



# **III PREMIOS ESCOLÁSTICO ZALDÍVAR**

**FRATERNIDAD-MUPRESA**



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVOS DE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS
3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS
4. ACTUACIONES DE MEJORA VOLUNTARIA
5. BENEFICIOS ESPERADOS/CONSEGUIDOS
6. CONCLUSIONES
7. DOCUMENTACIÓN ANEXA



## 1. PRESENTACIÓN

Manufacturas Norba Es un Centro Especial de Empleo cuya finalidad es garantizar el empleo remunerado a personas con discapacidad reconocida, con un porcentaje igual o superior al 33% además de asegurar la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores.

Todos los trabajadores de la plantilla exceptuando el personal de apoyo, tienen reconocida una discapacidad psíquica (además de física y/o sensorial en algunos casos), puesto que consideramos la dificultad en cuanto a la inserción laboral de este colectivo con diversidad funcional que tiene menores oportunidades en el mercado laboral ordinario en todo caso.

Manufacturas Norba, nació para buscar un recurso ocupacional y productivo a sus hijos, hermanos y amigos; de este modo, surgió la idea de asociarse y darle forma a una Institución con el objeto de que tuviera tanto los medios de gestión como los módulos de financiación más adecuados para su operatividad y viabilidad; y con el objetivo de que estas personas pudieran sentirse realizadas, además de estimular sus sentidos y servir en cierta medida de respiro familiar.

Nuestro centro de trabajo se encuentra ubicado en el Polígono Las Capellanías de Cáceres capital.

El espacio físico donde se sitúa el Centro Especial de Empleo, está compartido con Asociación Novaforma, siendo una nave de grandes dimensiones que divide su espacio en dos, estableciéndose los talleres productivos del C.E.E en la planta baja.





### ➤ Estructura de AMN, CEE

El Centro de Empleo en su composición, está formado:

#### ❖ TALLER DE MANUFACTURADO

Por un lado está el taller de manufacturado, cuya responsable es quien se encarga de toda la actividad vinculada a este taller.

El trabajo que se realiza es sencillo, aunque de precisión, por lo que se requiere una continua supervisión.



Son dos las empresas que cumplen con la ley de integración social del minusválido (LISMI) ley 13/1982 de 7 de abril, que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, pretendiendo, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad; y que por lo tanto, proporcionan trabajo al taller de manufacturado de manera continuada:

- Catelsa Cáceres, es la cabecera mundial de la división de piezas moldeadas para el automóvil dentro del Grupo Hutchinson. Dicha empresa, se dedica al modelado y acabado de piezas de caucho que se utilizan para el montaje del automóvil.

Las piezas que se realizan en Manufacturas Norba procedentes de Catelsa son:

- **Pieza REF 400.101:** es una pieza que se trabaja diariamente dentro del taller, de fácil manipulado. El trabajo a realizar con ella, consiste en pintar con un rotulador un punto amarillo en la forma circular que presenta la pieza.





- **Pieza REF 700.567:** es una pieza que se trabaja ocasionalmente dentro del taller, de fácil manipulado. La actividad consiste en descortezar la piza, separando las partes servibles de las inservibles.
  - **Pieza REF 400.017:** es una pieza que se trabaja ocasionalmente dentro del taller, de nivel de complejidad medio. La actividad consiste en pegar con pegamento especial una pieza blanca de plástico duro dentro de una pieza de caucho.
  - **Pieza REF 400.064:** es una pieza de dificultad media. El trabajo consiste en colocar dos pipets de plástico en dos soportes que tiene la máquina y una pieza de caucho en medio, con la intención de que cuando se coloquen los dedos en el sitio que la máquina establece para ello (medida de seguridad), la máquina se active insertando las pipetas en la pieza de caucho y haga una comprobación de funcionamiento.
- **Imedexsa Cáceres**, (Industrias Mecánicas de Extremadura S.A.), fabricante del sector metalmecánico, dedicada desde su constitución al diseño y fabricación de torres y estructuras metálicas de celosía para tendidos eléctricos, crucetas y herrajes para postes de hormigón, seguidores solares, y torres de telecomunicaciones e iluminación de recintos.

La función que los trabajadores de Manufacturas Norba realizan para Imedexsa, consiste en el montaje de tornillería, siendo una actividad de baja dificultad y que todos pueden realizar.

Es una dinámica sencilla la que se lleva a cabo con esta actividad, siendo un trabajo en cadena, en el que hay un trabajador (con turno rotativo) que diariamente reparte entre las mesas de trabajo de sus compañeros, los tornillos, las tuercas y las arandelas, siendo la tarea correspondiente para el resto de trabajadores el montaje de estos tornillos. Por otro lado, otro/s trabajador/es, se encarga/n del recuento, por lo que existe en el taller una mesa destinada para este fin, y donde la persona encargada, va introduciendo (según se indique) en sacos o bolsas la cantidad de tornillos que la empresa requiera; otro trabajador se encarga de colocar las bolsas o los sacos en un palé, y por último, la responsable del taller, es la encargada de transportar el producto ya terminado a la empresa de procedencia.



❖ TALLER DE CARPINTERÍA

Por otro lado, está el taller de Carpintería con un encargado de taller como responsable del mismo.



Es un taller que funciona como una carpintería convencional, con la única diferencia de que sus trabajadores son personas con diversidad funcional. El trabajo que en este taller se realiza es diverso y cumple con el amplio abanico del mundo de la carpintería,

Siendo las diferentes actividades que se desarrollan en dicho taller: elaboración, restauración, marquetería, lacado y barnizado.

El trabajo que se realiza en la carpintería, es o bien a particulares, o a empresas de venta de mobiliario en color crudo, para las que trabajamos la pintura.

El trabajo de carpintería puesto que es un trabajo al público, exige una precisión y una labor minuciosa, por lo que este taller está formado por tres de los trabajadores de la plantilla de Centro Especial de Empleo, quienes se consideran más aptos para el trabajo de precisión; no obstante, el encargado puede incluir en sus programas a otros trabajadores con el objetivo de que se formen y puedan formar en un futuro parte de dicho taller.

**🚦 Objetivos. Generales y Específicos de Asociación Manufacturas Norba, Centro Especial de Empleo (AMN, CEE).**

El objetivo primordial de este tipo de empresas es capacitar a personas con discapacidad (y en nuestro caso personas con discapacidad intelectual) proporcionándoles un entorno físico y social que les permita la plena integración laboral y que a su vez, favorezca una mayor integración social y de ajuste personal en un intento de acercamiento al concepto de normalización.



➤ **Objetivos Generales:**

- Preparar a la persona con discapacidad para su paso a la empresa ordinaria. Desarrollo y mejora de las destrezas laborales que permitan al individuo una adaptación plena a su actividad laboral y que ponga las bases para su inclusión posterior en un empleo ordinario.
- La concepción del centro especial de empleo como puente hacia la integración. Desarrollo y mejora de actitudes favorables, que posibiliten la integración en el ambiente de trabajo eliminando a su vez factores de riesgo que desembocan en el fracaso laboral.
- Favorecer el desarrollo en el ámbito personal, afectivo y social que lleve a una mayor integración familiar y comunitaria.
  
- Participar como cualquier empresa en el tejido industrial de la región.
- Asegurar un empleo remunerado a sus trabajadores discapacitados.
- Conseguir que MANUFACTURAS NORBA sea un centro especial de empleo pero también una empresa que se rige por criterios sociales sin olvidar los empresariales.
- Combinar en su plantilla a trabajadores con todo tipo de discapacidades.

➤ **Objetivos Específicos:**

- Desarrollo de destreza laboral. Este objetivo se comienza a trabajar mediante la participación en programas que aportan al trabajador los conocimientos necesarios para realizar las tareas que se les proponen. Esta adquisición de destrezas continúa en el Centro Especial de Empleo, a través de los apoyos necesarios según cada trabajador. Además se presta una especial importancia a cuestiones como nivel de producción, ejecuciones, tiempos, ...
- Desarrollo de actitudes laborales: éstas se trabajan en programas previos de formación, continuando la mejora de las mismas según necesidades a través de los apoyos en los talleres. Se trabaja con mayor incidencia sobre: mejora de atención, aumento del esfuerzo, ayuda, seguimiento de instrucciones, prevención, tratamientos de bromas y provocaciones, resolución de problemas, conducta laboral cooperativa,



eliminación del absentismo, puntualidad, aumento de las expectativas así como todo lo referente a sus conductas personales (obsesiones, miedos, control personal ...).

○ Mejora de su conducta social fuera del ambiente laboral. En la medida de lo posible, se trata de manejar situaciones sobre todo el entorno familiar para asegurar el apoyo familiar al desarrollo laboral del individuo. De esta manera, se trabajan temas de ajuste emocional, manejo de situaciones familiares y sociales,....., así como sobre todas las habilidades adaptativas necesarias para la integración social: comunicación, ocio, uso de recursos comunitarios, vida en el hogar, uso de recursos médicos, ... .

Consideramos todo lo anterior como *una contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, que además afecta directamente a mejorar la situación competitiva de la empresa, encajando pues, en una **política de responsabilidad social corporativa (RSC)***.

Nuestra misión, es promover el comportamiento socialmente responsable del Centro Especial de Empleo como empresa, velando porque el compromiso y los objetivos anteriormente descritos se conduzcan de forma ética, y de esta forma contribuir al crecimiento económico empresarial, mientras mejora la calidad de vida de nuestros empleados y familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general.

Nuestra Visión, es asegurar la sostenibilidad financiera del Centro Especial de Empleo a largo plazo y trabajar para mejorar la satisfacción de todos los grupos de interés, empleados, clientes, proveedores, y el resto de la sociedad en general, siempre asentando nuestra estrategia empresarial en nuestros valores.

## **2. OBJETIVOS DE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS**

Se podría considerar como premisa o como objetivo principal crear un proceso que permita detectar las situaciones de riesgo y su origen, mediante la aplicación de técnicas adecuadas e implementando las acciones preventivas con el fin de alcanzar el objetivo de cero accidentes.



Para garantizar dicha seguridad en los Centros Especiales de Empleo, es totalmente imprescindible la adecuación del puesto de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, considerando en todo momento que la plantilla de trabajo tiene reconocida una diversidad funcional.

De ahí la necesidad de conocer la realidad de estos trabajadores y sus especiales necesidades laborales, para poder así adecuar el entorno del trabajo, tanto en lo referente a los puestos como, en general, a las instalaciones de la empresa.

Esto se ha de considerar en todo momento para así garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con diversidad funcional. Por lo tanto y para ello, llevaremos a cabo diferentes medidas en materia de prevención.

Entre otras:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar y minimizar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Evolución y seguimiento de las técnicas y medidas adoptadas en materia de PRL.
5. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
6. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
7. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar formación e información objetiva y actualizada a la plantilla de trabajo.

### **3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS**

Se identificarán los riesgos del puesto de trabajo y del entorno derivados de las instalaciones y equipos de trabajo, los riesgos de carácter físico, químico y biológico, y los de carácter ergonómico con la finalidad de determinar cómo pueden incidir estos riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores.



Se llevará a cabo una valoración de las personas en función de los requerimientos de la actividad y evaluar los riesgos del puesto de trabajo. Se trata de valorar la compatibilidad del puesto de trabajo atendiendo a los requerimientos de la tarea, los riesgos de la actividad productiva que se va a desarrollar y la discapacidad del trabajador; por consiguiente, determinar la aptitud del trabajador al puesto.

Se ha de establecer un control de compatibilidad. Se trata de vigilar si la adecuación del trabajador al puesto de trabajo se mantiene, o si por el contrario se ha producido cualquier circunstancia (modificación de condiciones de trabajo, agravamiento de la enfermedad del trabajador, modificación del porcentaje de discapacidad, etc), que altere la aptitud del trabajador y obligue a realizar nuevas adaptaciones.

En esta fase resulta fundamental la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores. Para ello contamos con las actuaciones que periódicamente y en materia de vigilancia de la salud y reconocimiento médico se vienen realizando por parte del SPFM.

Por consiguiente, se mencionan diferentes medidas generales de prevención establecidas en los talleres de Manufacturas Norba CEE con la finalidad de reducir o eliminar riesgos que pudieran afectar a los trabajadores con diversidad funcional.

➤ **Descripción del puesto de trabajo:**

Se le trasmite al trabajador con discapacidad, cuáles son los requisitos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto, tareas específicas que conlleva la actividad a desempeñar, equipos de trabajo, medios técnicos y tecnológicos necesarios para la realización de la actividad laboral.

➤ **Descripción del entorno de trabajo:**

El trabajador ha de conocer cuáles son las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad en las instalaciones, teniendo en cuenta aspectos como, escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc.

➤ **Conocer las habilidades y capacidades del trabajador:**

Se determinarán las posibles dificultades con las que el trabajador con discapacidad se ha de enfrentar en el desarrollo de las tareas que conlleva su puesto de trabajo, teniendo en



cuenta los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales por las dificultades de movilidad o de percepción y por la carga de trabajo.

➤ **Estudio de necesidades:**

Con la información recogida de los apartados anteriores se analizan los datos obtenidos y se determinan las situaciones que pueden significar una no adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o al entorno, es decir, qué es lo que dificulta la accesibilidad al entorno y qué hace que las tareas sean problemáticas para el trabajador discapacitado.

➤ **Definición de medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad a las instalaciones de la empresa:**

Estas medidas serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador en el entorno del trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener en el desarrollo de las tareas que conlleva su actividad laboral.

Además, es necesario implantar métodos específicos de evaluación de riesgos laborales dentro del entorno laboral, que permitan valorar de forma adecuada las particularidades inherentes a las condiciones de trabajo asociadas a los puestos ocupados por personas con alguna discapacidad.

De esta manera se podrá facilitar y completar las actividades de vigilancia de la salud y establecer medidas organizativas, preventivas y de protección específicas que garanticen unas condiciones de trabajo seguras, saludables y que permitan actividades de integración, de información y de formación de los trabajadores con diversidad funcional.

Por ello y teniendo en cuenta todo lo anterior, desde Manufacturas Norba, Centro Especial de Empleo, se establecen una serie de medidas de obligada observación y cumplimiento en materia de prevención de riesgos, que afectan a toda la estructura de la empresa y entre las que podemos destacar:

✓ **Equipos de trabajo y/o elementos de uso** para el desempeño de tareas (EPIs), que faciliten su uso y garanticen la seguridad del trabajador.



- En Asociación Manufacturas Norba, CEE, actualmente se utilizan:

#### CARPINTERÍA:

- Equipo de trabajo: Pantalón, camiseta, cazadora y zapato de seguridad.
- Elementos de trabajo: Mascarilla, gafas, cascos para los oídos, transpaleta para el desplazamiento de mobiliario, guantes para la carga de mobiliario, lijado, barnizado, etc.

Maquinaria con diferentes funcionalidades para el desarrollo de la actividad productiva, cada maquinaria exige una condiciones de funcionalidad que debe conocer el monitor de taller y transmitir a su equipo de trabajo para la correcta utilización de la misma.



Equipo de trabajo

#### MANUFACTURADO:

- Equipo de trabajo: Camiseta, pantalón, bata y calzado de seguridad.
- Elementos de trabajo: Uso de mascarillas para barnizado y otras actividades, guantes (latex o microfibra) para manufacturar tornillos o la utilización de material tóxico, cascos para prevenir ruidos excesivos o continuados en el taller, faja de seguridad, eleva pies (para un descanso en la postura), carro para el reparto de componentes.



Guantes



Mascarilla



Eleva pies



### ✓ **Posturas de trabajo**

Se consideran las diferentes posturas que realiza el trabajador en la empresa, incluyendo manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos.

Es necesario realizar un estudio de los movimientos corporales específicos que conlleva cada tarea, por si es preciso realizar adaptaciones de los equipos, de los elementos o del lugar de trabajo, o por si se considera también conveniente realizar acciones de adiestramiento, formación o movilidad laboral.

Todo ello, con las recomendaciones que desde el SPFM se nos hace en materia ergonómica.

- En Asociación Manufacturas Norba, CEE actualmente se utilizan:

#### **CARPINTERÍA:**

- Se exige al trabajador que realice determinada postura de carga (de elementos pesados), para así poder reducir el riesgo de lesión. Se incide en que debe de flexionar las piernas y levantar el peso con la espalda recta.
- La correcta utilización de la maquinaria es imprescindible para prevenir riesgos derivados de un mal uso; es el encargado de taller el responsable de enseñar a los trabajadores cuál es su uso adecuado.
- Se establecen pausas o turnos de producción con el fin de romper con la monotonía productiva y de evitar la bipedestación prolongada.

#### **MANUFACTURADO:**

- Se exige la correcta postura del trabajador para el levantamiento de cargas.
- Se adecúan las sillas del taller fijando un asiento acolchado, con el fin de proporcionar al trabajador un mayor descanso de la postura.
- Se permiten turnos de cese productivo de 10 minutos por cada hora y cuarto, para garantizar el descanso del trabajador y la desconexión con la rutina productiva y cese de la postura que la actividad exige.
- En cuanto al reparto del producto, se establecen turnos diarios que irán alternándose entre los trabajadores que tengan condiciones para desempeñar esta tarea.



✓ **Condiciones físicas del puesto de trabajo y del entorno:** en este apartado, se considera todo lo relativo a lugares de trabajo, teniendo en cuenta aspectos como: iluminación, ruido, planos de trabajo, superficies, etc.

○ En Asociación Manufacturas Norba, CEE actualmente se utilizan:

#### CARPINTERÍA:

- Acceso adecuado a cualquier zona del CEE, talleres, aseos, zona de descanso...
- Correcta iluminación del taller y de la mesa de trabajo.
- Identificación del espacio del taller de carpintería.
- Utilización controlada de maquinaria y uso de cascos para evitar lesiones acústicas.
- Identificación de productos tóxicos e inflamables.
- Carteles identificativos de obligatoriedad de uso de equipos de trabajo.
- Sistema de calefacción que proporcione al trabajador las condiciones ambientales y de temperatura que exige la normativa en materia de PRL.
- Aislamiento de zona con productos inflamables y/o tóxicos.
- Identificación de extintores y alarma de emergencias. Señalización.



Identificación de riesgos



Identificación de extintores

#### MANUFACTURADO:

- Acceso adecuado a cualquier parte del CEE, talleres, aseos, zona de descanso...
- Correcta iluminación de la mesa de recuento (tornillería).
- Determinación del flujo productivo, mediante la señalización y demarcación de recorrido, para la correcta circulación de la actividad productiva en el taller y para la correcta movilidad del montacargas.
- Identificación de extintores y alarma de emergencias.



- Cascos para evitar problemas auditivos que pudiera ocasionar el ruido del taller.
- Separador de mesas para facilitar la colocación de las piezas manufacturadas, con el objetivo de facilitar el flujo de la actividad y por consiguiente la reducción del tiempo para realizarla.
- Sistema de calefacción que proporcione al trabajador una temperatura agradable que le permita trabajar con normalidad en un clima agradable que no ponga en riesgo su salud.
- Identificación de piezas sin manufacturar e identificación de piezas manufacturadas, pretendiendo que no existan problemas en la organización del trabajo, facilitando así la señalización para la reducción de riesgos en la producción y como consecuencia, en la desmotivación del trabajador por la falta de resultado en la actividad realizada.



Iluminación individualizada



Identificación de espacios

#### ✓ **Condiciones organizativas:**

En función de la discapacidad del trabajador, bien sea psíquica, física o sensorial, el trabajador puede requerir unas condiciones específicas en cuanto a ritmo de trabajo, pausas y descansos, comunicación, organización del trabajo, definición de funciones, etc. Esto puede suponer la adopción de medidas individuales o reorganización de tareas por parte de la empresa.

- En Asociación Manufacturas Norba, CEE actualmente se utilizan:

#### **CARPINTERÍA**

- El encargado es el responsable de la organización productiva diaria de su taller, debiendo encomendar diferentes funciones a los miembros de su plantilla, para



así, proporcionar una ocupación que no dé lugar a inseguridades en el trabajador por inactividad.

- Se considera el nivel productivo de cada trabajador y se respetan los tiempos, siempre guardando una coherencia entre productividad y desempeño.
- Se llevan a cabo diferentes tareas que están adjudicadas a cada miembro del equipo de taller, según y de acuerdo a sus aptitudes, como son, las funciones de lijado, montaje, marquetería y barnizado y repartidas entre los tres trabajadores con discapacidad que desarrollan su actividad en este taller.
- Se establecen pausas en la producción que afectan a los trabajadores de ambos talleres por igual, existen cuatro descansos, tres de 10 minutos y uno de media hora, considerando las condiciones de los trabajadores.

## MANUFACTURADO

- Existen diferentes funciones en el taller adjudicadas a diferentes trabajadores de acuerdo con sus condiciones y que van rotando entre ellos, estas funciones serían: recuento de tornillería, reparto de material y verificación de producto manufacturado.
- Se considera el nivel productivo de cada trabajador y se respetan los tiempos, siempre guardando una coherencia entre productividad y desempeño.
- Se establecen pausas en la producción que afectan a los trabajadores de ambos talleres por igual, existen cuatro descansos, tres de 10 minutos y uno de media hora, considerando las condiciones de los trabajadores.

Resaltar, que las medidas establecidas son las mismas tanto como para la plantilla de trabajadores con discapacidad, como para el personal de apoyo que presta sus servicios en el CEE, sin considerar a estos últimos como trabajadores sensibles por padecer una discapacidad; aún así se establecen dichas medidas de manera general ya que es el personal de apoyo quien mejor a de conocer las actuaciones preventivas establecidas en la empresa para reducir o eliminar los riesgos que pudieran presentarse en el centro de trabajo.



Con independencia de las medidas preventivas que con carácter general se establecen en la empresa para toda la plantilla (personal discapacitado o no), se hace necesario implementar una serie de medidas especiales teniendo en cuenta la consideración especial del colectivo que mayoritariamente conforma la plantilla.

#### **4. ACTUACIONES DE MEJORA VOLUNTARIA**

Para llevar a cabo determinadas actuaciones en materia de prevención de riesgos dentro de la empresa, es imprescindible una evaluación de riesgos que ponga en manifiesto, cuáles son los factores que pudieran afectar negativamente.

La evaluación de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no han podido ser evitados, a través del cual obtenemos la información necesaria para tomar la decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y si es necesario, sobre qué tipo de medidas: eliminación o reducción del riesgo, control periódico de las condiciones, sistemas de organización, métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La finalidad, por lo tanto, es determinar si es necesario tomar medidas preventivas debido a la existencia de peligros, que si no son controlados, puedan ser en un futuro causa de accidente o enfermedad profesional.

De este modo, la empresa puede evaluar el grado de accesibilidad del que dispone su centro de trabajo con el objeto de obtener una visión general de su adecuación a los requisitos tanto de seguridad como de accesibilidad universal a disposición de los usuarios.

Las evaluaciones de riesgo generales o genéricas deberán, también, tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores. Es importante no dar por hecho que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada.

Por lo tanto y evaluando las necesidades de Manufacturas Norba CEE, en materia de prevención de riesgos, se han establecido algunas actuaciones de mejora voluntaria, dirigidas a la plantilla de trabajadores con diversidad funcional.

Estas actuaciones de mejora voluntaria, son:



**✚ Identificar grupos de trabajadores que podrían correr un riesgo más grande con motivo de su discapacidad.**

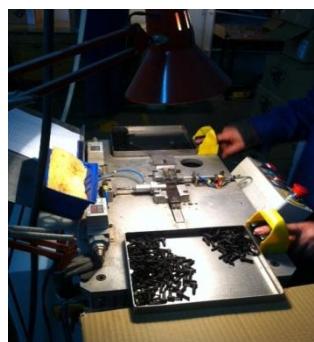
En Asociación Manufacturas Norba, Centro Especial de Empleo, se tienen en consideración las limitaciones y aptitudes de cada trabajador, no directamente relacionadas con el porcentaje de discapacidad reconocido, sino características que el personal de apoyo conoce por la observación directa que se lleva a cabo con el trabajador en el taller.

**✚ Adecuación operativa o asignación.**

Existen trabajadores con alto porcentaje de discapacidad que son más eficientes en el desarrollo de ciertas actividades que otros trabajadores de mejor nivel intelectual, por lo tanto, siempre que se aprecie que un trabajador pueda desarrollar una actividad con calidad, la realizará independientemente del resto de sus limitaciones, siempre y cuando no suponga ningún riesgo para la salud del trabajador, ni para el resto de la plantilla de trabajo.

Deberían examinarse las condiciones del puesto de trabajo con la persona discapacitada, dado que suele ser la más capacitada para identificar sus necesