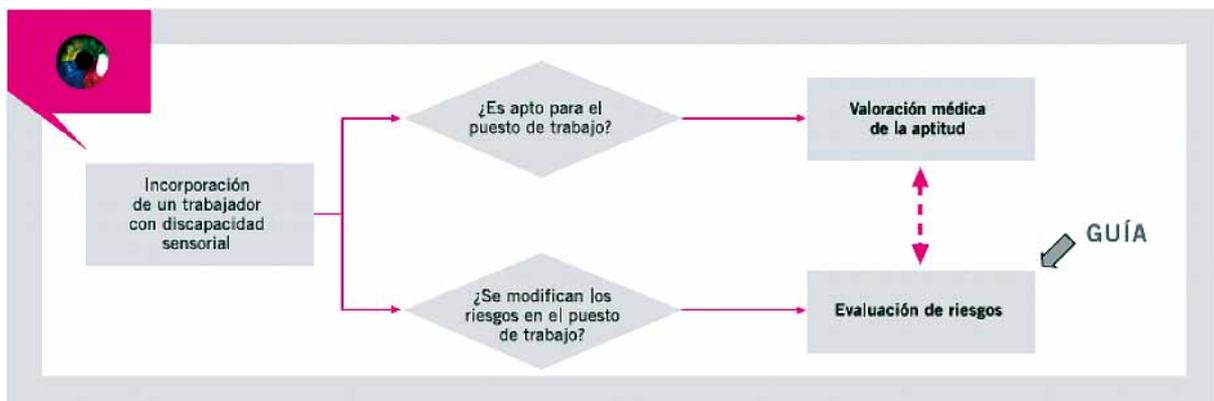
El médico del trabajo deberá disponer tanto de los datos clínicos del trabajador (obtenidos a través del informe de minusvalía y/o de la exploración clínica que debe practicar al mismo) como de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que ocupa.

El médico del trabajo deberá indicar si el trabajador:

- No es apto para su puesto de trabajo actual.
- Es apto con restricciones (no podrá realizar determinadas tareas del puesto de trabajo).
- Es apto condicionado a la puesta en marcha de determinadas medidas preventivas en su puesto de trabajo.

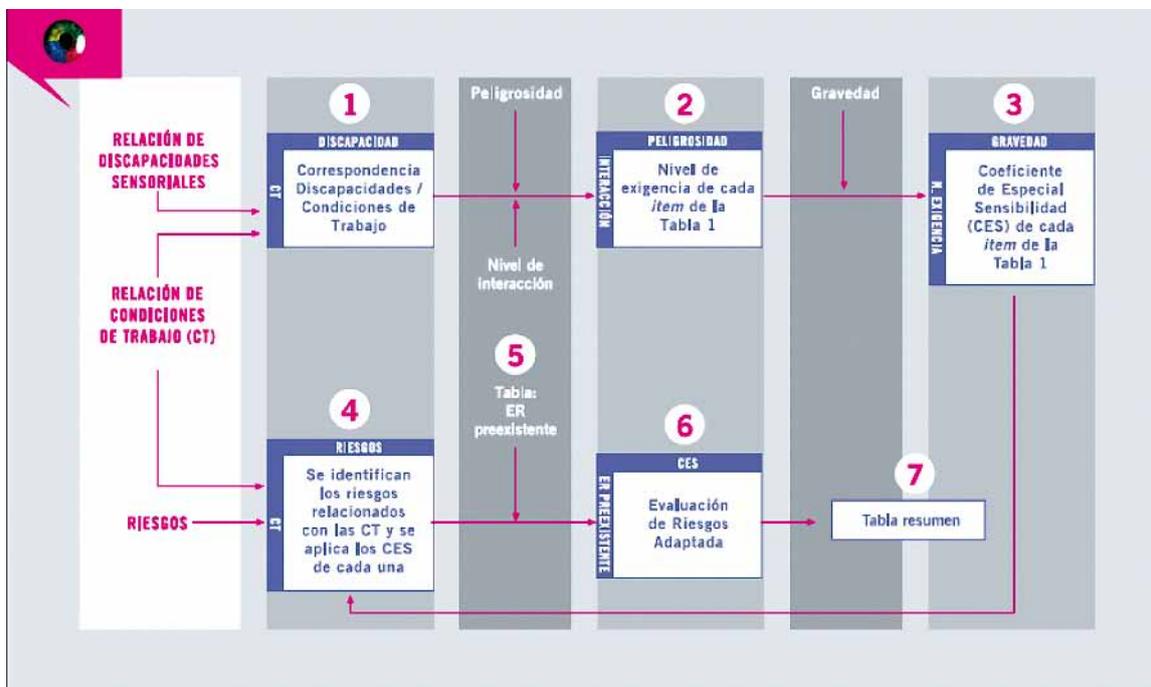
Es necesario que los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención participen en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, que hayan de ser ocupados por trabajadores con discapacidad sensorial.

Secuencia de actuaciones para la utilización de esta guía:



Metodología

Esta metodología consta de 7 fases que se explican en los siguientes esquemas, en la guía se trata un caso como ejemplo para su aplicación práctica.



Evaluados los puestos de trabajo se deben planificar las acciones a realizar para eliminar o minimizar los riesgos, para ello la actuación preventiva debe ser planificada, implementada y verificada para poder realizar las correcciones pertinentes, la complejidad de las acciones a llevar a cabo dependerá en gran medida del tipo y grado de discapacidad. Las acciones a llevar a cabo deben abordarse desde diferentes perspectivas, atendiendo las acciones sobre el lugar de trabajo, acciones de formación, en caso de emergencia y sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo, desde cada uno de los sistemas sensoriales.

Desarrollan dos casos prácticos que sirven como ejemplo de aplicación de la metodología. En el anexo I, esta nueva edición aporta Productos de Apoyo, que pueden ser necesarios en la incorporación de personas con diversidad funcional, sobre todo se han centrado en los productos de apoyo para la comunicación, información y señalización.

Esta publicación se puede descargar gratuitamente desde el siguiente enlace:

http://www.foment.com/prevencion/documentos/Guia_gestion_preventiva.pdf

FOMENT: GUIA PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DETRAabajadores CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (2009) Foment del treball.

Aspectos generales

Esta publicación continua el trabajo anteriormente realizado por la oficina de prevención de riesgos laborales de Foment de Treball, en este caso va dirigida a la incorporación de trabajadores con discapacidad intelectual.

Aplicaciones

Las nuevas aportaciones que realiza esta guía es que abarca todo el sistema de gestión de la prevención de riesgos en la empresa y haciendo hincapié en aquellos puntos susceptibles de ser adaptados para asegurar unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajador, así como asegurar una efectiva comunicación interna, que redundará en una exitosa integración laboral del trabajador con discapacidad intelectual.

En esta guía se indican todas aquellas actuaciones de carácter preventivo así como las adaptaciones necesarias que deben considerarse en cada etapa de la incorporación de trabajadores con discapacidad intelectual, previa a la contratación, previa a la incorporación al puesto y una vez incorporado.

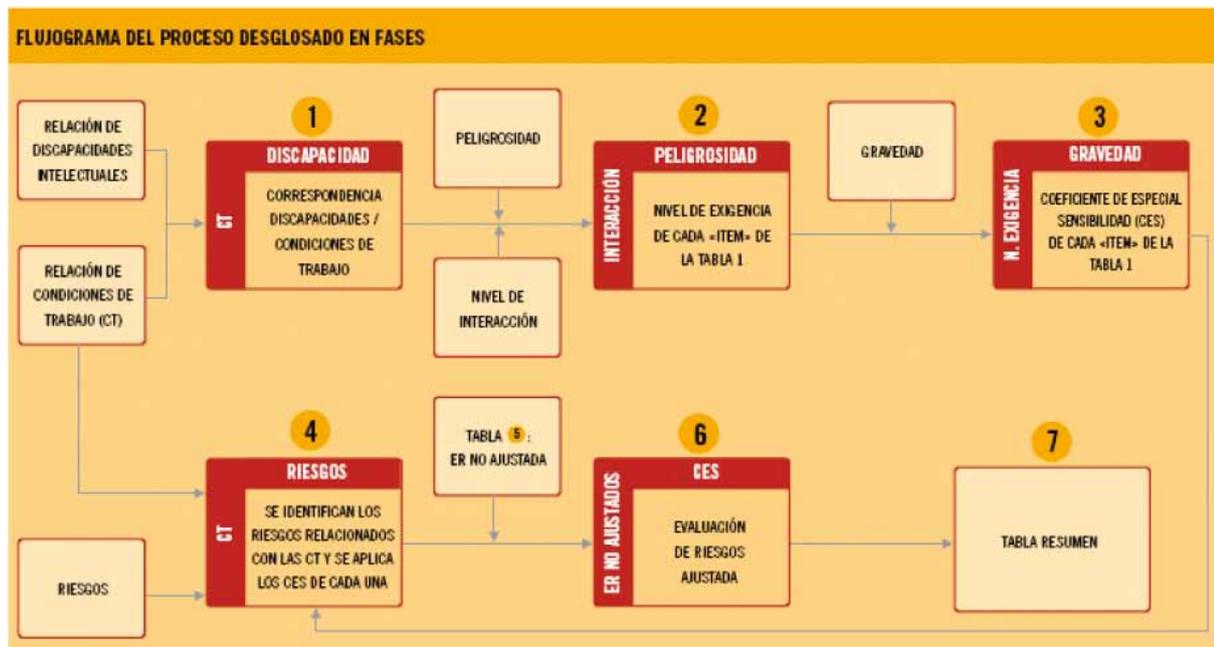
Esta guía está principalmente orientada al técnico de prevención de riesgos laborales, pero también a los responsables y los técnicos de RRHH y a la dirección, responsable último de las políticas empresariales de contratación y prevención de riesgos laborales, además está dirigida a cualquier tipo de empresa.

Se identifican para cada etapa las actuaciones preventivas y las adaptaciones necesarias resumidas en el siguiente flujoograma:



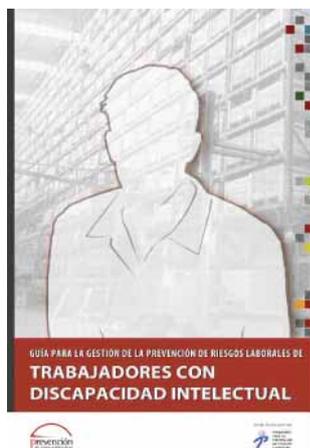
Metodología

En cuanto a la metodología de evaluación sigue los mismos pasos que en las anteriores guías, se establecen 7 fases que corresponden a las relaciones de trabajador/puesto de trabajo:



Se exponen dos ejemplos como aplicación práctica de la metodología, en los anexos, se aporta mucha información acerca de los apoyos para la inclusión de trabajadores con discapacidad intelectual, organismos y entidades de interés y la elaboración de unas fichas finales diseñadas para permitir el intercambio de información entre diferentes departamentos y profesionales de la empresa, como por ejemplo, aquellos relacionados con Recursos Humanos o Formación, para quienes también la información y directrices especificadas serán de utilidad, convirtiéndose así también en destinatarios de la guía.

http://www.foment.com/prevencion/documentos/libros/Discapacitados_intelectuales.pdf



MÉTODO IMBA: Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt.

Aspectos generales

El método IMBA (Integración de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo) es un procedimiento de evaluación de la posibilidad de inserción laboral de una persona con limitaciones funcionales en un puesto de trabajo concreto. Para ello utiliza la comparación entre los requisitos del puesto y las capacidades de la persona como eje del análisis. Este método proviene de la evolución del sistema EAM y actualmente es uno de los más usados en países como Alemania. Es un método internacional y se encuentra disponible en inglés y alemán.

Aplicación del Método IMBA

La aplicación del método es para la selección de empleo y la orientación laboral.

Realiza un análisis trabajo/persona comparando las demandas del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador, realiza un análisis del entorno pero no evalúa los riesgos, además de no contemplar la opinión del mismo. Para las recomendaciones de adaptación se sirve de un enlace externo, dispone de aplicación informática y fichas en papel. No es gratuito.

Metodología

Esta metodología va dirigida a personas con limitación funcional. La metodología consiste en dos fichas que se evalúan de manera separada y constituyen dos bases de datos independientes, cuyos elementos luego pueden compararse de manera directa: el perfil de requisitos y el perfil de capacidades. Cada uno de estos perfiles está compuesto por 70 ítems que se evalúan en una escala de 6 niveles (0-5) y que están agrupados en las siguientes categorías:

Movimientos de partes del cuerpo, Posturas corporales, Locomoción, Características físicas complejas, Información, Influencias ambientales, Salud Ocupacional, Organización del Trabajo, Cualificaciones clave (aspectos psicosociales)

Existen algunos ítems que pueden evaluarse en profundidad, realizando pruebas específicas que facilita el propio método.

La comparación de los 70 ítems de demandas y capacidades es directa. Los valores de cada ítem son directamente proporcionales (número más

alto = mayor capacidad y mayor demanda). Manualmente se puede comprobar la desviación entre puesto y persona, ya que la superposición de ambas fichas es visual.



Profile Comparison

Main Characteristics

REQUIREMENT PROFILE

Job/No.: _____

Person responsible: _____ **Licence:** _____ **Date:** _____

ABILITY PROFILE

Name/No.: _____

Licence: _____ **Date:** _____

Body Posture

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Sitting												<input type="checkbox"/>
Standing												<input type="checkbox"/>
Kneeling/Crouching												<input type="checkbox"/>
Lying												<input type="checkbox"/>
Bent Over/Stoopd												<input type="checkbox"/>
Arms in Compulsory Pos.												<input type="checkbox"/>

Bodily Locomotion

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Walking/Ascending												<input type="checkbox"/>
Climbing												<input type="checkbox"/>
Crawling/Sliding												<input type="checkbox"/>

Body Part Movement

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Head/Neck Movements												<input type="checkbox"/>
Trunk Movements												<input type="checkbox"/>
Arm Movements												<input type="checkbox"/>
Hand/Finger Movements												<input type="checkbox"/>
Leg-/Foot Movements												<input type="checkbox"/>

Information

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Vision												<input type="checkbox"/>
Hearing												<input type="checkbox"/>
Articulation/Speech												<input type="checkbox"/>
Touching/Feeling												<input type="checkbox"/>
Perc. of Movem. and Pos.												<input type="checkbox"/>
Gestures/Miming												<input type="checkbox"/>
Smelling/Tasting												<input type="checkbox"/>
Reading												<input type="checkbox"/>
Arithmetic												<input type="checkbox"/>
Writing												<input type="checkbox"/>

Complex Phys. Charact.

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Lifting												<input type="checkbox"/>
Carrying												<input type="checkbox"/>
Pushing/Pulling												<input type="checkbox"/>
Physical Endurance												<input type="checkbox"/>
Balance												<input type="checkbox"/>
Minute Motor Activity												<input type="checkbox"/>

Environmental Influences

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Climate												<input type="checkbox"/>
Sound/Noise												<input type="checkbox"/>
Vibration/Shaking												<input type="checkbox"/>
Light												<input type="checkbox"/>
Wetness/Soiling												<input type="checkbox"/>
Gasses/Vapours/Dusts												<input type="checkbox"/>
Liquids/Solids												<input type="checkbox"/>

Occupational Safety

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Accident Hazard												<input type="checkbox"/>
Wearing Occupational Safety Equip.												<input type="checkbox"/>

Work Organisation

	Underloading					Overloading					A	
	6	4	3	2	1	0	1	2	3	4		6
Working Time per day (hrs.)												<input type="checkbox"/>
Shift Work												<input type="checkbox"/>
Night Shift												<input type="checkbox"/>
Piecework/Incentive Wage												<input type="checkbox"/>
Time Sequence-Oriented Workpl.												<input type="checkbox"/>
Isolated Workplace												<input type="checkbox"/>
Common Workplace												<input type="checkbox"/>

Key Qualifications

	Underloading					Overloading					A	
	4	3	2	1	0	0	1	2	3	4		
Drive												<input type="checkbox"/>
Work Planning												<input type="checkbox"/>
Perceptiveness												<input type="checkbox"/>
Attention												<input type="checkbox"/>
Stamina												<input type="checkbox"/>
Self-Assertion												<input type="checkbox"/>
Leadership												<input type="checkbox"/>
Interpersonal Contact												<input type="checkbox"/>
Concentration												<input type="checkbox"/>
Ability to Criticize												<input type="checkbox"/>
Critical Control												<input type="checkbox"/>
Ability to Accept Criticism												<input type="checkbox"/>
Learning/Memory												<input type="checkbox"/>
Tolerance of Failure												<input type="checkbox"/>
Orderliness												<input type="checkbox"/>
Problem Solving												<input type="checkbox"/>
Punctuality												<input type="checkbox"/>
Reaction Speed												<input type="checkbox"/>
Autonomy												<input type="checkbox"/>
Thoroughness												<input type="checkbox"/>
Teamwork												<input type="checkbox"/>
Adaptability												<input type="checkbox"/>
Responsibility												<input type="checkbox"/>
Abstract Thinking												<input type="checkbox"/>

Remarks:

Podemos encontrar más información en la página web de IMBA:

<http://www.imba.de/>

En el mismo podemos encontrar distintos folletos en inglés y alemán de la metodología, además de una descarga demo del programa en alemán.

MÉTODO ESAP: Évaluation Systématique des Aptitudes professionnelles (Association GRAVIR)

Aspectos Generales

ESAP (Evaluación Sistemática de las Aptitudes Profesionales), es un método desarrollado por la asociación belga Gravir. Su objetivo principal es establecer un procedimiento de inserción o reinserción profesional, y está disponible en francés.

Está basado en la evaluación recíproca del empleo (exigencias) y de la persona (capacidades) y en la modulación que el entorno físico y social realizan sobre el conjunto (cómo obstáculos o facilitadores).

Aplicación del método ESAP

Este método puede utilizarse para la selección de empleo, reinserción profesional y orientación laboral de personas con diversidad funcional. El método va dirigido a personas con cualquier tipo de diversidad funcional (más centrado en variables intelectuales y sensoriales).

Realiza un análisis trabajo/persona comparando las demandas del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador, realiza un análisis del entorno, pero no permite de un análisis de competencias, no realiza evaluación de riesgos, no contempla la opinión del trabajador, y tampoco dispone de recomendaciones de adaptación. Sí que dispone de aplicación informática pero no es gratuito.

Metodología

El bloque principal de recogida de información está formado por 75 ítems de exigencias del trabajo y otros 75 de capacidad de la persona. Estos ítems pueden ampliarse hasta a 450 sí se quiere realizar un análisis en profundidad. Los ítems se valoran de 0 a 4 y están agrupados en las siguientes categorías:

- Aptitudes / exigencias intelectuales
- Aptitudes / exigencias del lenguaje
- Aptitudes / exigencias comportamentales
- Aptitudes / exigencias sensoriales y perceptivas
- Aptitudes / exigencias motoras
- Aptitudes / exigencias ligadas a la resistencia y protección

Existen además cuestionarios de "perfil físico, ambiental y social" que constituyen información de apoyo para los desajustes demanda-capacidad (obstáculos y facilitadores).

La comparación entre demandas y capacidades es directa. Cuando el valor de las aptitudes es mayor o igual que el de las exigencias la situación es de AJUSTE. Cuando el valor de las aptitudes es menor que el de las exigencias hay DESAJUSTE. Manualmente se puede comprobar la desviación entre puesto y persona, ya que la superposición de ambas fichas es visual: cuanto más a la izquierda esté el perfil de la persona del puesto, mayor será el desajuste existente. Lo ideal es que ambos perfiles coincidan.

Podemos encontrar más información en el siguiente enlace:

<http://users.skynet.be/gravir/menutotal.htm>

Aspectos Generales

El AMAS (Activity Matching Ability System) fue desarrollado en Inglaterra por el Institute for Consumer Ergonomics, bajo contrato de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, para colocar a empleados con diversidad funcional en la industria siderúrgica. La idea era analizar la actividad describiendo el trabajo en términos de niveles de demanda para los aspectos relevantes al área de la discapacidad, y valorar la capacidad de la persona describiendo su aptitud en términos comparables a los del trabajo, utilizando los mismos ítems y niveles de codificación. Se encuentra disponible en inglés.

Aplicación del método AMAS.

Este método se indica para selección de empleo y adaptación de puestos de trabajo.

Esta metodología sirve para el estudio de cualquier tipo de diversidad funcional, y se realiza un análisis trabajo/persona, la comparación entre demandas del puesto de trabajo y capacidades de la persona con diversidad funcional, así como un análisis del entorno, la opinión del sujeto es parcial, no efectúa análisis de competencias, evaluación de riesgos y pruebas adicionales, tampoco dispone de recomendaciones de adaptación. Dispone de aplicación informática, el uso de la misma está restringido a los asistentes de un curso de capacitación específico, aunque pueden solicitarse permisos temporales o de evaluación.

Metodología

La actividad se evalúa mediante un formulario que contempla 100 ítems del trabajo, subdivididos en 4 secciones de la siguiente manera:

- Sección A. Social. Incluye el nombre del puesto, el área de la planta, el turno de trabajo, la banda retributiva, etc.
- Sección B. Entorno de trabajo. Incluye las condiciones de calor, frío, vibraciones, ruido, polvo, gases, alérgenos, irritantes de la piel, riesgos de manipulación, trabajo en alturas, etc.
- Sección C. Equipo. Se refiere a la ubicación y contenido del puesto de trabajo, los mandos de control de manos o pies, y las pantallas de señalización.

- Sección D. Demandas del trabajo. Incluye demandas físicas (posturas, equilibrio, acciones de las extremidades, esfuerzo muscular, etc), mentales (responsabilidad, comunicación, memoria, concentración, etc) y sensoriales (vista, oído y tacto).

Los ítems de la Sección A son descriptivos y no se codifican, pero los restantes se valoran según una escala de tres niveles. Las palabras que definen los niveles cambian de un ítem a otro pero, en esencia, siguen un orden creciente de demanda del trabajo:

- Nivel 1 Ninguna (no aplicable)
- Nivel 2 Ocasional
- Nivel 3 Importante

La capacidad de una persona para satisfacer posibles demandas se analiza utilizando los mismos 100 ítems de la evaluación de la actividad del trabajo. Sin embargo, el orden de los mismos en el formulario es distinto porque la información procede de diferentes fuentes como son el empleado, el personal médico y el personal del departamento. La evaluación de la capacidad consta de las tres partes que se indican a continuación.

Existe además un Cuestionario de Vuelta al Trabajo, que lo rellena el propio empleado. Contiene detalles del trabajo actual (nombre del puesto, área de la planta, antigüedad, turnos, etc) y algunas preguntas que examinan la actitud del empleado hacia un retorno precoz al trabajo, un cambio de empleo, el trabajo en alturas y en espacios confinados.

Cada ítem de estas secciones se evalúa mediante una escala de tres niveles de capacidad decreciente de la persona:

- Nivel 1 Normal (capacidad suficiente)
- Nivel 2 Dificultad
- Nivel 3 Incapacidad

La tercera parte de la evaluación de la capacidad del sujeto contiene 14 ítems relacionados con la conducta y organización del trabajo. Estas cuestiones no se puntúan, pero forman la base de la discusión entre el personal médico, el de la empresa y el empleado en el contexto de una mesa redonda.

El procedimiento de comparación entre la actividad de trabajo y la capacidad de la persona puede ser manual o informático. Los tres niveles utilizados para valorar la actividad y la capacidad determinan nueve

combinaciones por cada uno de los ítems: cinco de ellas son ideales (no hay demanda o la persona tiene capacidad normal), tres se consideran posibles (la persona tiene dificultad para satisfacer una demanda ocasional o importante, o el sujeto es incapaz de satisfacer una demanda ocasional) y una es totalmente inadecuada (la persona es incapaz de satisfacer una demanda importante).

El método AMAS se ha utilizado durante muchos años en Inglaterra. Actualmente existe una versión actualizada del mismo (AbilityMatch) que puede aplicarse desde internet. El acceso se hace desde la siguiente página:

<http://www.abilitymach.co.u>



AbilityMatch

AbilityMatch is an interactive, web based software solution that helps match individuals with appropriate jobs by comparing their abilities with the activity requirements of a job. Its pragmatic and structured approach provides evidence for the clear implementation of work solutions, where necessary.

AbilityMatch has evolved from an ergonomics instrument administered by medical practitioners. It was originally designed to assist decisions about rehabilitation and job placement for workers in heavy industries who sustained injuries. In 2003 it was reformulated to become a solution orientated, assisted self-assessment instrument which could operate in a wider labour market - including service industry and IT based jobs. Work in 2006 by DWP/JCP Work Psychologists has extended the range of activities to provide broader coverage of cognitive, interpersonal and adaptability activities.

Log In

User Name:

Password:

[forgotten password](#)



MÉTODO APOLO: Outil de diagnostic de l'employabilité des personnes handicapées (FUND/IRFA Sud)

Aspectos Generales

El método APOLO (Herramienta de diagnóstico de la empleabilidad de las personas con diversidad funcional), es una aplicación desarrollada en el marco de un proyecto europeo (Horizon Empleo) por la FUNDP (Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur, Bélgica) e IRFA-SUD (Francia). La herramienta permite medir ciertos parámetros de la persona y características del puesto de trabajo y valorar las posibilidades de adecuación del puesto. El objetivo es determinar una orientación profesional, seleccionar puestos adecuados a las capacidades y favorecer el acceso y el mantenimiento del empleo. Esta metodología se encuentra disponible en francés.

Aplicación

Las aplicaciones de este método son las de selección de personal y orientación profesional.

Este método es de aplicación a personas con cualquier tipo de diversidad funcional, aunque enfocado hacia limitaciones de tipo intelectual. Se dispone de formato informático ejecutable desde una base de datos de Microsoft Access. Es gratuito.

Metodología

El método está centrado desde la perspectiva de la persona. Al arrancar aparece un primer apartado en el que pueden consignarse los datos generales del usuario, así como factores de competencias y un apartado denominado "aspiraciones de la persona" en la que se indican las preferencias en cuanto a tipos de trabajo, horarios, turnos, etc.

Desde el menú principal de la persona se accede al apartado de Evaluación que contiene la valoración de demandas y capacidades, organizada en los siguientes bloques:

- Evaluación de la persona. Considera los siguientes aspectos:
- Capacidades físicas y sensoriales
- Tolerancias
- Capacidades cognitivas
- Capacidades psicosociales
- Competencias en dominios laborales específicos

Gestión de puestos de trabajo. Se incluyen diferentes dominios y puestos de trabajo tipo que pueden seleccionarse para el análisis. También es posible crear un puesto de trabajo nuevo. Incluye los siguientes aspectos:

- Exigencias físicas y sensoriales
- Condiciones de trabajo
- Exigencias cognitivas
- Exigencias psicosociales

La valoración de todos los ítems del trabajo o la persona se hacen de dos maneras:

- Ítems que consideran la existencia o no de una demanda o capacidad.
- Ítems que se valoran en una escala de 1 a 4:
 - ▶ Capacidad: 1, ausencia de capacidad; 4, capacidad normal.
 - ▶ Demandas: 1, sin exigencia; 4, exigencia máxima.

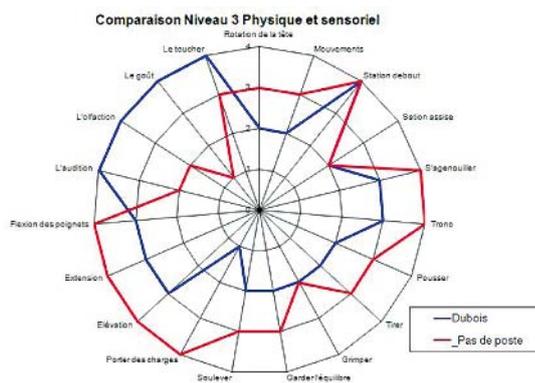
NIVEAU 3 - CAPACITES PSYCHOSOCIALES de la PERSONNE
 1 - 22/12/1999 - dans le cadre d'une formation - Gérard

Gérer son temps : Prévoir, anticiper les événements: 3 Evaluer le temps nécessaire pour effectuer une tâche: 2 Planifier dans le temps ces activités: 2	Etre responsable : Effectuer un travail fiable: 3 Témoigner une conscience professionnelle: 3 Faire preuve d'honnêteté: 3	Diriger : Donner des directives: 2 Déléguer: 2 Animer, motiver une équipe de travail: 2 Contrôler la qualité du travail d'autrui: 2
Travailler en équipe : Accepter la présence d'autrui: 3 Faire des compromis: 3 Echanger ou collaborer au sein d'une équipe: 3	Travailler dans l'urgence : Conserver son sang froid: 3 Accroître sa capacité à travailler: 2	S'adapter aux situations : Faire face à des situations imprévues: 2 Sortir du cadre habituel de travail: 2 Effectuer une nouvelle tâche: 2
Initiative : Prendre une décision par rapport à son propre travail: 3 Prendre une décision pour le groupe de travail: 2	S'organiser dans son travail : Faire preuve de méthode: 2 Recevoir et transmettre les informations: 3	Autonomie : Exploiter ses propres connaissances: 3 Nécessité de toilette adaptée: Oui Mobilité sur le lieu de travail: 1
Confiance en soi : Estimer à juste valeur ses capacités: 3	Respecter le cadre de travail : Faire preuve de ponctualité: 3 Avoir une présentation et une attitude appropriées au contexte de travail: 3 Respecter la hiérarchie: 3	Repas: <input checked="" type="checkbox"/> Organisation pratique: <input checked="" type="checkbox"/>

Bar chart icon | Printer icon | Niveau suivant ... | Speech bubble icon

La información puede valorarse de manera cualitativa (por ejemplo, los aspectos de competencias o las aspiraciones de la persona) y cuantitativa (la comparación entre exigencias y capacidades y entre condiciones y tolerancia). Los datos se presentan en diferentes gráficas radiales que permiten ver la existencia de un desajuste concreto y el grado de dicho desajuste. Cuando la línea azul de capacidades/tolerancia está dentro (debajo) de la línea roja de exigencias/condiciones, existe un desajuste

que será mayor conforme más separadas estén ambas líneas.



El acceso para obtener más información sobre este enlace es el siguiente:

http://www.creth.be/proj_apolo_01.php

MÉTODO JobFit: Fitting workers to jobs to workers (JobFit Systems International Ltd.)

Aspectos Generales

JobFit System es una aplicación informática no gratuita en inglés, que contiene información objetiva y fácil de entender sobre las demandas físicas de las tareas del trabajo y las capacidades físicas del trabajador. Ambas bases de datos pueden compararse para proporcionar una variedad de información indicando ajustes y desajustes para tareas particulares y trabajadores.

Aplicación del método JobFit

Los informes proporcionan información práctica y legible, sin jerga médica, que puede aplicarse de manera inmediata.



The image shows a promotional banner for JobFit System. On the left is the logo, which consists of the words "Job Fit" in a stylized font with a green and blue gradient, and "system™" below it. To the right of the logo is a silhouette of a person carrying a bag, with several other smaller silhouettes behind them. A quote in a speech bubble reads: "Fitting Workers to Jobs and Jobs to Workers." Below the quote is a button that says "ONLINE JOBFIT SYSTEM PEFA REQUEST ▶". To the left of the button, there is a block of text: "JobFit System will give you peace of mind and save you time & money when making decisions regarding job placement, suitable duties programs, health surveillance and risk management strategies. [Read more](#)".

La aplicación práctica de esta metodología sirve para la selección de empleo, la vuelta al trabajo y adaptación de puestos de trabajo. Se aplica para trabajadores que hayan sufrido algún tipo de lesión o tengan una discapacidad física.

Realiza un análisis detallado de los requisitos del puesto de trabajo y las capacidades de la persona con discapacidad física, además realiza una comparación de demandas-capacidades y del entorno, también evalúa los riesgos presentes en el puesto de trabajo y permite la realización de pruebas adicionales, dispone de algunas recomendaciones de adaptación. En cambio, no realiza un análisis de competencias ni tiene en cuenta la opinión del trabajador.

Metodología

La base de datos de JobFit System consiste en una lista de tareas que se combinan de diferente manera para formar trabajos. El primer paso para construir una base de datos es efectuar un mapa de la estructura

organizativa de la empresa e identificar una lista inicial de tareas asociadas con cada uno de los puestos de trabajo.

Una vez hecho esto, cada tarea se analiza a través de la observación, entrevistas y mediciones. Es posible también utilizar fotos y vídeo.

El análisis funcional de tareas que usa JobFit System incluye:

- Definición de tareas: Descripción paso a paso de cómo se realiza la tarea, qué equipamiento se usa, duración y frecuencia.
- Tolerancias posturales: 43 medidas de patrones de movimiento claves en partes del cuerpo, junto con la codificación de la frecuencia con la que ocurren.
- Requisitos de manejo manual de cargas: 21 medidas de demandas de levantamiento y transporte, incluyendo los pesos, alturas y frecuencias.
- Información adicional: incluyendo entorno ambiental, EPIs y factores humanos.

En la parte de la persona, se recoge información sobre los siguientes aspectos:

- Codificación de datos personales.
- Análisis Funcional. Incluye: tolerancias posturales, manejo manual de cargas, fuerza de agarre y otros.
- Salud e higiene. Se trata de algo parecido a una recopilación de datos de informes médicos: audiometría, presión sanguínea, estado de salud, etc.
- Tolerancias ambientales.
- Tolerancias relacionadas con el uso de EPIs.
- Tolerancias relacionadas con los factores humanos

Una vez introducidos los datos, el sistema permite elegir los elementos a comparar (personas, trabajos o tareas sueltas) y los componentes de dichos elementos. Los resultados (desajustes y riesgos) se muestran en dos niveles:

- Mapa general de resultados.
- Información detallada de cada uno de los problemas obtenidos.

Podemos encontrar más información sobre esta metodología de evaluación en el siguiente enlace: **<http://www.jobfitsystem.com/>**

Aspectos Generales

Este método fue desarrollado por Koyl (1974) como sistema de clasificación para un estudio sobre la situación empleo de trabajadores y trabajadoras mayores. Se trata de una metodología sencilla y de muy rápida aplicación, que permite evaluar los principales parámetros del trabajo y compararlos con la capacidad de la persona.

Aplicación del Método GULHEMP.

El resultado permite obtener un panorama general de la situación, descartar casos sin problemática y guiar los análisis en profundidad. Esta metodología es aplicable a la clasificación de trabajadores, selección de empleo y recolocación.

El método se encuentra disponible en papel y en inglés y castellano, principalmente va dirigido a personas mayores y con diversidad funcional en general. Realiza un análisis del puesto de trabajo y de la persona evaluada, realizando una comparación de las demandas del puesto de trabajo con las capacidades de la persona, no permite la evaluación de riesgos, análisis del entorno, y no tiene en cuenta la opinión del sujeto, tampoco dispone de recomendaciones de adaptación.

Metodología

El nombre del método, GULHEMP, son las siglas de los atributos de 4 funciones del organismo humano (vegetativa, locomoción, percepción e integración) en términos de las siguientes capacidades:

- G - general physique (física general)
- U - upper extremities (extremidades superiores)
- L - lower extremities (extremidades inferiores)
- H - hearing (oído)
- E - eyesight (vista)
- M - mental
- P - personality (personalidad)

Se trata de una clasificación estrictamente funcional. Permite añadir sufijos como la R, para indicar que la condición tiene remedio y puede cambiar con el tiempo. Otros sufijos se usan para indicar limitaciones específicas, como requiera y defina el usuario.

Cada componente de la escala (es decir la G, U, L, H, E, M y P) se clasifica en 7 niveles de capacidad decreciente, donde:

- 1 representa la capacidad de una persona muy apta
- 7 indica falta de capacidad más o menos completa

Aspectos Generales

Este método cualitativo elaborado por Barbara L. Kornblau que, mediante una recogida sistemática de información, pretende generar datos que permitan la inserción laboral o el ajuste al puesto de trabajo mediante el empleo de adaptaciones razonables.

Aplicación del método ADA-KORNBLAU

El método se aplica para el seguimiento de trabajadores y trabajadoras, recolocación, rehabilitación y adaptación de los puestos de trabajo. El método se dispone en papel (cuestionarios) y en castellano (versión del CEAPAT, (Procedencia: Noya, R y Sebastián, M. (1996) Curso de Adaptación de Puestos de Trabajo. Proyecto ASTRA. CEAPAT)), va dirigido principalmente a personas con discapacidad física. Es gratuito.

Realiza un análisis del puesto de trabajo y de la persona pero no compara las demandas con las capacidades. No realiza evaluación de riesgos, pero sí permite la realización de pruebas adicionales.

Metodología

El método está compuesto por diversos cuestionarios que pueden usarse en función de las necesidades del analista. El objetivo de los mismos no es comparar demandas y capacidades, sino recoger información que permita detectar problemas y proponer modificaciones. Los cuestionarios considerados son los siguientes:

- Análisis del Puesto de Trabajo.
- Evaluación de las Capacidades Funcionales.
- Actividades Funcionales de la Vida Diaria.
- Exigencias Físicas del Puesto de Trabajo.
- Valoración de otros aspectos del puesto.
- Hoja Resumen

Además de esto, el método incluye una serie de protocolos para que el proceso de análisis y adaptación sea adecuado:

- Proceso de toma de decisiones para realizar adaptaciones razonables.
- Adaptaciones Razonables y Dificultades Indevidas.
- Descripciones del empleo en base al análisis del trabajo.
- Análisis de empleo en catorce puntos para conformidad con ADA (ADA, es la Ley Americana sobre Discapacidad).
- Recomendaciones de adaptación.

TABLA COMPARATIVA DE METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

TABLA COMPARATIVA DE METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS				
Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
ESTRELLA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de personal ■ Evaluación de desempeño ■ Adecuación persona/puesto de trabajo ■ Identificación riesgos laborales 	Cualquier tipo de diversidad funcional	<p>Aplicación informática gratuita.</p> <p>La podemos encontrar en el siguiente link: http://sid.usal.es/evaluacion/discapacidad/588/5-3-1-1/valoracion-orientacion-e-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-metodo-estrella.aspx</p>	<p>Incide en mayor medida en el proceso de inserción laboral, búsqueda de empleo y ajuste curricular.</p>
ERGODIS/IBV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diseño del puesto de trabajo ■ Selección del empleo adecuado a las características de la persona ■ Evaluación de riesgos ergonómica de TCDF. 	Cualquier tipo de diversidad funcional, especial importancia a limitación funcional por evaluación ergonómica.	<p>Software con licencia.</p> <p>Más información en el siguiente enlace: http://laboral.ibv.org/index.php/es/aplicacion/show_product/20/13</p>	<p>Se centra en el ajuste demandas-capacidades, adaptación del puesto de trabajo y evaluación de riesgos laborales ergonómica.</p> <p>Dispone de catálogo de Productos de apoyo.</p>

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
ADAPTYAR	<ul style="list-style-type: none"> ■ Primer análisis básico de la situación. ■ Inserción laboral del TCDF ■ Adaptación del puesto de trabajo. 	Cualquier tipo de diversidad funcional	<p>Portal Informático gratuito. (Sólo es necesario registrarse)</p> <p>Lo podemos encontrar en el siguiente enlace: http://adaptyar.ibv.org/</p>	Metodología básica que permite una valoración inicial. Puede necesitarse un análisis posterior en profundidad mediante otras metodologías.
MÉTODO DE PERFILES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de personal a determinados trabajos. ■ Análisis de la persona en el puesto de trabajo. ■ Adecuación del puesto de trabajo al TCDF y su seguimiento y evaluación continúa. ■ Evaluar y mejorar condiciones de trabajo 	Cualquier tipo de diversidad funcional, especial importancia discapacidad intelectual	<p>Plantillas, tablas de cálculo de riesgo, gráfica de perfiles.</p> <p>Existe una aplicación informática interna llamada SIGTA.</p> <p>Puedes encontrar más información en el siguiente link: http://www.ergohobe.net</p>	<p>Dispone de ejemplos prácticos.</p> <p>Se centra en el ajuste demandas-capacidades de las tareas del puesto de trabajo.</p>

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
APTRA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de la persona en el puesto de trabajo. ■ Integración de TCDF en el puesto de trabajo. ■ Recomendaciones adecuación puesto de trabajo al TCDF. 	Cualquier tipo de diversidad funcional	Aplicación informática gratuita.	<p>Dispone de ejemplos prácticos, recomendaciones sobre ajustes razonables y ayudas técnicas.</p> <p>Se centra en el ajuste demandas-capacidades de las tareas del puesto de trabajo</p>
FOMENT.ER PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación de riesgos laborales (identificación, eliminación, valoración, reducción y control de los riesgos) de puestos de trabajo para TCDF. ■ Sistemática de actuación preventiva para gestionar los riesgos detectados según la LPRL. 	Trabajadores con discapacidad física.	<p>Fichas de evaluación. Gratuito.</p> <p>Se puede encontrar el método en el siguiente link: http://www.foment.com/prevencion/documentos/DISCAPACITADOSFISICOS.pdf</p>	<p>Se necesita un enfoque técnico multidisciplinar en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Se dispone de 5 casos prácticos.</p>
FOMENT. GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación de riesgos laborales (identificación, eliminación, valoración, reducción y control de los riesgos) de puestos de trabajo para TCDF. ■ Sistemática de actuación preventiva para gestionar los riesgos detectados según la LPRL. ■ Incluye Productos de Apoyo para la incorporación de TCDF al puesto de trabajo. 	Trabajadores con discapacidad sensorial.	<p>Fichas de evaluación. Gratuito.</p> <p>Se puede encontrar el método en el siguiente link: http://www.foment.com/prevencion/documentos/Guia_gestion_preventiva.pdf</p>	<p>Se necesita un enfoque técnico multidisciplinar en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Se dispone de 2 casos prácticos.</p> <p>Y un anexo con productos de apoyo</p>

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
FOMENT. GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación de riesgos laborales (identificación, eliminación, valoración, reducción y control de los riesgos) de puestos de trabajo para TCDF. ■ Sistemática de actuación preventiva para gestionar los riesgos detectados según la LPRL. ■ Incluye Productos de Apoyo para la incorporación de TCDF al puesto de trabajo. ■ Actuaciones de carácter preventivo para la gestión del sistema de prevención. 	Trabajadores con discapacidad intelectual.	<p>Fichas de evaluación. Gratuito.</p> <p>La metodología se encuentra disponible en el siguiente enlace:</p> <p>http://www.foment.com/prevencion/documentos/libros/Discapacitados_intelectuales.pdf</p>	<p>Se necesita un enfoque técnico multidisciplinar en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Se dispone de 2 casos prácticos.</p> <p>Información adicional y fichas para intercambio de información entre departamentos de la empresa.</p>
IMBA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de empleo y orientación laboral. 	Personas con limitación funcional	<p>Fichas de evaluación.</p> <p>Podemos encontrar más información en la página web de IMBA: http://www.imba.de/</p>	Algunos aspectos pueden evaluarse en profundidad.

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
ESAP	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de empleo ■ Reinserción laboral. ■ Orientación laboral de TCDF. 	Cualquier tipo de diversidad funcional	<p>Aplicación informática no gratuita.</p> <p>Podemos encontrar más información en el siguiente enlace: http://users.skynet.be/gravir/menutotal.htm</p>	<p>El método se encuentra disponible en francés. Realiza un análisis capacidades-demandas pero no evaluación de riesgos.</p>
AMAS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de empleo ■ Adaptación de puestos de trabajo. 	Cualquier tipo de diversidad funcional	<p>Aplicación informática restringida a asistentes al curso de capacitación.</p> <p>Podemos encontrar más información en el siguiente enlace: http://www.abilitymatch.co.uk/</p>	<p>Realiza un análisis trabajo-persona pero no evaluación de riesgos y no da recomendaciones de adaptación.</p>

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
APOLO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de empleo ■ Orientación profesional 	Cualquier tipo de diversidad funcional	<p>Aplicación informática gratuita.</p> <p>El acceso para obtener más información sobre este enlace es el siguiente: http://www.creth.be/proj_apolo_01.php</p>	<p>Analiza cualitativamente aspectos como competencias y aspiraciones de la persona y cuantitativamente exigencias y capacidades.</p>
JOBFIT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selección de empleo y ■ Adaptación del puesto de trabajo. 	Trabajadores con discapacidad física.	<p>Aplicación informática.</p>	<p>Realiza un análisis de requisitos del puesto de trabajo y capacidades de la persona.</p> <p>Realiza evaluación de riesgos y permite la realización de pruebas adicionales.</p> <p>Dispone de recomendaciones de adaptación.</p>

Metodología	Aplicación	Enfocado a:	Metodología	Observaciones
GULHEMP	<ul style="list-style-type: none"> ■ Clasificación de trabajadores ■ Selección de empleo y recolocación 	Cualquier tipo de diversidad funcional	Fichas de evaluación	<p>No realiza la evaluación de riesgos, ni del entorno.</p> <p>No dispone de recomendaciones de adaptación.</p>
ADA-KORNBLAU	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seguimiento de trabajadores y su recolocación. ■ Adaptación de los puestos de trabajo. 	Trabajadores con discapacidad física.	Cuestionarios en papel. Castellano.	Versión en castellano procedente del CEAPAT.





Anexo II

Anexo II.- Bibliografía, legislación y organismos relacionados con el empleo y la integración de personas con discapacidad.

A continuación presentamos un recopilatorio de información de interés sobre prevención, integración y empleo de personas con discapacidad, agrupado en los siguientes apartados temáticos:

1.- Documentación científico-técnica

2.- Centro de documentación

3.- Legislación y normativa

4.- Organismos y entidades relacionadas con la discapacidad

5.- Prevención de riesgos laborales

6.- Ayudas técnicas

7.- Subvenciones y ayudas económicas

1.- Documentación científico-técnica

Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.

Disponible en: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf>

Informe del Mercado de Trabajo y personas con Discapacidad 2008.

Disponible en: <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es>

Encuesta de discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) 2008. INE. Disponible en: <http://www.msc.es/PoliticaSocial/discapacidad/información/encuestaEdad2008.htm>

Decálogo de Buenas Prácticas en Accesibilidad Turística. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. División de información, documentación y publicaciones. Disponible en: <http://www.mityc.es>

Fundación ONCE. La integración laboral como elemento de valor. Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad. Disponible en: <http://rsed.fundaciononce.es/integracion.html>

Adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad: repercusiones económicas y sociales. IMSERSO. 2002.

Organización Mundial de la Salud. Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF). 2001. Editada por el IMSERSO.

Sancho, T. Las Condiciones de Trabajo en la Integración de Discapacitados. Documentos divulgativos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2001. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. FACTS 79. La protección de los trabajadores del sector de la hostelería, la restauración y el catering <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/79>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. FACTS 53. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53>

Sebastián M, Noya R. Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia. CEAPAT. 2009. disponible en <http://www.ceapat.es>

Marcos D, González D..Turismo Accesible. Colección FERMI nº 4. 2003. Disponible en <http://antiguo.cermi.es/documentos/descargar/TurismoAccesible.pdf>

EIM Business and Policy Research. CE. Programas activos de empleo para personas con discapacidad. <http://antiguo.cermi.es/documentos/descargar/LibroCERMI13.pdf>

Plan integral de salud para personas con discapacidad. 2004. CERMI. <http://antiguo.cermi.es/documentos/descargar/PlanIntegSalud.pdf>

Nogareda C. NTP 296: El grupo de discusión. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. disponible en <http://www.mtas.es>

Vicente-Herrero MT et al. Minusvalía, discapacidad e incapacidad. Una revisión de la legislación española. Sermegen. 2010. doi:1016/j.sermehen.2010.06.003

Marcos Pérez, D; González Velasco DJ. Turismo accesible. Hacia un turismo para todos. FERMI. Disponible en www.cermi.es/documentos/descargar/TurismoAccesible.pdf

Una guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. ergoHobe. Disponible en: <http://www.ergohobe.net/PDF/Guia%20ergonomica%20para%20adaptacion%20de%20puestos%20de%20trabajo%20para%20personas%20con%20discapacidad.pdf>

Plan estatal de accesibilidad del Cerami. Disponible en: <http://antiguo.cerami.es/documentos/descargar/plan-accesibilidad.pdf>

2.- Centros documentación

Centro Español de Documentación sobre discapacidad. Disponible en: <http://www.cedd.net/index.jsp>

IMSERSO – Biblioteca de Servicios Sociales .

Avda. de la Ilustración c/v Ginzo de Limia, nº 58 .28029 Madrid . Tel.: 91 363 89 75 . <http://www.seg-social.es/imserso/> (Documentación)

SIIS – Centro de Documentación y Estudios.

C/ Serrano, 140 . 28006 Madrid . Tel.: 91 745 24 46. Correo electrónico: siis@futurnet.es

C/ Reina Regente, 5 bajo .Apdo./P.k. 667 - 20003 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) Telf.: 943 42.36.56 . Fax: 943 29.30.07 . Correo electrónico: siis@sarenet.es ; <http://www.siis.net/>

Biblioteca del Ministerio de Sanidad y Política Social

Calle Huertas, 73 - Planta 00 . 28014 MADRID . Tel: 91 429 00 85, extensión 15 . Fax: 429 25 13 . Correo electrónico: sugerir@imserso.es ; <http://www.mtas.es/publica/bibliot/Huertas/indibib.htm/>

CEDISS - Centro Estatal de Documentación e Información de Servicios Sociales

Ministerio de Asuntos Sociales . Calle María de Guzmán, 52 . 28003 Madrid . Tel. 91 363 37 66 / 91 363 38 75 . Fax: 91 363 38 89 . Correo electrónico: cedissmtas@imserso.es ; <http://www.mtas.es/publica/bibliot/Cediss/Indice.htm/>

Centro Bibliográfico y Cultural de la ONCE

La Coruña, 18 . 28020 Madrid . Tfno.: 91 589 42 00 . Fax: 91 589 42 88 . Correo electrónico: sdtcbc@once.es . <http://www.once.es>

COCEMFE – Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España

Luis Cabrera, 63 . 28002 Madrid . Tel.: 91 744 36 00 . Fax: 91 413 19 96 .
Correo electrónico: cocemfe@cocemfe.es ; <http://www.cocemfe.es>

Fundación CNSE – Fundación de la Confederación Nacional de Sordos de España

Departamento de Documentación . Islas Aleutianas, 28 . 28035 Madrid
. Teléfono: 91 376 85 60 . Fax: 91 376 85 64 . Correo electrónico:
documentacion@fundacioncnse.org ; <http://www.fundacioncnse.org>

FIAPAS – Federación Ibérica de Padres y Amigos de los Sordos

Núñez de Balboa 3 – 1º interior . 28001 Madrid . Tel.: 91 576 51 49 . Fax:
91 576 57 46 . Correo electrónico: fiapas@jet.es ; <http://www.fiapas.es>

FEAPS. Confederación española de organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual.

<http://www.feaps.org/>

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV). Centro de I+D destinado a la investigación, asesoramiento y desarrollo tecnológico. Disponible en

<http://www.ibv.org>

Servicio de Información sobre Discapacidad - SID

Servicio de Información sobre Discapacidad . Instituto Universitario de Integración en la Comunidad . Universidad de Salamanca . Avda. de la Merced 109-131 . 37005 Salamanca . Tlf. y Fax: 923 29 47 26; <http://www.sid.usal.es>

Centro de Documentación CEAPAT.

<http://www.ceapat.org/centroDocumentalPresentacion.do>

American Association on Intellectual and Developmental

Disabilities. Web específica sobre discapacidad intelectual. Disponible en:

<http://aamr.org/>

Fundación Adecco. Inserción laboral de personas con problemas para encontrar empleo. Disponible en <http://www.fundacionadecco.es>

3.- Legislación y normativa (por orden cronológico)

Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. BOE de 28 de diciembre de 1978 (Específicamente, artículo 49)

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad (LISMI). BOE de 30 de abril de 1982

RD 1451/1983, de 11 de Mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores minusválidos. BOE de 4 de junio de 1983.

RD 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad.

RD 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo

RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Específicamente, artículo 25)

RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (Específicamente, artículos 4 y 5)

RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a los lugares de trabajo. (Específicamente, apartado 13 del Anexo I)

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

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

Ley 1971/1999 de 23 de Diciembre, de procedimiento para el

reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. BOE del 26 de Enero del 2000.

Orden de 24 de julio de 2000, por el que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, regulados por el RD 27/2000, de 14 de enero. (BOE de 9 de agosto de 2000) y su modificación mediante RD 364/2005.

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

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE de 3 de diciembre de 2003. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

RD 1269/2003, de 12 de septiembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se modifica el anexo I de RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social

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

RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad. (BOE de 21 de febrero de 2004)

RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE, de 20 de abril de 2005)

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

RD 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

RD 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (bonificaciones a la contratación de trabajadores minusválidos)

RD 339/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

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

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

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por el que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

RD 1299/2007, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

RD 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

RD 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de

infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.

Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. BOE núm 237 de 30 de septiembre de 2010.

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

4.- Organismos y entidades relacionadas con la discapacidad

FERMI. Comité Español de Representantes de Personas con discapacidad. Disponible en <http://www.cermi.es/>

Fundación ONCE. Disponible en <http://www.fundaciononce.es> y <http://www.fsc.es/fsc/>

FEACEM. Federación Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo. Disponible en <http://www.feacem.es>

MERC@DIS. Mercado de empleo para personas con discapacidad. Disponible en <http://www.mercados.com/>

Ministerio de Sanidad y Política social Discapacidad. Disponible en <http://www.mepsyd.es/politica-social/discapacidad.html>

SPEE-INEM Empleo discapacitados. Disponible en <http://www.inem.es/ciudadano/empleo/discapacitados/>

Ministerio de Trabajo e Inmigración. Servicio de información sobre

discapacidad. Disponible en <http://www.sid.usal.es/buscapacidad.asp>

Unión Europea-Comisión Europea. Integración de personas con discapacidad. Disponible en: http://www.ec.europa.eu/employment_social/disability/

Organización Mundial de la Salud. Discapacidad y la Salud. Servicio de información sobre discapacidad. Disponible en <http://www.sid.usal.es/mostrarficha.asp?ID=34288&fichero=8.4.I>

Organización Internacional del Trabajo. Discapacidad y trabajo. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/>

Organización Mundial de Personas con discapacidad. Disponible en <http://www.vl.dpi.org/lang-sp/>

Rehabilitación Internacional. Red mundial de personas con discapacidad, proveedores de servicios y agencias gubernamentales que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias. Disponible en <http://www.riglobal.org/>

5.- Prevención de riesgos laborales

Sancho T. Nota técnica de prevención 490: Trabajadores con discapacidad: diseño del puesto de trabajo. INSHT. Disponible en <http://www.mtas.es>

Sancho T. Las condiciones de trabajo en la integración de personas con discapacidad. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INSHT. Madrid. 2001

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Seguridad y Salud en el sector de la hostelería. La protección de los trabajadores del sector de la hostelería, la restauración y el catering. Facts 79. Disponible en: <http://osha.europa.eu/sector/horeca/>

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Buenas prácticas. Disponible en : http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. cuestiones

relacionadas con la discapacidad y la seguridad en el trabajo. Disponible en : http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/
Seguridad y Salud en el trabajo para personas con discapacidad. Prevención y Discapacidad. Fundación ONCE. Disponible en: <http://repositorio.fundaciononce.es/seguridadysalud/index.htm>

Sebastián M, Noya R. Adaptación de puestos de trabajo. Guía de Referencia. CEAPTAT. Disponible en <http://www.ceapat.es>

Prevención de riesgos laborales en limpieza. Disponible en <http://www.feapasmadrid.org/opencms/opencms/feaps/menu/Publicaciones/OtrosMadrid.html>

Santos JJ. Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. Prevención, Trabajo y salud: Revista del INSHT. 2001. 16:18-26

¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales. 2007. disponible en: <http://www.foment.com/prevencion/documentos/DISCAPACITADOSFISICOS.pdf>

Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial. 2008. Disponible en http://www.foment.com/prevencion/biblioteca_virtual/libros/

Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad intelectual. 2008. Disponible en http://www.foment.com/prevencion/biblioteca_virtual/libros/

Prácticas ergonómicas preventivas. Sector de la dependencia. 2009. disponible en http://www.foment.com/prevencion/docuemntos/libros/Guia_practicas_ergonomicas_sector_dependencia.pdf

Salud laboral. Integración laboral de personas con discapacidad en el sector Comercio-Alimentación. IBV. Disponible en: <http://www.cocemfecv.org/>

Método de perfiles Lantegi Batuak de adecuación de la tarea a la persona. Disponible en: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/10459/8-4-1/metodo-de-perfiles-lantegi-batuak-de-adequacion-de-la-tarea-a-la-persona.aspx>

Integración laboral de personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, IBV Cocemfe y Unión de Mutuas. Se puede encontrar en http://gestion.ibv.org/productos/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=75

Ergonomía y discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, D.L. 2004. Informe elaborado por el IBV (Instituto de Biomecánica de Valencia). <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/7191/8-12/ergonomia-y-discapacidad.aspx>.

Proyecto ADAPSEC. Integración laboral y adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad en el sector limpieza. IBV. <http://old.ibv.org/adapsec/>

ADAPTyAR . Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables. IBV. <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacioninsercion>

Valoración, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad. Método «Estrella». <http://sid.usal.es/evaluacion/discapacidad/588/5-3-1-1/valoracion-orientacion-e-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-metodo-estrella.aspx>

Métodos de adaptación e inserción. IBV. <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacioninsercion>

6.- Ayudas técnicas

Guía de accesibilidad. Requisitos DALCO. Norma UNE 170001-1:2007 Accesibilidad global. Criterios para facilitar la accesibilidad al entorno. Disponible en <http://www.mldm.es/BA/03.shtml>

Catálogo de productos de Apoyo. <http://www.catalogo-ceapat.org/>

Guía de Ayudas a la Discapacidad. Disponible en <http://www.guiadis.es/>

iPregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!. Instituto de Biomecánica de Valencia. Disponible en: www.ujaen.es/serv/sae/.../Pregunta-sobre-accesibilidad-y-ayudas-tecnicas.pdf

Especificaciones productos de apoyo: norma UNE-EN-ISO 9999

Análisis de Perfiles Profesionales del Sector de la Hostelería susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19203/empleo_hosteleria.pdf

Abedul: guía de lugares accesibles para sillas de ruedas. Disponible en: www.arrakis.es/~engb/turismo1.htm

EASTIN. Red Europea de Información en Tecnologías de Apoyo. Disponible en: <http://www.eastin.info/>

Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT). Visita virtual al Centro de Acceso al Ordenador adaptado, realizado en colaboración con Fundación Telefónica. Disponible en www.ceapat.org

Información y enlaces a páginas web de empresas fabricantes de productos y equipos relacionados con la accesibilidad. Disponible en: <http://www.mldm.es/BA/e9.shtml>

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Disponible en: <http://www.ceapat.org/unidad.do>

Libro Blanco I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores. Disponible en: <http://www.infodisclm.com/documentos/accesibilidad/lblanco>

7.- Subvenciones y ayudas económicas

Observatorio Estatal de la Discapacidad. Ministerio de Sanidad y Política Social. <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/>

Discapnet. Portal de las personas con discapacidad. Disponible en <http://www.discpanet.es>

IMSERSO. Prestaciones sociales y económicas de la LISMI. Disponible en http://www.seg-social.es/imserso/prestaciones/dis_lismi00.html

Ministerio de Trabajo e inmigración. Guía laboral para la contratación de personas con discapacidad. Disponible en http://www.empleo.es/es/Guia/texto/guia_4_11_5.htm

FEACEM. Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo. Disponible en: <http://www.feacem.es>

Las subvenciones destinadas a la adaptación de puestos de trabajo en empresas ordinarias, viene regulado en el RD 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de los trabajadores minusválidos.

Asimismo, el RD 290/2004, de 20 de febrero, se establecen las subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo cuando la empresa ordinaria que tiene un enclave, contrata indefinidamente un trabajador del Centro Especial de empleo.

Ley 43/2006 de mejora del crecimiento y del empleo. Beneficios económicos de la contratación. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/>

Potenciando el empleo. Incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad. Fundación ONCE. Disponible en: http://www.discapnet.es/Tecnica/Incentivos_2007/index.htm

Contrato para personas con discapacidad. INEM. Disponible en <http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/tipologia.html>





Anexo III
Glosario de términos

Anexo III.- Glosario de términos

Área funcional: Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Accesibilidad universal: Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

Agente biológico: Se entiende por agente biológico los microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Agente físico: Entendemos por agente físico aquel vehículo o soporte de una energía que cuando es absorbido por los seres vivos puede provocar en ellos un efecto biológico.

Agente Químico: Se considera un agente químico todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Ajuste razonable: Aquellos acondicionamientos, que dentro del ámbito de lo razonable, podrían conferirse a los espacios, sistemas y productos para que sean utilizados por las personas con diversidad funcional. Aplicado al mundo laboral, se acepta que una adaptación razonable, es cualquier cambio o ajuste, en un trabajo o en el entorno laboral, que le permitiría, a una persona con discapacidad, participar en el proceso de solicitud de un empleo o desempeñar las funciones esenciales del puesto.

Aptitud: Capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función, empleo, etc.

Barrera: Podemos definir barrera como la dificultad que impide el logro de un deseo, una **barrera arquitectónica** son aquellos elementos constructivos (a nivel del suelo o aéreo) que impiden y obstaculizan la deambulaci3n de personas.

Buenas pr3cticas: Acci3n o conjunto de acciones que, fruto de la identificaci3n de una necesidad, son sistem3ticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, y est3n pensadas y realizadas por los miembros de una organizaci3n con el apoyo de sus 3rganos de direcci3n, y que, adem3s de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, suponen una mejora evidente de los est3ndares del servicio, siempre de acuerdo con los criterios 3ticos y t3cnicos.

Centro especial de empleo: Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestaci3n de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

Condici3n de trabajo: Cualquier caracter3stica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generaci3n de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan espec3ficamente incluidas en esta definici3n:

- 🌐 Las caracter3sticas generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y dem3s 3tiles existentes en el centro de trabajo.
- 🌐 La naturaleza de los agentes f3sicos, qu3micos y biol3gicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 🌐 Los procedimientos para la utilizaci3n de los agentes citados anteriormente que influyan en la generaci3n de los riesgos mencionados.
- 🌐 Todas aquellas otras caracter3sticas del trabajo, incluidas las relativas a su organizaci3n y ordenaci3n, que influyan en la magnitud de los riesgos a que est3 expuesto el trabajador.

Daños derivados del trabajo: Se consideraran como daños derivados del trabajo las enfermedades, patolog3as o lesiones sufridas con motivo u ocasi3n del trabajo.

Deficiencia: Se define como toda pérdida o anomalía de una estructura o una función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Se define a una persona con discapacidad (o diversidad funcional) a aquella persona que presenta restricciones en la clase o en la calidad de las actividades que puede realizar debido a dificultades corrientes causadas por una determinada condición física o mental permanente.

Discapacidad Física: Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos, la columna y/o las piernas.

Discapacidad Intelectual: Se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que se manifiesta antes de los 18 años de edad, y que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

Discapacidad Mental, la discapacidad mental es una condición resultante de la interacción entre factores personales, ambientales, los niveles de apoyo y las expectativas puestas en la persona, (según la AARM, Asociación americana de retardo mental).

Discapacidad Psíquica: Cuando la persona presenta trastornos relacionados con el funcionamiento emocional, cognitivo y/o conductual (comportamiento adaptativo), clínicamente significativos y previsiblemente permanentes.

Discapacidad Sensorial: La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Diseño para todos: Según la definición del Trace Center de la Universidad de Wisconsin (1996), es el proceso de crear productos, servicios y sistemas que sean utilizados por la mayor gama posible de personas, abarcando el mayor número de situaciones posibles

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

Equipo de protección individual: Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipo de trabajo: Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Ergonomía: Es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Ciencia que adapta el trabajo a la persona .

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

Integración socio laboral: Es la consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, y laborales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

Limitaciones en la Actividad: Dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades.

Lugares de trabajo: Son las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Manipulación manual de cargas: Es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Medicina del Trabajo: Es la especialidad que debe de conocer, prevenir y tratar los problemas de salud relacionados con las condiciones del trabajo, con la finalidad de proteger y promover la salud de los trabajadores y de preservar sus capacidades laborales, con el objetivo común de mejorar la salud de los trabajadores y contribuir a la creación de organizaciones saludables que permitan al trabajador desarrollarse, alcanzar y poder utilizar plenamente todo su potencial.

Medidas alternativas: Las medidas alternativas que hay que aplicar en el caso excepcional en que las empresas incumplan la reserva de empleo según la legislación correspondiente a la contratación por las empresas de personal con diversidad funcional.

Minusvalía: Toda una situación desventajosa para un individuo determinado, producto de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo, y factores sociales y culturales.

Movimientos repetitivos: Se entiende por movimientos repetidos a un grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto osteomuscular provocando en el mismo fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión.

Persona Con Discapacidad o Diversidad Funcional: Aquella persona que presenta restricciones en la clase o en la calidad de las actividades que puede realizar debido a dificultades corrientes causas por una determinada condición física o mental permanente

Prevención: Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Procedimientos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas

preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

Productos de apoyo: Es cualquier producto fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones de participación.

Profesiograma: Es el resultado gráfico del análisis de un puesto de trabajo. El objetivo de un profesiograma es definir gráficamente, determinar las exigencias del puesto, actualizar los conocimientos del mismo y su marco dentro de la empresa y estudiar, a partir de él, el ajuste de cada candidato a dicho perfil (fisiograma).

Puesto de trabajo: Se define como el conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. "El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades.

Responsabilidad Social Corporativa(RSC): Puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

Responsabilidad Social Corporativa Interna: Es parte de la RSC que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria, los recursos humanos de una empresa. Incluye actuaciones dirigidas hacia los propios empleados, mediante políticas de recursos humanos coherentes con los principios de la imagen pública de la RSC para crear una ecología humana para que cada persona se sienta valorada por lo que es y lo que representa, y, así, comparta como propia la misión de la RSC.

Riesgo laboral: Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Riesgo postural: El riesgo postural deriva de la realización de posturas forzadas, las cuales comprenden las posiciones del cuerpo fijas o restringidas, las posturas que sobrecargan los músculos y los tendones,

las posturas que cargan las articulaciones de una manera asimétrica, y las posturas que producen carga estática en la musculatura, durante la ejecución de trabajos.

Trabajador especialmente sensible: Se considera a los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Vigilancia de la salud: La vigilancia de la salud de los trabajadores es una actividad preventiva que engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

Agradecimientos (por orden alfabético)

Queremos agradecer el trabajo y esfuerzo realizado a todas las personas e instituciones que han hecho posible el desarrollo de este proyecto y de forma especial a:

CEPAT-IMERSO. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD



C/ Los Extremeños, 1
28018 Madrid
Teléfono. 91-703 31 00
<http://www.ceapat.es>

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT)



C/ Orense, 32
28020 Madrid
TFNO 902 01 21 41 / 91 556 71 12
FAX 91 556 73 61
<http://www.cehat.com>

Confortel Hoteles



Avda. Burgos, 8ª. Planta 15
28036 Madrid
Tel. Información 902 42 42 42
<http://www.confortelhoteles.com>
com.confortel@once.es

Departamento de Desarrollo, proyectos e innovación.

División de Prevención y Medio Ambiente de SGS Tecnos, S.A.



C/Ronda Narciso Monturiol, 5.
Parque Tecnológico
46980 Paterna - Valencia
Telf: +96 186 89 44
<http://www.es.sgs.com>

Federación Española de Hostelería (FEHR)



Camino de las Huertas, 18- 1ª Planta
28223-Pozuelo de Alarcón- Madrid
Tel. 913529156
Fax 913529026
<http://www.fehr.es>

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) y a la Secretaria de Política Social de CC.OO.



Plaza de Cristino Martos, 4, 3º
28015 Madrid
Teléfono:91 540 92 22
Fax: 91 559 71 96
<http://www.fecoht.ccoo.es/>

Secretaria de Política Social de Comisiones Obreras



C/Fernandez de la Hoz, 12
28010-MADRID
Teléfono: 91 702 80 00
<http://www.ccoo.es>

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT)



Avda. América, 25 - 4ª Planta,
28002 Madrid
Tfno. 91 589 7301
juego@chtj.ugt.net
<http://www.chtj.ugt.net>

Fundación CEHAT (Fundación de la Confederación Española de Hoteles)



C/ Orense, 32
28020-Madrid
Teléfono: 91.598.35.10
Fax: 91.556.73.61
<http://www.fundacioncehat.org>
fundacion@fundacioncehat.org

Médicos del Trabajo de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT)



Colegio de Médicos de Madrid
c/ Santa Isabel, 51
28012 - Madrid
<http://www.aeemt.com>

Observatorio de los Recursos Humanos en el Sector Turístico de Andalucía.
Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía



Observatorio de los
Recursos Humanos
en el Sector Turístico
de Andalucía

Ctra. A7, Km. 201. Apdo. Correos
nº341
29649 La Cala, Mijas Costa (Málaga)
Tel. 952 58 75 94
Fax 952 49 43 51
<http://www.observatoriorrhhturismo.org>
observatorio@ciomijas.org

Secretaría de Salud Laboral de la organización UTO-UGT



Elena Puente
Secretaria de Salud Laboral de la
organización UTO-UGT
<http://www.utougat.com>

CON LA FINANCIACIÓN DE
FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Proyecto promovido por:



Con la asistencia técnica de:

