



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES PREVENTIVAS DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LIMPIEZA



FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo

Programa de intervención para la detección de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de limpieza

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo

Código de acción: AS2018-0023

Denominación: *Programa de intervención para la detección de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de limpieza*

Financiada por: Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

Ejecutante: FeSMC

Depósito Legal: M-26824-2019

Índice

1. Introducción	5
1.1. Contexto y justificación del programa en el marco de la acción AS2018-0023	5
1.2. Contenido, objetivos y resultados del programa	7
1.3. Metodología del estudio.....	9
2. Contenido, objetivos y resultados de la acción	11
2.1. El personal con discapacidad en el sector de la limpieza.....	11
2.2. Tipología de empresas en el sector de la limpieza	14
2.3. Organización de la prevención de riesgos en las empresas del sector limpieza.....	17
2.4. Perfil laboral del personal de limpieza.....	19
2.5. Condiciones de trabajo de personas con discapacidad en el sector de la limpieza.....	21
3. Desarrollo y resultado de los estudios	29
3.1. Grupo de trabajo	29
3.2. Estudio Delphi.....	41
4. Resultados y conclusiones del Estudio	53
5. Programa de Intervención	59



Introducción

1

1.1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA EN EL MARCO DE LA ACCIÓN AS2018-0023

La actividad de limpieza representa un mercado en expansión y configura un sector con **características que requieren una especial atención en materia de salud laboral**: temporalidad, turnicidad, prestación de servicios en centros de trabajo ajenos, existencia de un amplio espectro de riesgos laborales, y una alta siniestralidad que la sitúa entre los primeros puestos de las actividades prioritarias del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



En los últimos años, en el sector de la limpieza se ha producido un progresivo aumento de la presencia de trabajadores/as con discapacidad que prestan sus servicios tanto de manera directa en empresas de limpieza como a través de centros especiales de empleo. Sin duda alguna, la creciente presencia de personal con discapacidad en el sector tiene una significación muy positiva en cuanto a igualdad e integración, pero puede no tenerla en cuanto a protección y seguridad **si las empresas no prestan una especial atención a estas personas dentro de la gestión de la prevención de riesgos**.

Cuando hablamos de personas con **discapacidad**, hay que tener en cuenta que el concepto engloba realidades muy distintas:



Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

1.- Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2.- Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Según la Organización Mundial de la Salud, el término discapacidad “abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación: Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.

Cualquier actividad es susceptible de ser ocupada por una persona con discapacidad aplicando el principio de adaptación del trabajo a la persona:

es esencial que tanto en la selección, en la incorporación y el desempeño diario del trabajador o trabajadora, se valoren sus habilidades y potencialidades facilitando su acogida, garantizando su protección y propiciando su desarrollo profesional. Por tanto, en la gestión de la PRL, las empresas deben incorporar estrategias específicas que

tengan objetivo común la adaptación del trabajo a la persona con discapacidad, su protección, su integración y el mantenimiento e incluso mejora de la empleabilidad.



En este sentido, FeSMC UGT a través de su actividad sindical es conocedora de importantes deficiencias en relación a la adecuada gestión preventiva que requieren estos trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, tanto por parte de las propias empresas de limpieza como por los centros especiales de empleo. Nuestro compromiso por promover la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras, especialmente en aquellas situaciones en las que pueda existir una mayor desprotección, ha sido la razón fundamental para poner en marcha el presente **Programa de intervención para la detección de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de limpieza**, en el que se han desarrollado actividades para detectar las necesidades preventivas del colectivo y conocer cómo las empresas integran su presencia en la gestión preventiva, con el objeto de detectar tanto deficiencias como potencialidades de dicha gestión y proponer medidas preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud laboral de estos trabajadores y trabajadoras.

1.2. CONTENIDO, OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL PROGRAMA

El presente documento es producto de la acción **AS2018-0023: Programa de intervención para la detección de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de limpieza** financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. en el marco de la Convocatoria 2018 para Acciones Sectoriales. Esta acción se ha llevado a cabo a lo largo de 2019 a través de dos vías:

- Un punto gratuito de **asistencia técnica** a trabajadores/as y empresas del sector que ha atendido todo tipo de consultas en materia de seguridad y salud laboral.
- Un proyecto de **difusión de información y promoción del cumplimiento de la normativa** que se ha llevado a cabo a través de diversos estudios para conocer las necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector Limpieza, y cómo las empresas gestionan la prevención en relación a este colectivo de trabajadores/as. Durante el proyecto se han realizado estudios documentales: revisión bibliográfica sobre la discapacidad y su gestión pre-



ventiva en el ámbito laboral del sector limpieza, un grupo de discusión que ha contado con la participación de trabajadores y trabajadoras del sector, y un análisis prospectivo a través del método Delphi. Los resultados de los estudios se han reflejado en los siguientes productos finales:

- *El Programa de intervención para la detección de necesidades preventivas en el personal con discapacidad* que se desarrolla en este manual, que incluye los resultados del análisis de las condiciones de trabajo de personas con discapacidad en el sector y de las políticas de seguridad y salud orientadas a este colectivo, junto con propuestas de prácticas preventivas adecuadas para la mejora de integración y la eficiencia de la prevención en el ámbito de la seguridad y salud laboral.
- Un díptico informativo denominado *Detección de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de limpieza*, en el que se incluirán pautas preventivas.
- Por otra parte, con el compromiso de transparencia y publicidad de las acciones realizadas, durante la ejecución del proyecto se elaboraron y publicaron en la web de FeSMC-UGT tres boletines periódicos con información sobre el proyecto, sus avances y sus conclusiones.

Todas estas actuaciones han permitido alcanzar los **objetivos** de la acción, que han sido los siguientes:

- Proponer instrumentos preventivos con objeto de facilitar la acción preventiva en las empresas.
- Promocionar pautas de prevención relacionadas con el colectivo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad
- Facilitar a todo el personal del sector y a sus representantes soluciones a sus problemas preventivos, mediante el uso de medios que estén a su alcance.
- Potenciar la seguridad y la salud laboral en el sector, concienciando y sensibilizando sobre la importancia de una gestión adecuada de PRL en la empresa, para lo cual es imprescindible integrar las necesidades preventivas del personal con discapacidad.

1.3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para la realización del estudio se ha seguido la siguiente ruta:

- **PRIMERA FASE** de recopilación de fuentes informativas relacionadas con la incorporación de personal con discapacidad en el mundo laboral, seguridad y salud laboral en las empresas, en el sector de la limpieza, etc., a través de normativa, bibliografía, etc.
- **SEGUNDA FASE** que incluye el desarrollo de los siguientes estudios:
 - **ESTUDIO CUALITATIVO** a través de un GRUPO DE TRABAJO dirigido a delegados/as de prevención del sector de la limpieza para conocer su visión y percepción sobre las necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de la limpieza, medidas de prevención y protección que se adoptan en la actualidad. Dificultades y posibles mejoras.
 - **ESTUDIO DELPHI**, con el objetivo de poder extraer conclusiones específicas del sector la limpieza y el personal con discapacidad. En el estudio han participado representantes de los/as trabajadores/as y de empresas de limpieza del sector (ordinarias y centros especiales de empleo).

Como fruto de la integración de los resultados y conclusiones que se han obtenido se ha realizado el presente ***“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES PREVENTIVAS EN EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD”***.

Desde FeSMC-UGT queremos agradecer expresamente la colaboración desinteresada de los/as participantes en el estudio, cuyas aportaciones han permitido elaborar los contenidos del presente documento que contribuirá a mejorar las condiciones de seguridad y salud del sector.



Discapacidad y prevención de riesgos laborales en sector limpieza

2

2.1. EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

Según datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad” del INE publicado en 2017, “Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2017 su tasa de actividad fue del 35,0% (dos décimas menos que en 2016), lo que supuso más de 42



puntos inferior a la de la población sin discapacidad”. Únicamente un 2% del total de asalariados que cotizó a la Seguridad Social en dicho año fueron personas con algún tipo de discapacidad, incluyendo los/as empleados/as por entidades especializadas en la inclusión social de las personas con discapacidad, los centros especiales de empleo. El 82,7% de este personal con discapacidad desempeñó su actividad en el **sector servicios**, siendo su mayoría asalariados, con contrato indefinido y jornada completa.

Si bien los datos confirman que queda mucho trabajo por hacer, las medidas públicas de fomento de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral



han favorecido su acceso a determinados sectores. Es el caso de las actividades de limpieza, en las que el personal con discapacidad va teniendo una mayor presencia tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias. Este dato también se relaciona con la evolución positiva del número de empresas del sector en los últimos años, que puede observarse en la siguiente tabla:

Progresión del nº de empresas que realizan actividades de limpieza					
Nº empresas	2014	2015	2016	2017	2018
CNAE 812 Actividades de limpieza	27.699	29.113	30.018	30.889	31.938
CNAE 811 Servicios integrales a edificios e instalaciones	748	808	887	1.377	2.208

Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009) y año. Datos INE 2018

Siendo un sector en crecimiento y con altos niveles de siniestralidad, no cabe duda de que hay motivos suficientes para prestar una especial atención a cómo las empresas están acogiendo a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y especialmente a cómo están integrándolos en su gestión preventiva, ya que la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales prevé una especial protección para los mismos:

Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

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.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (...)

Así pues, en cumplimiento de su obligación de garantizar específicamente la protección de estos trabajadores y trabajadoras, las empresas que incorporen personal con discapacidad deben comprometerse con el desarrollo de un sistema de prevención que permita analizar sus necesidades preventivas e integrarlas en todos los procedimientos básicos de prevención, especialmente en los siguientes:

1. El plan de prevención o política preventiva deberá tener en cuenta la presencia de trabajadores/as especialmente sensibles y mencionar expresamente el compromiso de la dirección con su protección e integración.
2. La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta la presencia de trabajadores especialmente sensibles en el centro de trabajo y en cada uno de los puestos. El objetivo debe ser siempre la protección del trabajador/a mediante la adaptación del lugar y el puesto de trabajo.
3. La información y formación en materia preventiva debe adaptarse tanto en contenido como en forma a las capacidades de cada trabajador/a.
4. En caso de discapacidad del trabajador/a, la adaptación de los equipos de protección individual al trabajador tiene una mayor relevancia.
5. Los procedimientos de coordinación de actividades empresariales tendrán que tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores/as con discapacidad que realizan su actividad en centros ajenos a la empresa.
6. En cuanto a la vigilancia de la salud, debe resaltarse aún más la importancia del reconocimiento médico periódico, ya que a través del mismo se puede garantizar que no se están produciendo daños en la salud del trabajador o trabajadora con discapacidad por falta de adaptación de su puesto de trabajo.
7. Las empresas deberán tener un mayor compromiso con la consulta y participación de los trabajadores/as a través de sus representantes legales.



A lo largo del presente documento, se profundizará en los puntos anteriores y se mostrarán los resultados de los distintos estudios realizados que han buscado analizar la realidad de la integración de la discapacidad en los sistemas preventivos de las empresas del sector.

2.2. TIPOLOGÍA DE EMPRESAS EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

En el sector Limpieza existe una **amplia tipología de empresas** en relación a su tamaño, y por tanto, también en cuanto a su nivel de complejidad estructural, diversidad de actividades que realizan, disponibilidad de recursos para destinar a la actividad preventiva, etc. Si bien las microempresas (86,4%) y PYMES (12,8%) constituyen una mayoría en el sector, las grandes empresas (apenas un 1%) predominan en el sector en cuanto a su capacidad de competir con oferta de servicios y precios, ya que muchas de ellas son empresas multiservicios o de servicios integrados que incluso ofertan la gestión de los mismos, y emplean a un elevado número de trabajadores/as. Estas empresas pueden pertenecer a empresas multinacionales o grupos empresariales nacionales que se dedican a diversas actividades y que incluyen los servicios de limpieza.

EMPRESAS POR Nº DE ASALARIADOS	Nº	%
Microempresas (0-9)	26.703	86,4%
Pequeñas empresas (10-49)	3.375	10,9%
Medianas empresas (50-199)	575	1,9%
Grandes empresas (Más de 200)	236	0,8%
TOTAL	30.889	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas. INE. CNAE 81.2 Actividades de limpieza

Los datos anteriores comprenden tanto empresas de limpieza ordinarias, la gran mayoría en el sector, como Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) dedicados a la actividad de limpieza. Su actividad puede ser esencialmente la misma pero existen importantes diferencias en cuanto a la gestión del personal con discapacidad:

A. EMPRESAS DE LIMPIEZA

La presencia de personal con discapacidad en las empresas ordinarias de limpieza puede variar mucho de unas a otras según su tamaño y características. De forma general, en cuanto a su contratación y gestión se destaca lo siguiente:

- La contratación de personal debe garantizar una cuota de reserva para personal con discapacidad: al menos un 2% de trabajadores/as con discapacidad si sus **plantillas son superiores a 50 personas**¹, salvo excepciones si se aplican medidas alternativas como puede ser la contratación a través de un CEE².
- La empresa dispone de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de personal con discapacidad.
- El Convenio Colectivo aplicable es el del Sector de Limpieza de Edificios y Locales correspondiente, estatal o autonómico, o los convenios o acuerdos de empresa, en su caso.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece requisitos que añaden garantías específicas para trabajadores con discapacidad, considerados trabajadores especialmente sensibles. Así pues, las empresas ordinarias que contraten personas con discapacidad deberán adaptar su sistema de gestión de personal y de prevención de riesgos laborales a la presencia de estos trabajadores/as para garantizarles el mismo nivel de integración y protección que al resto de su personal.

B. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los CEE son considerados empresas porque su objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo y participan en el mercado de bienes y servicios, pero deben cumplir una serie de requisitos³ entre los cuales se encuentran:

¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

² Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

³ Regulados en Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo y Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social



- Estar registrados en la administración central o autonómica correspondiente.
- La plantilla debe estar constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza de su actividad (mínimo el 70% de la plantilla).
- Entre sus fines debe estar el de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores/as con discapacidad, según sus circunstancias. Para ofrecer dichos servicios de ajuste de personal y social deben disponer de *unidades de apoyo* o *equipos multiprofesionales*⁴ que ayuden “a superar las barreras, obstáculos o dificultades de estos trabajadores/as en la incorporación a su puesto de trabajo, así como su permanencia y progresión. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”⁵.
- Deben ser un medio de integración del mayor número de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal.
- Los CEE cuentan con programas de ayudas y subvenciones públicas temporales e indefinidas dirigidas a promocionar la integración de los trabajadores con discapacidad en este tipo de Centros, que pueden ser temporales o indefinidas y disponen de bonificaciones y exenciones en sus cuotas a la Seguridad Social.
- El Convenio colectivo aplicable es el de Centros de Atención a Personas con Discapacidad, pero en el caso de centros que tengan ánimo de lucro (como sería este caso) se deberían aplicar las tablas salariales del Convenio de Limpieza del Sector de Limpieza de Edificios y Locales correspondiente, estatal o autonómico.
- Al igual que en las empresas ordinarias, al emplear a trabajadores/as especialmente sensibles, los CEE deberán adaptar su sistema de gestión de personal y de prevención de riesgos laborales para garantizar el mismo nivel de integración y protección para todos los/as trabajadores/as.

⁴ Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

⁵ Artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Las empresas de limpieza ordinarias representan una mayoría en el sector, pero muchas de ellas tienen relación directa con CEE asociados cuyo fin debería ser facilitar la integración de sus trabajadores y trabajadoras de limpieza en las empresas ordinarias, tal como está previsto en la regulación de estos centros. Desde FeSMC nos preguntamos: ¿Son realmente los CEE empresas para la integración del personal en la empresa ordinaria? ¿Se tienen en cuenta las necesidades preventivas del personal con discapacidad en ambos tipos de empresas? ¿Qué diferencias existen entre la gestión preventiva de unas y otras? Estas y otras cuestiones han sido objeto de este programa y se abordarán a continuación.

2.3. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR LIMPIEZA

La normativa estatal de prevención de riesgos laborales es flexible y permite adaptar la organización preventiva al tamaño y los recursos de las empresas con el objetivo de facilitar y promover la implantación eficiente de la seguridad y salud laboral. En el sector limpieza, los datos sobre la organización preventiva se encuentran en línea con los datos generales sobre modalidades de organización preventiva en las empresas a nivel estatal⁶:

Tipo de empresa	Modalidad de organización más frecuente	Porcentaje
Microempresa (menos de 6 trabajadores)	Servicio de Prevención Ajeno	68,1%
Microempresa (menos de 10 trabajadores)	Servicio de Prevención Ajeno	77,7%
Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	Servicio de Prevención Ajeno	80,2%
Mediana empresa (50 a 249 trabajadores)	Servicio de Prevención Ajeno	79,9%
Gran empresa (250 a 499 trabajadores)	Servicio de Prevención Ajeno	61,9%
	Servicio de Prevención Propio / Mancomunado ⁷	31,1%

⁶ Datos de la última Encuesta nacional de Gestión de Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) 2009

⁷ Pueden constituir servicios de prevención mancomunados las empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada



Así pues, las pequeñas y medianas empresas de limpieza, que suelen contar con menos recursos para gestionar su prevención, recurren a la **concertación de servicios de prevención ajenos**, entidades externas que cuentan con una acreditación oficial para poder asesorar, gestionar y adaptar a organizaciones y empresas para que cumplan con todos los requisitos marcado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Por el contrario, las empresas grandes (y algunas medianas) disponen de **servicio de prevención propio** constituido por personal en plantilla.

En este punto consideramos necesario destacar que los servicios de prevención ajenos son entidades que colaboran en la gestión y cuya contratación no exime **en ningún caso al empresario/a del cumplimiento de sus responsabilidades y de la integración de la prevención en su empresa**. La eficacia de la prevención de riesgos depende de la concienciación y el compromiso de la dirección de la empresa con la implantación de la prevención de riesgos como un sistema indispensable para proteger a sus trabajadores y trabajadoras. Con demasiada frecuencia las empresas tienen una percepción equivocada sobre esto, considerando cumplidas sus obligaciones preventivas con el hecho de concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención y archivar la documentación generada por el mismo ante posibles inspecciones de trabajo. El resultado de esta percepción errónea⁸ es la existencia de sistemas preventivos deficientes, incapaces de ofrecer un nivel suficiente de protección a los trabajadores y trabajadoras, lo que deriva en una mayor siniestralidad laboral y en importantes costes personales, laborales y sociales derivadas de la misma.

Las empresas que disponen de **servicio de prevención propio** desarrollan su sistema de prevención a través de personal interno que debe contar como mínimo con dos de las especialidades (*Medicina del Trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología*), pudiendo concertar el resto con un servicio de prevención ajeno. Con carácter general, es la Medicina del Trabajo la especialidad que se concierta con más frecuencia. El hecho de disponer de servicio de prevención

⁸ Consideramos que esta percepción está siendo fomentada y favorecida por algunos servicios de prevención en el marco de la privatización y libre competencia tras su “liberalización” de las mutuas de accidentes profesionales, pero esto sería objeto de otro estudio.

propio supone teóricamente una mayor dedicación de recursos internos a actividades preventivas, por lo que la implantación de la prevención puede ser más eficiente, pero como veremos más adelante, esto no siempre sucede. Es importante insistir en que la eficacia del sistema de prevención depende totalmente de la concienciación y el compromiso de la dirección de la empresa en su implantación e integración a todos los niveles de la organización.

2.4. PERFIL LABORAL DEL PERSONAL DE LIMPIEZA

En el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales encontramos la siguiente clasificación profesional:

- Grupo I: personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: personal administrativo
- Grupo III: mandos intermedios
- Grupo IV: personal operativo

El presente proyecto se ha centrado los trabajadores y trabajadoras incluidos en el último grupo, que constituyen aproximadamente un 90% del total de personal de las empresas.⁹ Este grupo se divide en tres niveles:

- **Nivel I:** Se corresponde con los **trabajadores/as de limpieza** generalistas, que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc .. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que

⁹ Informe "Dialogue social européen "Nettoyage industriel" 1999. UNI Europa.



realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

- **Nivel II:** En este nivel podemos encontrar el **peón especializado, cristale-ro/a especializado/a** o el **conductor/a-limpiador/a**. Son trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo. Por otra parte, incluye también a los/las trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.
- **Nivel III:** Comprende los **trabajadores/as especialistas**, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

La jornada media de 2018 fue de unas 1740 horas anuales, sin embargo, alrededor del 70% de los/as empleados/as de limpieza trabajan a tiempo parcial, lo que conlleva menor salario.

Dentro del personal operativo, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el nivel I del personal operario (trabajador/a de limpieza), constituyendo un 90% del total, mientras que en el resto de niveles tienen una escasa presencia. Por tanto, se puede afirmar que se trata de un colectivo fuertemente feminizado y segregado, ya que las trabajadoras operarias se concentran en la limpieza y en los niveles más bajos, con escaso acceso a los puestos de mando.

2.5. CONDICIONES DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

2.5.1. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA

La actividad que realizan las empresas del sector de la limpieza es muy variada; se trata de un servicio que se presta tanto en empresas públicas como en empresas privadas, en edificios, locales, centros hospitalarios, industrias, grandes superficies comerciales, etc.

Las condiciones de trabajo se caracterizan por:

- Jornadas de trabajo a tiempo completo o parcial.
- Trabajos a turnos de mañana, tarde y/o noche fijos o rotativos, o bien trabajos en jornada partida.
- La jornada laboral del operario de limpieza se puede desarrollar en un centro de trabajo o en varios.
- Organización de pausas y descansos que vienen determinados por las particularidades del centro de trabajo del cliente.
- Es habitual que la jornada laboral del operario de limpieza se desarrolle en un horario en el que no coincida con la jornada laboral de la plantilla de la empresa cliente.

Las tareas que realiza el personal de limpieza son muy variadas también; limpieza de suelos, mobiliario, limpieza en altura como cristales, paredes, retirada de residuos



sólidos. Dependiendo de las características organizativas, estas tareas pueden ser fijas para el/la trabajador/a o se pueden asignar en función de las necesidades.

La exposición a los riesgos laborales del colectivo de trabajadores y trabajadoras de las empresas de limpieza está sujeta por un lado a los riesgos derivados de la actividad de limpieza y los riesgos que se derivan del centro de trabajo en el que se realizan las tareas de limpieza.

Los riesgos presentes en el personal operativo de limpieza son muy variados, como consecuencia de las múltiples actividades que se desarrollan en los locales del cliente y de la gran variedad de situaciones de riesgo que se pueden originar.

Los principales **RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL OPERATIVO DE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA** se agrupan en torno a los riesgos propios de la actividad de limpieza y a los riesgos del centro de trabajo donde se realizan esas tareas:



Los principales **RIESGOS LABORALES ESPECIFICOS DEL PERSONAL DE LIMPIEZA** relacionados según disciplina preventiva son los siguientes:

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAÍDAS A DIFERENTE NIVEL

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAÍDAS DE OBJETOS POR DESPLOME

CAÍDAS DE OBJETOS POR MANIPULACIÓN

CAÍDAS DE OBJETOS DESPRENDIDOS

PISADAS SOBRE OBJETOS

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES

GOLPES, CORTES Y CONTACTOS CON ELEMENTOS MÓVILES DE EQUIPOS DE TRABAJO

GOLPES Y CORTES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS

ATRAPAMIENTOS POR Y ENTRE OBJETOS

ATRAPAMIENTOS POR VUELCO DE EQUIPOS DE TRABAJO

CONTACTOS ELÉCTRICOS

HIGIENE INDUSTRIAL

INHALACIÓN O INGESTIÓN DE SUST. NOCIVAS

CONTACTOS CON SUSTANCIAS, IRRITANTES, CAÚSTICAS Y/O CORROSIVAS

EXPOSICION A RUIDO

ERGONOMÍA

POSTURAS FORZADAS

MOVIMIENTOS REPETITIVOS

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS



PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA
RITMO DE TRABAJO
TURNICIDAD
AISLAMIENTO, SOLEDAD

Los principales **RIESGOS LABORALES DEL CENTRO DE TRABAJO** pueden coincidir y/o agravar los riesgos específicos del puesto, e incluir además:

SEGURIDAD EN EL TRABAJO
INCENDIOS, EXPLOSIONES
PLAN DE EMERGENCIA, MEDIDAS DE SEGURIDAD

HIGIENE INDUSTRIAL
EXPOSICION A RUIDO
EXPOSICION A AGENTES BIOLOGICOS
EXPOSICIÓN A TEMPERATURA Y HUMEDAD
EXPOSICIÓN A ILUMINACIÓN

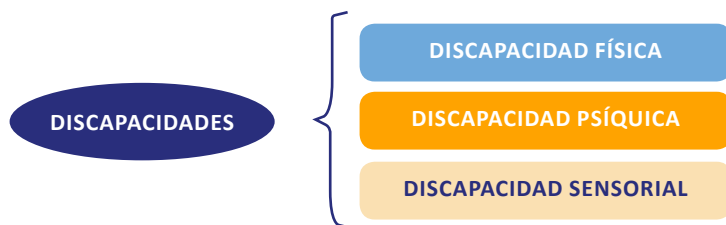
La exposición del personal de limpieza a todos estos riesgos laborales hace necesaria la puesta en práctica de medidas de prevención y de protección, su seguimiento y control como garantía de seguridad y salud laboral para el colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Para ello, las empresas de limpieza deben asumir la responsabilidad de comprobar y verificar que se adoptan las medidas necesarias y que la empresa cliente adopta a su vez las medidas de prevención y de protección que la conciernen; todo ello en virtud del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre Coordinación de Actividades Empresariales que establece la obligatoriedad de coordinación entre ambas empresas en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral.

2.5.2. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA CON DISCAPACIDAD

Tal y como se indica en apartados anteriores, las medidas públicas de fomento de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral han favorecido su acceso en el sector de empresas de limpieza tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias.

Los tipos y grados de discapacidad son amplios. Los **TIPOS** se pueden clasificar en tres grandes grupos:



• DISCAPACIDAD FÍSICA

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁰ en el ámbito de la discapacidad física diferencia entre deficiencias motoras y viscerales:

DEFICIENCIAS MOTORAS

Alteración transitoria o permanente en el aparato locomotor por un mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular y/o óseo-articular.

Puede afectar al desplazamiento y movilidad, control postural y sedestación, la manipulación y la comunicación.

Se pueden dar diferentes grados según su localización y origen.

DEFICIENCIAS VISCERALES

Se trata de alteraciones en los aparatos internos y sistemas internos. Es una tipología muy heterogénea que dificulta la identificación de las capacidades afectadas.

¹⁰ El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo toma como referencia la Guía de Orientación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria del año 2011.



• DISCAPACIDAD PSÍQUICA

Afectan al funcionamiento intelectual, procesos cognitivos y/o afectivos. Pueden dar lugar a alteraciones en la conducta, razonamiento y/o en la adaptación a las condiciones de vida. Se diferencia la discapacidad mental y la discapacidad intelectual. Para entender qué es la discapacidad mental tendremos en cuenta el Manual DSM-IV¹¹ y para entender la discapacidad intelectual tendremos en cuenta la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAMR).

DISCAPACIDAD MENTAL

"(...) un síndrome o un patrón comportamental o psicológico de significación clínica, que aparece asociado a un malestar, a una discapacidad o a un riesgo significativamente aumentado de morir o de sufrir dolor, discapacidad o pérdida de libertad."

"Cualquiera que sea su causa, debe considerarse como la manifestación individual de una disfunción comportamental, psicológica o biológica."

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

"Limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o 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 SENSORIAL

Se trata de discapacidades que están relacionadas con la disminución de uno o varios sentidos. Se diferencian principalmente la capacidad visual, auditiva, pero existen también discapacidades relacionadas con las deficiencias del resto de sentidos.

DISCAPACIDAD VISUAL

Se trata de una deficiencia en la que se produce una carencia o afectación del canal visual para obtener la información.

DISCAPACIDAD AUDITIVA

Se trata de una pérdida o disminución de la capacidad auditiva total o parcial.

¹¹ Pierre Pichot "DSM-IV. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales". 1995. Asociación Estadounidense de Psiquiatría. MASSON, S.A.

El personal con discapacidad que trabaja como personal operativo de limpieza está expuesto a los mismos riesgos laborales que el personal operativo ordinario de empresas de limpieza, pero les pueden afectar de forma distinta. Este hecho hace necesario extremar las precauciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral del personal con discapacidad y el cumplimiento de la normativa vigente, teniendo muy en cuenta que discapacidad no es sinónimo de incapacidad.

En el contexto actual, en la gestión preventiva de las empresas es habitual situar a personal con discapacidad como trabajadores/as especialmente sensibles al amparo del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“El empresario ha de garantizar de manera específica su protección 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.”

Se trata de una controversia en la que desde el punto de vista legislativo su regulación es susceptible de interpretación ya que el principio preventivo de adaptación del trabajo a la persona debe tenerse en cuenta en todo caso, pero con independencia de todo ello, se trata de conseguir la protección del colectivo de trabajadores/as dentro de la diversidad existente y no sólo del/la trabajador/a con una discapacidad reconocida.

En la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de las empresas de limpieza se deberán valorar las capacidades de la persona con discapacidad para facilitar su acogida, incorporar estrategias específicas y aplicar el principio preventivo de **ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA**, favoreciendo su integración y la sostenibilidad en el empleo.



Desarrollo y resultado de los estudios

3

Los estudios realizados pretenden identificar las necesidades preventivas del personal con discapacidad del sector de la limpieza para favorecer el cumplimiento de la normativa y conocer cómo las empresas gestionan la Prevención de Riesgos Laborales cuando se incorpora personal con discapacidad. A continuación se presentan los siguientes resultados:

3.2. GRUPO DE TRABAJO

Se realiza un ESTUDIO CUALITATIVO a través de un grupo de trabajo con la finalidad de conocer la opinión y percepción que tienen los trabajadores/as del sector, sobre las condiciones de trabajo del personal con discapacidad, su exposición a riesgos laborales en el puesto de trabajo y en las instalaciones, información y formación que reciben, etc., e identificar sus necesidades preventivas.

La información se agrupa en torno a los siguientes bloques o campos semánticos de interés:

- Características generales del sector
- Condiciones de trabajo del personal con discapacidad
- Riesgos laborales y medidas de prevención y/o protección
- Gestión preventiva
- Información y formación
- Accidentes y/o incidentes de trabajo
- Vigilancia de la salud
- Propuestas de mejora



3.2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Se trata de un sector muy amplio en el que intervienen prácticamente en todas las actividades: centros de trabajo de empresas, centros comerciales, áreas de transporte público (estaciones de tren, autobús, metro, etc.), aeropuertos, hospitales, colegios, etc.



Coexisten empresas de limpieza ordinarias y centros especiales de empleo. La presencia de trabajadores/as con discapacidad depende del tipo de empresa: en empresas de limpieza ordinarias existe una mayoría de trabajadores sin discapacidad junto con menor número de trabajadores con discapacidad. Si la empresa de limpieza es un centro especial de empleo la gran mayoría de los/as operarios/as de limpieza tendrán un mayor o menor grado de discapacidad.

Los CEE pueden ser contratados por empresas de cualquier sector para realizar las actividades de limpieza en sus instalaciones. Los CEE también pueden ser subcontratados por empresas ordinarias de limpieza, perteneciendo ambos al mismo grupo empresarial, para realizar determinados servicios o contrataciones públicas. Así pues, en un mismo centro de trabajo pueden realizar tareas de limpieza trabajadores/as de CEE y trabajadores/as de empresas ordinarias y éstas últimas, también con trabajadores/as con discapacidad.

Según la normativa de los Centros Especiales de Empleo, éstos tienen la finalidad de facilitar la integración en la vida laboral del personal con discapacidad. Con este objetivo, reciben bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y subvenciones de distintos tipos. Los/as trabajadores/as realizan su trabajo en el CEE disponiendo de un seguimiento a través de equipos multidisciplinares que velan por su adaptación e

integración, y con posterioridad a este proceso deberían incorporarse a la empresa ordinaria.

Actualmente, los centros especiales de empleo pueden aplicar el Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, así como el Convenio Colectivo de Limpieza estatal, autonómico, o convenio de empresa, siendo posible la aplicación de las cláusulas de cada Convenio que más beneficien a los trabajadores/as en cada uno de los aspectos (jornada, permisos, categorías, etc.), mediante la negociación articulada entre empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.

El Convenio Colectivo estatal de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que sería de aplicación a los CEE vela por que se respeten los derechos de las personas con discapacidad en su periodo de formación e integración en dichos centros. Sin embargo, en muchos aspectos, cuando un/a trabajadora con discapacidad ocupa un puesto de trabajo con las mismas condiciones y características que en una empresa ordinaria, la aplicación de dicho Convenio en su totalidad, especialmente en lo relativo a las categorías profesionales, puede suponer un perjuicio profesional y económico, así como la doble escala salarial existente dependiendo si es un CEE de iniciativa social o iniciativa privada.

La tipología de discapacidad de este colectivo es variada: física, mental y/o sensorial, y dentro de estos tipos se dan muy diversos grados.

La contratación de personal con discapacidad por empresas de limpieza a través de Centros Especiales de Empleo se pone en tela de juicio desde una triple perspectiva:

- Los Centros Especiales de Empleo deben tener por finalidad la integración laboral de personal con discapacidad, por lo que se entiende que si bien se incorporan al mundo laboral bajo el paraguas de un Convenio Colectivo específico que establece condiciones específicas y propias para este colectivo, debería tratarse de una etapa de tránsito en la que el/la trabajador/a con dis-



capacidad/a terminará por incorporarse a la empresa ordinaria, aplicándose el Convenio Colectivo del sector correspondiente que en este caso sería el del sector de limpieza y que igualaría su salario al del personal de limpieza sujeto al Convenio Colectivo del sector. Esta transición con frecuencia no se produce, teniendo lugar un agravio comparativo entre trabajadores/as con discapacidad que realizan las mismas tareas que trabajadores/as sin discapacidad, bajo un paraguas que ya no necesitan (o al que no necesitan en su totalidad) cuya aplicación total les puede perjudicar, por ejemplo, en cuanto a las categorías profesionales.

- Algunos CEE no actúan como centros de integración de su personal con discapacidad en el mercado ordinario, sino que mantienen a este personal en el tiempo y realizando las mismas labores y bajo las mismas condiciones laborales que el personal ordinario, con un coste menor para la empresa. En este sentido, también compiten en el mercado con un mismo servicio y menor coste, frente a empresas ordinarias.
- El funcionamiento del servicio de control y seguimiento realizado por las unidades de apoyo de los Centros Especiales de Empleo debe ser práctico y eficiente, sin limitarse al cumplimiento formal de la normativa.

3.2.2. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

En términos generales, las condiciones de trabajo del personal con discapacidad son las siguientes:

- En cuanto a la temporalidad en las contrataciones, cuando se contrata a personal con discapacidad, la modalidad de contratación más habitual es de duración determinada como mínimo de 6 meses o bien, indefinida.
- Realización de los trabajos en las instalaciones del cliente, cuyos centros de trabajo son muy diferentes dependiendo de su actividad: servicios aeroportuarios, centros hospitalarios, colegios, etc.
- En plantilla predominan las mujeres.
- Predominan los contratos con antigüedad.

- Jornadas laborales muy variadas: jornada reducida, jornada completa a turnos o jornada partida. En ocasiones, durante la jornada, el trabajo se realiza en varios centros de trabajo.
- Trabajo a turnos con ambas modalidades: fijos y rotativos.
- Las funciones y tareas que se atribuyen al puesto de trabajo son también similares, aunque en algunos casos se dan situaciones en las que por el tipo de discapacidad, el/la trabajador/a no debe o no puede realizar una tarea concreta. En estos casos se plantean dos posibilidades:
 - Desde la empresa de limpieza o centro especial de empleo se obvian las características de la discapacidad del/la trabajador/a.
 - La empresa de limpieza o el centro especial de empleo carece de toda la información necesaria sobre el tipo de discapacidad.

Una de las dificultades que se ponen en tela de juicio para abordar la posibilidad de modificar las tareas que realiza el personal con discapacidad reside en que se conoce el grado de discapacidad, pero en muchos casos se desconoce la tipología de discapacidad.

Ello implica que si se desconocen las capacidades y características funcionales del trabajador o trabajadora no se pueda adaptar el puesto de trabajo, se le pueda asignar una tarea incompatible con ésta o incluso que realice tareas que pongan en riesgo la seguridad y salud.

En cuanto a la asignación de trabajos en cualquier área o zona de las instalaciones, en algunas empresas está constituida la figura del “corre turnos” que en ocasiones se asigna al personal con discapacidad, que consiste en la realización de tareas en cualquier área de trabajo dependiendo de las necesidades y en cuyo caso se dificulta la labor preventiva en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo a la persona.



Aunque a priori la realización de tareas de limpieza en una zona u otra pudiera parecer similar todos los trabajadores/as deben tener formación específica sobre su puesto de trabajo, ya que los factores de riesgo serán muy distintos cuando la actividad se realiza en una nave industrial o en el quirófano de un hospital, por ejemplo. En todos los casos deben conocerse los protocolos existentes y al margen de posibles consecuencias para pacientes y usuarios, desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, en estos casos es necesario saber si el trabajador o trabajadora que ocupa el puesto puede realizar ese tipo de trabajos.

Por tanto, para garantizar la seguridad y salud en el centro de trabajo es esencial estudiar si el tipo y grado de discapacidad de cada trabajador/a es compatible con las tareas concretas que realiza.

3.2.3. RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y/O PROTECCIÓN

Centrándonos en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, los participantes en el grupo indican que con carácter general la exposición a los riesgos laborales derivados del/los centro/s de trabajo y la puesta en práctica de las correspondientes medidas de prevención y/o de protección son comunes a toda la plantilla, con independencia de que se trate de personal con discapacidad.

Aunque el personal de limpieza con discapacidad realice las mismas tareas que el personal sin discapacidad, y por tanto puede estar expuesto a los mismos factores de riesgo, éstos variarán dependiendo del tipo de discapacidad del/la trabajador/a, pudiendo incrementarse según la probabilidad de que se materialice el riesgo y su severidad. Por tanto, la



evaluación de riesgos y las medidas preventivas deben ser específicas para cada trabajador con discapacidad.

Según disciplina preventiva, en cuanto a los riesgos laborales asociados a la SEGURIDAD EN EL TRABAJO, los más habituales en todo el colectivo son las caídas, golpes, cortes, etc.

Los equipos de trabajo que se utilizan son muy variados: desde cubo y fregona a máquinas limpiadoras o plataformas elevadoras.

Los/as participantes en el grupo consideran que los equipos de trabajo disponibles se utilizan sin realizar ninguna adaptación al/la trabajador/a con discapacidad que lo pudiera utilizar. Las empresas proporcionan por igual al personal de limpieza con y sin discapacidad la información relacionada con los equipos de trabajo, instrucciones y procedimientos de trabajo para uso. No se tiene en cuenta al personal con discapacidad que hay en plantilla para informar de más adecuada según sus características.

También se pone de manifiesto la falta de información y formación relacionada con el Plan de emergencia o medidas de seguridad a seguir en caso de emergencia: protocolo de actuación, simulacros, etc. y su importancia cuando en plantilla hay personal con discapacidad.

Factores a tener en cuenta en una situación de emergencia que agravarían todavía más las circunstancias en el personal con discapacidad son el turno de noche, y la soledad en una zona de trabajo mientras se realizan las tareas, sin compañeros en la misma zona o en las proximidades.

En cuanto a los riesgos laborales asociados a la HIGIENE INDUSTRIAL, comunes a toda la plantilla, los más habituales están relacionados con el uso de productos de limpieza, información sobre su uso, y fichas de seguridad de los productos.



Los participantes en el grupo de trabajo, señalan cómo las principales dificultades para abordar este tipo de temas se encuentran en las empresas pequeñas. Es importante la concienciación y sensibilización de todo el personal, con y sin discapacidad, en cuanto al uso de estos productos y sus consecuencias.

Los riesgos laborales asociados a la ERGONOMÍA, están relacionados con sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas, posturas forzadas en las tareas de limpieza y/o movimientos repetitivos a lo largo de la jornada laboral.

Desde el punto de vista de los riesgos laborales asociados a la PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, es de destacar cómo inciden de forma muy directa sobre el personal con discapacidad factores como la falta de comunicación y de información a nivel jerárquico y entre compañeros, las relaciones entre compañeros, etc.

El hecho de que desde la empresa no se contemple la discapacidad del/la trabajador/a a la hora de adaptar el puesto de trabajo, hace que en ocasiones el resto de compañeros/as se vea obligado a incrementar su carga o ritmo de trabajo asumiendo tareas que la empresa ha asignado al/la trabajador/a con discapacidad, pero que la naturaleza de ésta le impide asumirlas. Se crea un clima laboral desfavorable perjudicial entre la plantilla.

Los participantes en el grupo indican que las medidas de prevención y/o protección a aplicar según los riesgos identificados, se adoptan con carácter general a toda la plantilla, con independencia de las posibles necesidades del personal con discapacidad.

En este sentido, ocurre lo mismo con los Equipos de Protección Individual (EPI's): la dotación, renovación e información sobre su uso es similar para toda la plantilla.

Desde las empresas no se elaboran mecanismos de información y formación sobre su uso teniendo en cuenta el tipo de discapacidad del/la trabajador/a.

3.2.4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

En cuanto a la MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA, las empresas de limpieza grandes suelen contar con un Servicio de Prevención Propio y/o Mancomunado; en el caso de la pequeña y mediana empresa, es frecuente que éstas contraten la actividad preventiva con Servicios de Prevención Ajenos que cubran las cuatro disciplinas preventivas: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud.

La figura del DELEGADO/A DE PREVENCIÓN adquiere especial relevancia como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas donde se cuenta con delegado/a de prevención, los/las trabajadores/as se pueden dirigir a él para realizar consultas relacionadas con sus condiciones de trabajo o informarle sobre situaciones que pueden requerir de algún tipo de intervención.

En las empresas que cuentan con COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, los temas sobre la seguridad y salud laboral en la organización se tratan en las reuniones que se mantienen a lo largo del año.

Cuando se trata de empresas pequeñas, se ponen de manifiesto las dificultades para conocer la situación preventiva en la empresa, personal con discapacidad, proporcionar asesoramiento ante determinadas situaciones que puedan darse, etc. y hacer un seguimiento y control.

En cuanto a la EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO y su correspondiente planificación preventiva, no se contempla que haya personal con discapacidad.

En el grupo de trabajo se plantea como referencia una empresa de limpieza que contaba en plantilla con personal con discapacidad y que realizó la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo teniendo en cuenta:



- Las tareas del puesto de trabajo.
- Las zonas y plantas en las que se realizaban los trabajos.
- El personal con discapacidad.

En cada zona se identificaban los riesgos según las tareas a realizar, y se identificaba el riesgo asociado a la discapacidad de cada trabajador y su valoración, creando “plantas nominales”, de tal manera que para la organización del trabajo en el día a día era fácil y sencilla la distribución y reparto de los trabajos de toda el personal garantizando la seguridad y salud laboral.

Cuando los trabajos se realizan en las instalaciones del cliente, como es el caso de las empresas de limpieza (trabajos de limpieza en oficinas, hospitales, residencias, colegios, fábricas, etc.) se hace necesaria la COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES según lo establecido en normativa, como garantía de seguridad y salud laboral para los/as trabajadores/as.

En general, se pone de manifiesto la dificultad para recibir por parte del cliente, la evaluación de riesgos laborales del centro de trabajo con sus correspondientes medidas preventivas, medidas de emergencia, etc.

Al tratarse de plantilla con discapacidad, esta falta de información adquiere mayor relevancia todavía.

La SITUACIÓN DE EMBARAZO se regula mediante un protocolo. Cuando la trabajadora comunica que está embarazada indica cuál es el trabajo que mejor desarrolla, para que se adapte su puesto de trabajo a las condiciones de la mujer en situación de embarazo. Se trata de un protocolo que resulta de aplicación a todas las trabajadoras.

3.2.5. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

En cuanto a la INFORMACIÓN y la FORMACIÓN que recibe el personal de limpieza en materia preventiva, en términos generales y en cumplimiento de lo establecido según normativa, se proporciona información y formación relacionada con los riesgos laborales en el puesto de trabajo y sus correspondientes medidas de prevención y de protección.

Los asistentes al grupo de trabajo ponen de manifiesto las posibilidades de mejora en los casos en los que las empresas informan y forman al colectivo de trabajadores/as en materia preventiva, contemplando su idoneidad en cuanto al personal con discapacidad en plantilla.

La falta de formación preventiva en consonancia con las características del/la trabajador/a con discapacidad ocasiona consecuencias que derivan en una falta de comprensión absoluta, desconocimiento y desamparo para la realización de los trabajos en perfectas condiciones de seguridad.

En cuanto a formación sobre habilidades relacionadas con la comunicación y el trato entre compañeros y con mandos intermedios, en alguna empresa se ha impartido este tipo de formaciones, sin que sea la tónica habitual en las empresas del sector.

3.2.6. SINIESTRALIDAD LABORAL

Los ACCIDENTES DE TRABAJO más habituales están asociados a trastornos músculo esqueléticos causados por la realización de manipulación manual de cargas y posturas forzadas. También son frecuentes las torceduras, caídas y golpes.

Se pone de manifiesto la infradeclaración de los accidentes de trabajo y las carencias relacionadas con la puesta en práctica de un procedimiento o protocolo de actuación e caso de accidente/incidente en el que se recojan las pautas a seguir.



El acceso a la información disponible relacionada con la siniestralidad laboral del con discapacidad se encuentra limitado, ya que dependerá de la empresa a la que pertenece el trabajador/a: directamente a la empresa de limpieza o bien al centro especial de empleo. Ello dificulta la posibilidad de contar con datos fehacientes sobre la siniestralidad del personal con discapacidad en las empresas del sector de la limpieza para su estudio, análisis y poder aportar soluciones.

3.2.7. VIGILANCIA DE LA SALUD

En general, en las empresas de limpieza ordinarias los reconocimientos médicos se realizan de forma periódica y las pruebas que comprenden se realizan según los protocolos establecidos de forma similar para todo el personal de limpieza, con independencia de que se trate de personal con discapacidad.

Cuando el/la trabajador/a se incorpora en plantilla, la empresa sabe que se trata de un/a trabajador/a con discapacidad porque tiene un carné, pero se desconoce el tipo de discapacidad y grado.

Durante la realización del reconocimiento médico, el/la trabajador/a con discapacidad puede proporcionar mayor información relacionada con su discapacidad, facilitando la posibilidad de que se emita el correspondiente certificado médico de aptitud con limitaciones.

Ello permitiría que el/la trabajador/a realizara tareas en consonancia con su discapacidad que garantizaran su seguridad y salud en el puesto de trabajo, siempre y cuando las empresas aplicarán lo establecido teniendo en cuenta esas limitaciones.

Este tipo de información es confidencial, pero el/la trabajador/a no está obligado/a a aportar más datos sobre su discapacidad; se trata de un derecho individual del trabajador/a. Se sabe que hay casos en los que el personal con discapacidad no proporciona información por temor a un despido.

3.2.8. PROPUESTAS DE MEJORA

Cuando se plantean posibles mejoras, los participantes al grupo de trabajo coinciden en la necesidad de trabajar sobre éstas.

Se señalan, principalmente propuestas de mejora en las siguientes líneas:

- Actuaciones encaminadas en fomentar y reforzar la seguridad y salud laboral diseñando planes y programas de actuación preventiva dirigidos al personal con discapacidad.
- Cambios de tipo organizativo dirigidos a fomentar el trabajo en equipo evitando trabajos solitarios y que faciliten la comunicación entre los compañeros y superiores jerárquicos.



3.2. ESTUDIO DELPHI

El estudio Delphi permite realizar un análisis prospectivo valorando las percepciones y opiniones de 12 expertos en el tema objeto de estudio: representantes de los/as trabajadores/as, delegados/as de prevención y representantes de empresas de limpieza ordinarias y centros especiales de empleo.

Las principales características son las siguientes:

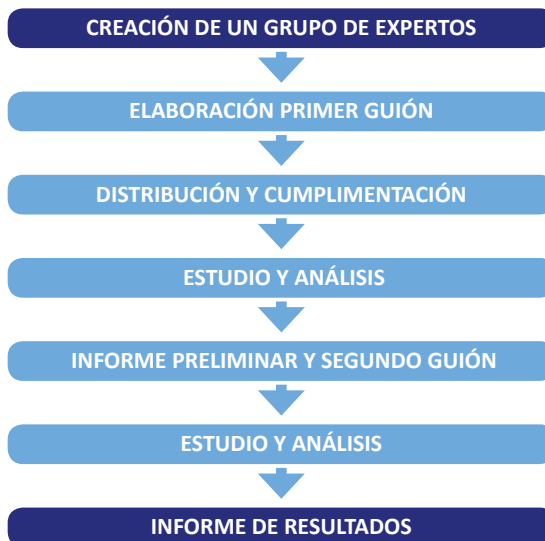
- **ANONIMATO:** durante el panel Delphi, ningún panelista conoce la identidad de los otros miembros del grupo de debate.
- **ITERACIÓN Y REALIMENTACIÓN CONTROLADA:** la iteración se consigue al presentar varias veces el cuestionario.



- **INTENSIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:** el número de factores o elementos que es considerado por un grupo es mayor que el que podría ser tenido en cuenta por una sola persona.
- Las **RESPUESTAS** son **CERRADAS** permitiendo un posterior análisis cuantitativo.

La metodología Delphi incluye las siguientes etapas:

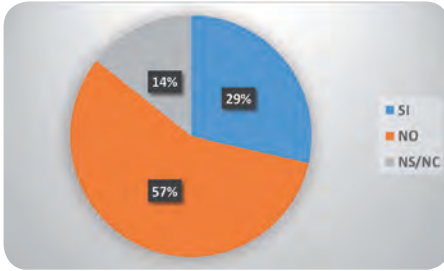
1. **CONSTITUCIÓN DE UN GRUPO DE PANELISTAS** formada por delegados de prevención, representantes de los trabajadores, delegados sindicales etc.
2. **ELABORACIÓN DE UN PRIMER GUIÓN**, con formato de cuestionario, elaborado a partir del análisis documental efectuado sobre la materia a estudio.
3. **DISTRIBUCIÓN** entre los panelistas para su cumplimentación y recogida.
4. **ESTUDIO Y ANÁLISIS** de los resultados obtenidos.
5. Elaboración de **INFORME PRELIMINAR** y **SEGUNDO GUIÓN** para su distribución y cumplimentación entre los panelistas.
6. **ESTUDIO Y ANÁLISIS** de los resultados obtenidos en el segundo guión.
7. Explotación de los resultados que se incluyen en informe de resultados del estudio DELPHI.



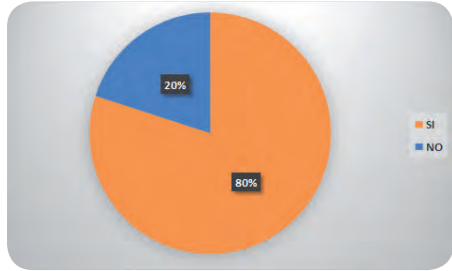
A continuación, se presentan los resultados definitivos del estudio DELPHI. Al tratarse de la visión y percepción de dos colectivos distintos, representantes de los trabajadores/as y delegados/as de prevención por un lado, y el colectivo de representantes de empresa por otro, los resultados se muestran como GRUPO 1 (trabajadores/as) y GRUPO 2 (empresas), respectivamente:

- En cuanto a la **CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD** en el sector Limpieza, todos los panelistas de grupo 1 y 2 consideran que el personal con discapacidad se contrata tanto desde empresas de limpieza ordinarias como desde centros especiales de empleo.
- Al ser preguntados sobre la **PRINCIPAL MOTIVACIÓN POR LA QUE LAS EMPRESAS CONTRATAN AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD**, la mayoría de los/as panelistas del grupo 1 (86%) y del grupo 2 (80%) consideran que el motivo principal son las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. El 20% del grupo 2 indica también la *cuota de reserva* como motivo para la contratación de personal con discapacidad.
- Sobre si las empresas del limpieza **TIENEN EN CUENTA LA ADECUACIÓN ENTRE LOS REQUISITOS QUE SE DEMANDAN PARA EL PUESTO DE TRABAJO Y EL TIPO DE DISCAPACIDAD**, el 86% de los panelistas/as del grupo 1 indica que NO mientras que el 100% del grupo 2 considera que SÍ.
- En cuanto a la **EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA CONTRATACIÓN QUE RECOJA LOS REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO** para comprobar que son compatibles con la discapacidad del trabajador o trabajadora, la mayoría del grupo 1 (86%) indica que no existe esta documentación mientras que la mayoría del grupo 2 (80%) indica que sí existe.
- Sobre **SI ES SUFICIENTE CONOCER EL TIPO DE DISCAPACIDAD (FÍSICA, PSÍQUICA Y/O SENSORIAL) PARA ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO**, el 57% del grupo 1 y el 80% del grupo 2 considera que NO ES SUFICIENTE.



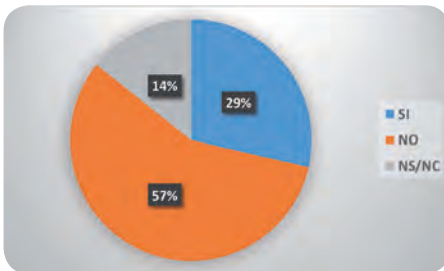


Grupo 1

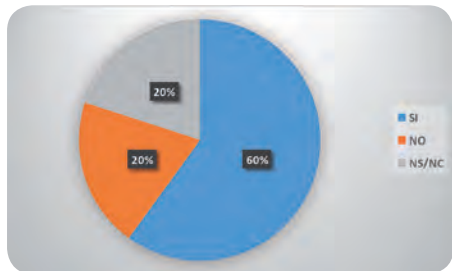


Grupo 2

- En relación a si los **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO TIENEN EN CUENTA LA ADECUACIÓN ENTRE EL TIPO DE DISCAPACIDAD Y LOS REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO**, el 86% de los panelistas del grupo 1 señala NO frente al 60% de los panelistas del grupo 2 que considera que Sí.
- En cuanto a la **EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN ENTRE LAS UNIDADES DE APOYO DE LOS CEE Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN**, con el objeto de integrar las necesidades preventivas del personal con discapacidad, el 57% del grupo 1 señala que NO existe dicho procedimiento, mientras que el 60% del grupo 2 señala que Sí existe.

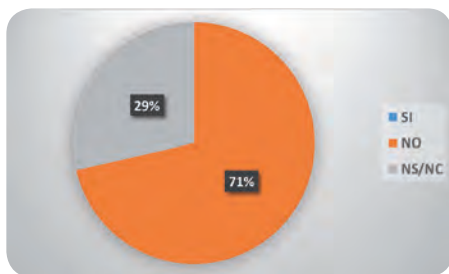


Grupo 1

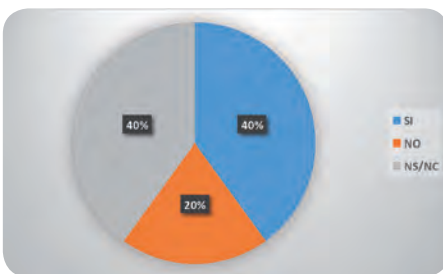


Grupo 2

- Sobre la **EXISTENCIA EN LOS CEE DE DOCUMENTACIÓN QUE RECOJA LOS REQUISITOS Y RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO**, la mayoría del grupo 1 (71%) pone de manifiesto que se carece de dicha documentación. El 40% del grupo 2 manifiesta que dicha documentación existe, mientras que el 40% no sabe o no contesta, y el 20% indica que no existe.

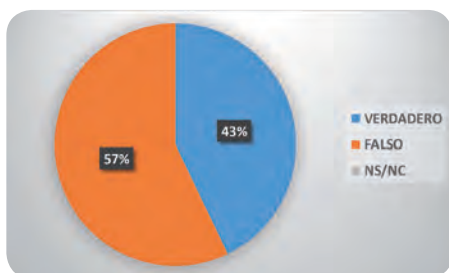


Grupo 1

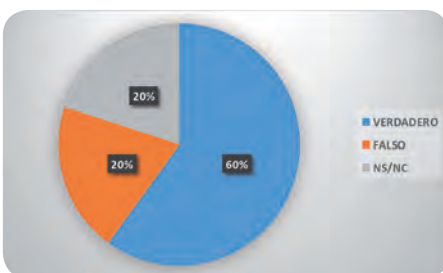


Grupo 2

- En cuanto a la **EXISTENCIA DE COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN ENTRE LA EMPRESA DE LIMPIEZA Y EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**, la mayoría de los panelistas de grupo 1 (72%) afirma que no existe, mientras que la mayoría del grupo 2 (60%) indica que sí que se produce.
- En relación a la existencia de un **PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN PREVENTIVA** durante el período de subcontratación entre el centro especial de empleo y la empresa de limpieza, el 57% del grupo 1 indica que no existe dicho procedimiento, mientras que el 60% de los panelistas del grupo 2 indica que sí que existe.



Grupo 1

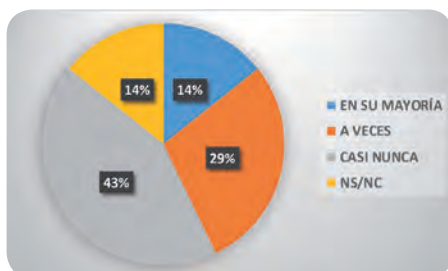


Grupo 2

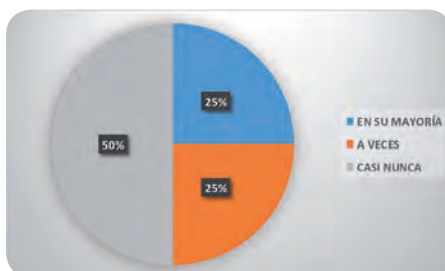
- Es importante destacar que ambos grupos constatan la percepción de que antes de subcontratar la actividad entre el centro especial de empleo y la empresa de limpieza debe haber comunicación suficiente como para garantizar la seguridad y la salud del personal con discapacidad, y consideran que deben existir procedimientos de coordinación preventiva entre el centro especial de empleo y las empresas de limpieza.



- Ante la pregunta de si **LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO REALIZAN EVALUACIONES DE RIESGO GENÉRICAS EN LAS QUE NO SE TIENEN EN CUENTA LAS PECULIARIDADES DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD**, el 86% del grupo 1 considera que las evaluaciones son genéricas mientras que el 80% del grupo 2 indica que no son genéricas y sí se tienen en cuenta la relación entre discapacidad y riesgos del puesto.
- En cuanto a si **LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS SE ENCUENTRA MÁS PROTEGIDA EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO QUE EN LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA**, en el grupo 1, el 57% de panelistas considera que NO y el 29% considera que Sí. En el grupo 2, el 80% de los panelistas del grupo 2 consideran que los trabajadores/as con discapacidad no están más protegidos en los CEE y el 20% no sabe o no contesta.
- En relación a si el **PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ES CONTRATADO FINALMENTE POR EMPRESAS DE LIMPIEZA**, un 43% del grupo 1 y un 50% del grupo 2 indican que CASI NUNCA SUCEDERÍA mientras que un 29% del grupo 1 y un 25% del grupo 2 indican que a veces. Solo el 14% del grupo 1 y el 25% del grupo 2 indican que en su mayoría son contratados por empresas de limpieza.



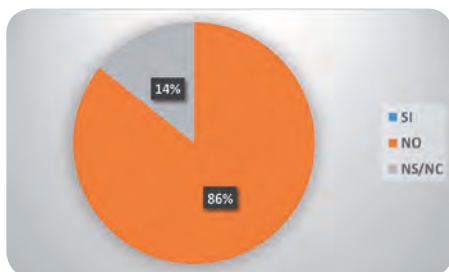
Grupo 1



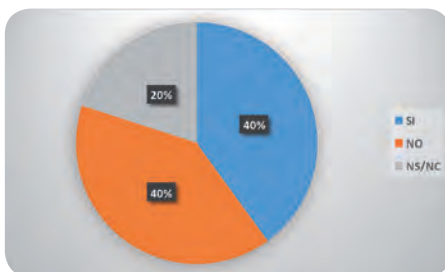
Grupo 2

- En cuanto a si **LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS CENTROS ESPECIALES CONSIGUEN FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD**, la mayoría de panelistas del grupo 1 (86%) y el 40% de los panelistas del grupo 2 cree que

las condiciones de trabajo en los CENTROS ESPECIALES de empleo no consiguen el objetivo de FAVORECER LA EMPLEABILIDAD del personal con discapacidad e integrarlo en las empresas ordinarias.

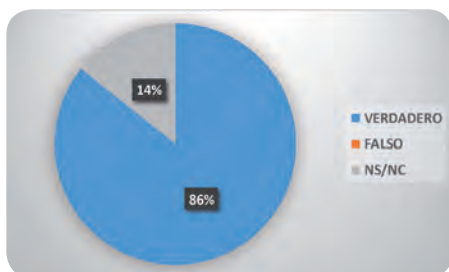


Grupo 1

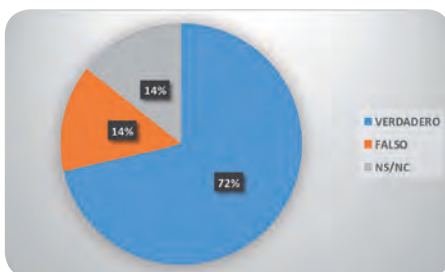


Grupo 2

- En relación a las **ACTUACIONES PREVENTIVAS QUE SE REALIZAN DESDE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA** en las que se tiene en cuenta al personal con discapacidad, el 43% del grupo 2 indica que no se realiza ni la evaluación inicial de riesgos, ni la planificación preventiva ni la formación preventiva dirigida a los trabajadores. El 100% del grupo 2 indica que sí que se realizan dichas actuaciones.
- Sobre **SI LAS EVALUACIONES DE RIESGOS LABORALES NO SE REALIZAN PREGUNTANDO A LOS/AS TRABAJADORES/AS** La mayoría del grupo 1 (86%) y del grupo 2 (60%) entienden que es verdadero. El 40% del grupo 2 considera que es falso.



Grupo 1



Grupo 2



- En cuanto a **LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS EN LAS QUE SE TIENE EN CUENTA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD:**

Las respuestas del grupo 1 con respecto al porcentaje de empresas que tienen en cuenta al personal con discapacidad en las actuaciones preventivas son las siguientes:

ACTUACIONES PREVENTIVAS	%
PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	7%
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO	15%
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA CONTEMPLANDO MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN	14%
INFORMACIÓN PREVENTIVA	14%
FORMACIÓN PREVENTIVA	14%
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	36%
MEDIDAS DE SEGURIDAD EN CASO DE EMERGENCIA, PRIMEROS AUXILIOS	0%
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES	0%
SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO LABORAL	0%
OTRA DOCUMENTACIÓN	0%

Consideran que en ninguna empresa de limpieza se realizan actuaciones preventivas como medidas de seguridad en caso de emergencia, Primeros Auxilios, procedimiento de investigación de accidentes e incidentes, etc., teniendo en cuenta al personal con discapacidad que hay en plantilla.

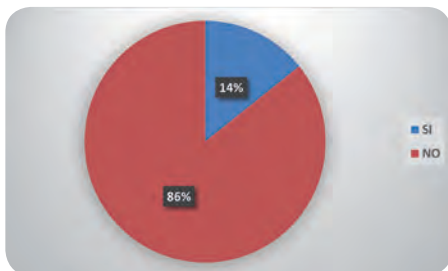
Las respuestas del grupo 2 con respecto al porcentaje de empresas que tienen en cuenta al personal con discapacidad en las actuaciones preventivas son las siguientes:

ACTUACIONES PREVENTIVAS	%
PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	100%
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO	100%
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA CONTEMPLANDO MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN	100%
INFORMACIÓN PREVENTIVA	100%
FORMACIÓN PREVENTIVA	100%
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	100%
MEDIDAS DE SEGURIDAD EN CASO DE EMERGENCIA, PRIMEROS AUXILIOS	100%
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES	100%
SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO LABORAL	60%
OTRA DOCUMENTACIÓN	0%

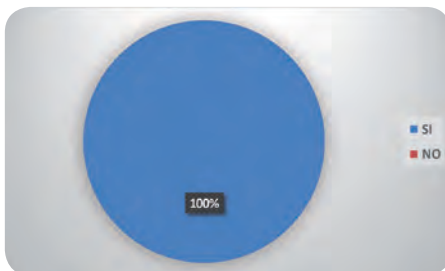
Algunos expertos señalan también las siguientes actuaciones:

- Adaptación del puesto de trabajo en caso de limitación o restricciones.
- Visitas de seguridad, observaciones preventivas, formaciones específicas (MMC), reuniones PRL semanales inicio y final de semana.

- Sobre si **LOS CEE UTILIZAN METODOLOGÍAS ESPECÍFICAS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (ERGODISC/IBV, ADAPTyAR, APTRA, etc)** la mayoría de los panelistas del grupo 1 (72%) y también del grupo 2 (60%) indican que NO.
- En cuanto a si **LOS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD TIENEN MÁS PROBABILIDAD DE SUFRIR UN DAÑO QUE EL RESTO DE PERSONAL**, El 57% del grupo 1 entiende que sí tienen más posibilidades mientras que en el grupo 2, el 60% entiende que NO y el 40% indica que DEPENDE.
- En relación a si sería interesante que **LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA INCLUYERAN EN EL PARTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO ALGÚN APARTADO EN EL QUE QUEDE REFLEJADO QUE EL/LA TRABAJADOR/A TIENE UNA DISCAPACIDAD**, la mayoría del grupo 1 (57%) y sólo el 20% del grupo 2 considera que SÍ mientras que la mayoría del grupo 2 (80%) considera que no tiene interés.
- En cuanto a si **LAS EMPRESAS REALIZAN ACCIONES FORMATIVAS DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**, la mayoría del grupo 1 indica que no (86%) y el 100% del grupo 2 indica que sí.



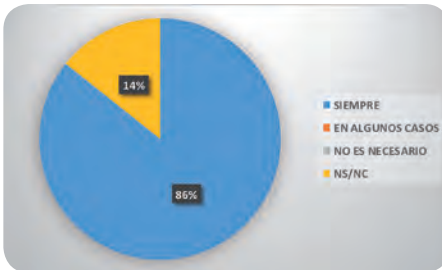
Grupo 1



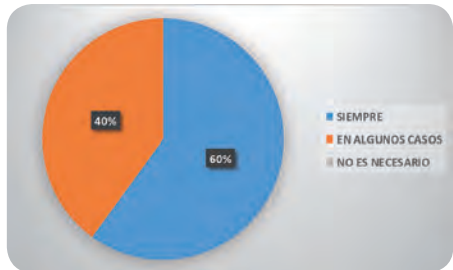
Grupo 2



- Sobre si **ES NECESARIO QUE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA REALICEN ACCIONES FORMATIVAS CON CONTENIDOS ESPECÍFICOS DIRIGIDOS AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD** , el 86% del grupo 1 y el 60% del grupo 2 entienden que SIEMPRE, el 40% del grupo 2 entiende que en algunos casos y el 14% del grupo 1 no sabe o no contesta.



Grupo 1



Grupo 2

- En cuanto a si se **ADAPTA LA METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN EN PRL A LA DISCAPACIDAD DE CADA TRABAJADOR/A**, sólo el 14% de panelistas del grupo 1 frente al 60% del grupo 2 (86%) indican que que SÍ SE ADAPTA.
- En cuanto a **SI LA EMPRESAS REALIZAN CAMPAÑAS DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL**, la mayoría de los panelistas del grupo 1 indica que NO (72%) y el 100% del grupo 2 indica que SÍ.

Para finalizar, entre otras APORTACIONES Y SUGERENCIAS DE LOS PANELISTAS se señalan las siguientes:

GRUPO 1

- En general, el grupo de expertos señala cómo el puesto de trabajo no se adapta a las características del trabajador/a con discapacidad.
- Se trata de un colectivo que realiza el mismo trabajo que realiza personal sin discapacidad.
- Se debe realizar la evaluación de riesgos de la salud coordinada con la empresa o centro de trabajo, en su adaptación al puesto de trabajo que va a ocupar.
- En los CEE, hay un gran problema en prevención: la adaptación del puesto, la incorporación al empleo ordinario del con discapacidad.
- Se plantea la creación de Escuelas de integración en la empresa.
- Las personas con diversidades funcionales en el sector de limpieza, representan mano de obra barata y manejable, dadas las dificultades para conseguir un empleo. Prácticamente ningún caso se tiene en cuenta su diversidad a la hora de realizar las tareas ni la evaluación de riesgos.
- Se debe formar y sensibilizar a todo el personal para la integración de este colectivo: compañeros/as y mandos.
- Son necesarias campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla.
- Los/as participantes manifiestan que queda mucho por hacer en este ámbito.

GRUPO 2

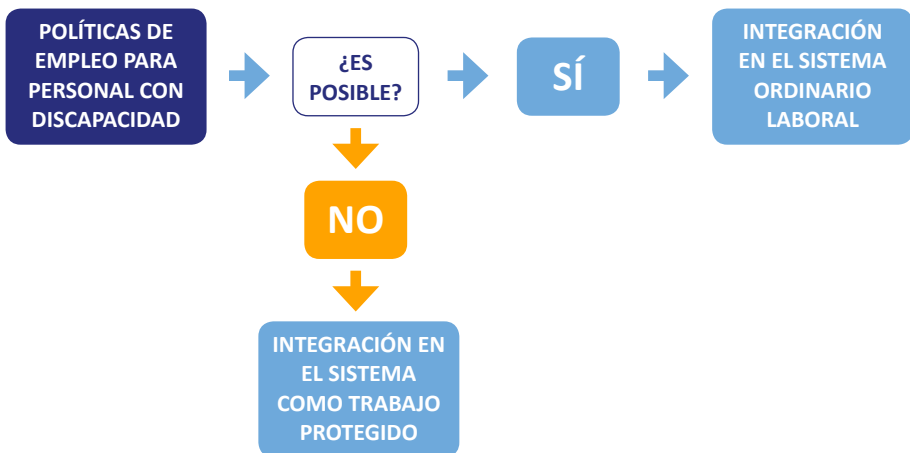
- Los CEE dan cobertura a trabajadores con dificultades de empleabilidad, (psíquicos y otros), que no tienen cabida en la empresa ordinaria, pues estas empresas no cuentan con las unidades de apoyo (trabajadores sociales, psicólogos y otros) con las que se cuentan los CEE.
- Se deben realizar campañas de sensibilización paratoda la plantilla para que todos entiendan que en los grupos pueden existir distintas habilidades que bien coordinadas hacen un mejor equipo.
- Sensibilización de todo el personal, operarios/as, mandos intermedios y directivos/as sobre la no ruptura de la normalidad en los centros de trabajo por la incorporación a los mismos de personal con discapacidad.
- La adecuación del puesto sin pasar por vigilancia de la salud no va a ser completa.



Resultados y conclusiones del Estudio

4

Las POLÍTICAS DE EMPLEO DE TRABAJADORES con discapacidad tienen como OBJETIVO PRINCIPAL su integración en el sistema ordinario laboral y en caso de no ser posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.



Estas políticas de empleo consideran personas con discapacidad aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En el sector de la limpieza, en los últimos años se ha producido un incremento progresivo de personal con discapacidad que presta sus servicios tanto de forma directa en empresas de limpieza como a través de centros especiales de empleo.



A la luz de los resultados obtenidos se ponen de manifiesto las siguientes conclusiones:

1. En relación a las CARACTERÍSTICAS y a las CONDICIONES DE TRABAJO:

- Los trabajos de limpieza se pueden realizar en instalaciones del cliente cuya actividad principal es muy variada, lo que hace que las condiciones de trabajo estén sujetas a jornadas laborales, sistemas de turnos y organización del trabajo muy diferente de un cliente a otro. El personal de limpieza con y sin discapacidad depende de estas condiciones de trabajo.
- Se trata de un sector cuyo colectivo está feminizado y segregado. En el personal operativo, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el nivel I del personal operario (trabajador/a de limpieza), constituyendo un 90% del total.

2. En relación a los REQUISITOS PREVIOS A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD:

- No todos los CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO realizan un estudio y análisis previo de los requisitos del puesto de trabajo para garantizar la ADECUACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA.
- En general, en las EMPRESAS DE LIMPIEZA no se realiza este estudio previo. La principal dificultad para realizar un estudio previo de ADECUACIÓN ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO Y LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO del puesto radica en conocer tanto la tipología (física, mental y/o sensorial) como el grado de discapacidad.
- La inexistencia de un estudio previo del puesto de trabajo dificulta la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo al/la trabajador/a con discapacidad como garantía de seguridad y salud laboral en el trabajo.

3. En relación a la contratación de la actividad, ésta se puede realizar por dos vías:

- PÚBLICA, mediante concurso público a través de los correspondientes pliegos de condiciones, que establecen el conjunto de requisitos y características que se han de cumplir para la prestación del servicio.

Las empresas adjudicatarias de la prestación del servicio de limpieza, son las que establecen la organización del trabajo, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el pliego de condiciones correspondiente.

- PRIVADA, mediante la contratación de empresas de limpieza o Centros Especiales de Empleo por parte de empresas cliente, o mediante la subcontratación entre Centros Especiales de Empleo y empresas de limpieza para la realización de la actividad en instalaciones de clientes.

4. En relación a la CONTRATACIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD:

- El personal con discapacidad ocupa su puesto de trabajo como operario de limpieza tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias.
- Las empresas de limpieza pueden subcontratar con Centros Especiales de Empleo para que el personal con discapacidad realice determinadas actividades de limpieza, lo que implica un escenario en el que en un mismo centro de trabajo se puedan realizar tareas de limpieza con trabajadores/as de CEE y trabajadores/as de empresas ordinarias y éstas últimas, también con personal con discapacidad.

5. En relación a la CONTRATACIÓN del personal por CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO:

- Cuando el personal con discapacidad es contratado por el CEE, el Convenio colectivo que se suele aplicar es el de Centros de Atención a Personas con Discapacidad, pero también puede aplicar el Convenio Colectivo de Limpieza estatal, autonómico, o el Convenio de empresa.
- El Centro Especial de Empleo, como medio de integración cuenta con UNIDADES DE APOYO O EQUIPOS MULTIPROFESIONALES que deberían velar por la adaptación e integración del personal y ayudan a superar las barreras, obstáculos y/o dificultades en el puesto de trabajo. El funcionamiento sobre el seguimiento que se realiza en el colectivo de trabajadores se pone en tela de juicio por parte de los/as participantes en el grupo de trabajo.



- En los CEE la gran mayoría de los/as operarios/as de limpieza tienen discapacidad con mayor o menor grado.

6. En relación a la CONTRATACIÓN de personal con discapacidad por EMPRESAS DE LIMPIEZA:

- La empresa de limpieza no cuenta con un equipo multidisciplinar que facilite, ayude y oriente al personal con discapacidad sobre su integración en el puesto de trabajo.
- En las empresas de limpieza predomina el personal sin discapacidad, mientras que el colectivo con discapacidad es menor.

LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA Y LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO TIENEN EN COMÚN LA OBLIGACIÓN DE ADAPTAR SU SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAL Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA GARANTIZAR EL MISMO NIVEL DE INTEGRACIÓN Y PROTECCIÓN PARA TODO EL PERSONAL TRABAJADOR.

7. En relación a la REPRESENTACIÓN LEGAL de los trabajadores y las trabajadoras:

- No es habitual que la empresa solicite el apoyo y la colaboración del Delegado de Prevención para el planteamiento y realización de las distintas actuaciones preventivas que resulten necesarias, o que facilite su participación en la gestión de la seguridad y salud.
- La participación y consulta en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de la representación legal de los trabajadores es insuficiente. Las empresas de limpieza no tienen establecidos procedimientos que garanticen que los trabajadores y trabajadoras se encuentran representados en las decisiones que afectan a la seguridad y salud.

- Las empresas deben negociar con la representación la aplicación de las cláusulas de cada Convenio (el de Centros de Atención a Personas con Discapacidad o el Convenio Colectivo de Limpieza) que más beneficie a los trabajadores/as en cada uno de los aspectos (jornada, permisos, categorías, etc) promoviendo la máxima “igual trabajo, igual salario” y evitando cualquier tipo de discriminación en este sentido.

8. En relación a la SEGURIDAD y la SALUD LABORAL del PERSONAL CON DISCAPACIDAD:

- En general, las FUNCIONES Y TAREAS del puesto de trabajo son similares entre el personal de limpieza “ordinario” y el personal con discapacidad y están expuestos a los mismos riesgos laborales.
- En el contexto actual es frecuente que el/la trabajador/a con discapacidad se identifique como trabajador/a especialmente sensible al amparo del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- A pesar de que las empresas de limpieza reflejan en la EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO que hay personal especialmente sensible, ésta no siempre se realiza teniendo en cuenta las particularidades del personal con discapacidad. Este hecho provoca que no sea posible adoptar las precauciones necesarias relacionadas con la seguridad y la salud laboral y el cumplimiento de la normativa vigente.
- Se carece de PLANIFICACIONES PREVENTIVAS en consonancia con la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo del personal con discapacidad, que contemple las medidas de prevención y protección que resulten necesarias.
- En general, no se realizan EVALUACIONES ESPECÍFICAS mediante metodologías específicas (ERGODISC/IBV, ADAPTYAR, APTRA, etc.).



- En cuanto al USO DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA y a los EQUIPOS DE TRABAJO disponibles se utilizan sin realizar ninguna adaptación al/la trabajador/a con discapacidad que lo pudiera utilizar. Las empresas proporcionan por igual al personal de limpieza con y sin discapacidad la información relacionada con los equipos de trabajo, instrucciones y procedimientos de trabajo para uso. No se tiene en cuenta al personal con discapacidad que hay en plantilla para informar de los equipos y procedimientos más adecuados según sus características.
- Los Equipos de Protección Individual (EPI's): la dotación, renovación e información sobre su uso es similar para toda la plantilla.
- En las empresas de limpieza, los PLANES DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN dirigidos al personal con discapacidad no siempre se realizan adaptándolos a las diferentes discapacidades.
- Es manifiesta la necesidad de realizar CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN sobre la prevención de riesgos laborales y especialmente sobre el personal especialmente sensible entre superiores jerárquicos, mandos intermedios y personal de limpieza "ordinario".
- Los procedimientos de coordinación deben incluir INFORMACIÓN Y FORMACIÓN relacionada con el PLAN DE EMERGENCIA O MEDIDAS DE SEGURIDAD a seguir en caso de emergencia: protocolo de actuación, simulacros, etc. y su importancia cuando en plantilla hay personal con discapacidad.
- Durante el período de subcontratación de un CEE por parte de una empresa, no en todo caso se mantiene la COMUNICACIÓN Y la COORDINACIÓN sobre temas relacionados con la seguridad y la salud preventiva, ni cuentan con un procedimiento de coordinación de la actividad preventiva.
- Se hace muy necesario el establecimiento de PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES según lo establecido en normativa como garantía de seguridad y salud laboral para los/as trabajadores/as.
- En general, se pone de manifiesto la dificultad para recibir por parte del cliente, la EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL CENTRO DE TRABAJO con sus correspondientes medidas preventivas, medidas de emergencia, etc.
- La SITUACIÓN DE EMBARAZO se regula mediante un protocolo. Se trata de un protocolo que resulta de aplicación a todas las trabajadoras.

Programa de Intervención

5

El estudio realizado pone de manifiesto que se hace necesaria una intervención preventiva que garantice la seguridad y la salud del personal con discapacidad, pero también del resto de trabajadores/as.

A continuación, se plantea el siguiente **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN** en el que se establecen una serie de estrategias, líneas de actuación y acciones a desarrollar, que permitan servir de marco de actuación para conseguir una la correcta identificación de necesidades preventivas del personal con discapacidad en el sector de la limpieza y así lograr una implantación eficaz de la Prevención de Riesgos Laborales para el personal con discapacidad en el sector de la limpieza que garantice unas condiciones de seguridad y salud adecuadas.



La finalidad de las acciones incluidas, consiste en fomentar entre el personal del sector de la limpieza, el conocimiento y la concienciación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en relación al personal con discapacidad.

Dichas propuestas están dirigidas a inculcar hábitos y conductas seguras, asumiendo la Seguridad y la Salud como un beneficio para toda la organización. Esto permitirá adquirir una visión mucho más amplia de la Prevención, más allá de las propias obligaciones legales.



Los **EJES ESTRATÉGICOS DE INTERVENCIÓN** que se desarrollan en el presente Programa de Intervención son:

- EJE 1: Fortalecimiento de la colaboración de Instituciones y Organizaciones.
- EJE 2: Mejora de la eficacia de los Sistemas de Gestión de la Prevención.
- EJE 3: Información y formación



EJE 1: FORTALECIMIENTO DE LA COLABORACIÓN DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES

La optimización de la colaboración existente entre la Administración, empresas de limpieza y centros especiales de empleo posibilita mejorar la implantación de la Prevención para el personal con discapacidad en el sector de la limpieza.



LÍNEA 1.1: COLABORACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

- La administración pública debe promover una **CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE** en los servicios de Limpieza, exigiendo un compromiso social real de las empresas que realizan estos servicios y valorando la integración del personal con discapacidad en sus sistemas de gestión preventiva, evitando primar únicamente criterios de costes, estableciendo controles que garanticen el cumplimiento de las condiciones contratadas, y garantizando el adecuado dimensionamiento de las plantillas en relación a la realidad en cuanto al servicio a prestar y sus características en cuanto al volumen del personal con discapacidad, etc.
- **REVISIÓN** de los **PLIEGOS DE CONDICIONES** que salen a **CONCURSO PÚBLICO** para la contratación de empresas de limpieza EN CUANTO A CONDICIONES Y REQUISITOS DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD.
- **REVISIÓN** de las condiciones sobre **SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS QUE SE PRESENTAN A CONCURSOS PÚBLICOS**, fomentando la no subcontratación de servicios entre empresas para garantizar un mayor control de la administración sobre los las condiciones contratadas.



- **FOMENTO DE LÍNEAS DE AYUDA** (financiación, subvención, etc.) que posibiliten el desarrollo de programas específicos de actuación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el personal con discapacidad.
- **INCREMENTAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO** sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas de limpieza en relación a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
- **HOMOGENEIZAR LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN** y su cumplimiento, y la **COORDINACIÓN, LA COMUNICACIÓN Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO CON LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN SU SERVICIO.**
- Fomentar entre las empresas de limpieza y los centros especiales de empleo, la **NECESIDAD DE DECLARAR TODOS LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES E INTERCAMBIAR INFORMACIÓN** con el fin de poder realizar la investigación de los mismos y mejorar las condiciones de trabajo.
- Establecimiento de un **PROGRAMA DE ASESORAMIENTO ESPECÍFICO** en materia preventiva dirigido a las pequeñas y medianas empresas, haciendo especial hincapié en la concienciación en materia de integración y de prevención de riesgos laborales.

LÍNEA 1.2: COLABORACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS AGENTES IMPLICADOS

- **PROMOVER LA COLABORACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS AGENTES IMPLICADOS** en el sector de la limpieza (empresas de limpieza, centros especiales de empleo, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales) para desarrollar programas y acciones que favorezcan la implantación de la Prevención de Riesgos en el personal de la limpieza.
- **ALCANZAR LÍNEAS DE CONSENSO** para que las empresas apliquen el Convenio Colectivo adecuado a las características de la actividad que desarrolla. El **CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD** debe garantizar la protección del personal

con discapacidad durante su periodo de adaptación e integración al mercado de trabajo ordinario, este convenio no puede suponer un perjuicio salarial o de cualquier otra índole para el trabajador o trabajadora cuando, una vez superado dicho periodo de integración, está realizando el mismo trabajo que el personal de empresa ordinaria. Ante las particularidades de los CEE, la herramienta adecuada para garantizar la integración y no discriminación de los trabajadores/as siempre debe ser la **CONSULTA A SU REPRESENTACIÓN LEGAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**.

- Entre el Centro Especial de Empleo y la empresa de limpieza, se deben establecer mecanismos eficaces de **COMUNICACIÓN** y de **INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN** relacionada con el personal con discapacidad desde su incorporación a la empresa de limpieza.



EJE 2: MEJORA DE LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Considerando la gestión de la Prevención de las diferentes empresas del sector, así como las condiciones de trabajo, hay determinados aspectos en los que es fundamental incidir bajo la premisa consistente en **ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**, para lograr una efectiva integración del personal con discapacidad en la Prevención:



LÍNEA 2.1 PLAN DE PREVENCIÓN

- **PLAN DE PREVENCIÓN O POLÍTICA PREVENTIVA** que ponga de manifiesto la presencia de trabajadores/as especialmente sensibles y mencione de forma expresa el compromiso de la dirección con su protección e integración.

LÍNEA 2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Realización de la **EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS LABORALES** del puesto de trabajo teniendo en cuenta el personal con discapacidad que ocupa el puesto y tipología de discapacidad, las tareas que se realizan, adecuación según discapacidad a los equipos de trabajo que se utilizan y productos de limpieza que se utilizan. En la evaluación de riesgos y concretamente en la valoración de la carga de trabajo, se deberá tener en cuenta el adecuado dimensionamiento de las plantillas en relación a la realidad en cuanto al servicio a prestar y sus características en cuanto al volumen del personal con discapacidad, etc.
- La correspondiente **PLANIFICACIÓN PREVENTIVA** deberá ir en consonancia con la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo del personal con discapacidad, que contemple las medidas de prevención y protección que resulten necesarias.
- Contemplar siempre la posibilidad de realizar **EVALUACIONES ESPECÍFICAS** mediante metodologías específicas (ERGODISC/IBV, ADAPTyAR, APTRA, etc.).
- **CONTROL Y SEGUIMIENTO** sobre la implantación de las medidas de prevención y de protección que figuran en la planificación preventiva para que no se quede en la mera generación de documentación.

LÍNEA 2.3 EQUIPOS DE TRABAJO

- La relación de **EQUIPOS DE TRABAJO** que se utilizan para las tareas de limpieza deben estar **ADAPTADOS** al/la trabajador/a con discapacidad teniendo en cuenta el tipo de discapacidad.
- Además de contar con las **FICHAS DE SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS DE LIMPIEZA** que se utilicen, éstas deben estar adaptadas para facilitar la comprensión del personal con discapacidad que las utilice.
- **EL CONTROL Y SEGUIMIENTO** del buen estado de seguridad de los equipos de trabajo deber ser exhaustivo.



LÍNEA 2.4 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

- **DOTACIÓN Y RENOVACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL** teniendo en cuenta las características del personal con discapacidad, para que se cumplan los criterios establecidos según normativa en cuanto a talla, adaptación y protección del riesgo.
- **REALIZACIÓN DE PRUEBAS PILOTO** en las que participe el personal con discapacidad.

LÍNEA 2.5 VIGILANCIA DE LA SALUD

- **COMPLEMENTAR LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS CON el resto de ACTIVIDADES QUE ENGLOBA LA VIGILANCIA DE LA SALUD:**
 - Evaluación de la salud de los trabajadores tras una ausencia prolongada por motivos de salud, cambio de tareas o áreas habituales en el puesto de trabajo, etc.
 - Análisis con criterios epidemiológicos sobre los resultados de la vigilancia de la salud y de la evaluación de riesgos.
 - Análisis de posibles relaciones entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios para la salud.
 - Propuesta de medidas de prevención y/o protección para la mejora de las condiciones de trabajo en el personal con discapacidad.
- Estudiar la posible necesidad de elaborar un protocolo específico de **SITUACIÓN DE EMBARAZO** para el personal con discapacidad. El protocolo actual resulta de aplicación a todas las trabajadoras.

LINEA 2.6 SINIESTRALIDAD

- Elaboración de un **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES** en la que se cumplimente la información relacionada con la discapacidad siempre que este dato sea relevante en relación con el tipo de accidente/incidente.

LINEA 2.7 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

- Incorporar **POLÍTICAS PREVENTIVAS, PLANES PREVENTIVOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS**, cambios y mejoras de tipo organizativo, teniendo en cuenta:
 - REFERENCIAS, BIBLIOGRAFÍA, NOTAS TÉCNICAS Y LEGALES relacionadas con la seguridad y salud laboral del personal con discapacidad.
 - REALIZACIÓN DE CONSULTAS concretas a organismos especializados: INSHT, Agencia Europea de Seguridad y Salud, etc.
- **ESTUDIAR LA POSIBILIDAD DE DESARROLLAR MODELOS ESPECÍFICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN** que faciliten la adaptación del personal con discapacidad en las empresas de limpieza en los que se integren actuaciones dirigidas a garantizar y reforzar la seguridad y salud laboral.
- Cuando se trate de **PERSONAL DE LIMPIEZA EN EL QUE HAY PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE SE SUBROGA A OTRA EMPRESA**, es importante el intercambio de información y documentación entre los Servicios de Prevención de la anterior empresa de limpieza y de la nueva, para dar continuidad a las actuaciones preventivas necesarias evitando pérdidas de tiempo consistentes en volver a iniciar trabajos ya realizados y existentes.



- **CON CARÁCTER PREVIO A LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD** a la empresa de limpieza, se debe realizar un **ESTUDIO DE ADECUACIÓN ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO Y LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO** del personal con discapacidad teniendo en cuenta su discapacidad.
- **CREACIÓN DE LA FIGURA DE “SHERPA”** que acompañe, asesore y facilite la incorporación del personal con discapacidad en la empresa de limpieza.
- Cuando en la empresa de limpieza se incorpore personal con discapacidad desde un centro especial de empleo, se deberán establecer protocolos de comunicación y coordinación entre la **UNIDAD DE APOYO O EQUIPO MULTIPROFESIONAL** del centro especial de empleo y el **SERVICIO DE PREVENCIÓN** de la empresa de limpieza.
- Se deben elaborar **PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE REFUERZEN EL SEGUIMIENTO Y CONTROL SOBRE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DEL/LA TRABAJADOR/A CON DISCAPACIDAD**, entre otros:
 - Visitas previas al inicio de la actividad cuando los trabajos se realizan en las instalaciones de los clientes.
 - Inspecciones periódicas de los técnicos de prevención que verifiquen las condiciones de las áreas de trabajo, el estado de los equipos de trabajo y su adecuación al personal con discapacidad.
 - Registro y control mediante check list o listas de comprobación.
 - Sistema de comunicación en caso de detectar cualquier deficiencia o anomalía.
- Elaboración de un **PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES** de obligado cumplimiento **ENTRE LA EMPRESA DE LIMPIEZA Y EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** en el que quede constancia de la información necesaria que asegure las condiciones de trabajo óptimas para el personal con discapacidad.
- Elaboración de un **PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES ENTRE LA EMPRESA DE LIMPIEZA Y LA EMPRESA CLIENTE**

que se aplique de forma eficiente y no únicamente como una formalidad, en cumplimiento del artículo 24 sobre Coordinación de Actividades Empresariales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entre otras cosas, información relacionada con el PLAN DE EMERGENCIA O MEDIDAS DE SEGURIDAD a seguir en caso de emergencia: protocolo de actuación, simulacros, etc.

- Estudio y planteamiento de **CAMBIOS ORGANIZATIVOS** que garanticen la seguridad y la salud del personal con discapacidad como el fomento del trabajo en equipo o en pareja para evitar la soledad y el aislamiento.
- En las empresas en las que haya **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL** se debe aprovechar como el foro adecuado para el tratamiento de las necesidades preventivas del personal con discapacidad, propuesta de actuaciones preventivas y seguimiento y control.
- **CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES** para el planteamiento, estudio y análisis de la adecuación del puesto de trabajo al personal con discapacidad, aplicación de medidas de prevención y protección, protocolos, procedimientos de trabajo, planes y programas formativos, campañas de concienciación y sensibilización, y todo tipo de actuaciones de control y seguimiento como garantía de seguridad y salud laboral de este colectivo.
- **EI ASESORAMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN** a través de la representación sindical resulta imprescindible.



EJE 3: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La información y la formación se convierten en instrumentos esenciales para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el personal con discapacidad de las empresas del sector de la limpieza.



LÍNEA 3.1: FORMACIÓN DE LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

- **ACTUALIZACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS PROFESIONALES EN MATERIA PREVENTIVA** a los cambios que puedan producirse en la normativa, equipos de trabajo, condiciones de trabajo, etc.
- **PROMOVER LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA** de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales que desarrollen su actividad en las empresas de este sector.

LÍNEA 3.2: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

- Realizar un diagnóstico de necesidades formativas personal de limpieza con discapacidad que permita establecer un **PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICA**

EN LOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS POR PUESTOS DE TRABAJO. En el Plan de Formación se deberán definir contenidos, metodología, duración y reciclaje. Se tendrá en cuenta el tipo de discapacidad.

- **FORMACIÓN ESPECÍFICA** relacionada con el uso de equipos de trabajo, y concretamente sobre los productos de limpieza.
- **FORMACIÓN ESPECÍFICA** sobre el uso y renovación de Equipos de Protección Individual.
- Planes informativos y formativos para el **FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.**

LÍNEA 3.3: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

- **PLANES INFORMATIVOS Y FORMATIVOS DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD** en las empresas.
- **FORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO, GESTIÓN DE EQUIPOS, MEJORA DE LA COMUNICACIÓN**, etc.

LÍNEA 3.4: ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

- Realización por parte de las empresas de limpieza de **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN** relacionadas con el personal con discapacidad en el sector de la limpieza, mediante diferentes recursos: fichas, carteles, trípticos informativos, vídeos, talleres de sensibilización.
- Concretamente, tanto los CEE como las empresas de limpieza ordinarias deben promover **CAMPAÑAS PARA SENSIBILIZAR AL PERSONAL SOBRE LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS LABORALES**, en las que se reitere a los trabajadores/as la confidencialidad de la información que faciliten al servicio médico y se recalque la importancia de los reconocimientos médicos para la adaptación del puesto de trabajo y la protección de la salud del personal.
- **CONCIENCIACIÓN DIRIGIDA A LOS EMPRESARIOS** relacionada con la situación del personal con discapacidad. Únicamente partiendo de esta base puede garantizarse la seguridad y salud de este colectivo.



BIBLIOGRAFÍA

- Actividades prioritarias en función de la siniestralidad. 2018. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas (ENGE). 2009. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Beneficios en la Cotización a la Seguridad Social: Incentivos a la contratación y otras peculiaridades de cotización, 2019. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Evaluación de riesgos para trabajadores con discapacidad. Juan José Santos Guerras. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2001
- Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social para trabajadores con discapacidad, febrero de 2019, Servicio Público de Empleo Estatal.
- El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2017, Instituto Nacional de Estadística.
- Informe “Dialogue social européen “Nettoyage industriel” 1999. UNI Europa.
- Guía jurídico-práctica sobre PRL desde la perspectiva de las personas trabajadoras con discapacidad. Prevenir.com.

NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del os minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo.

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo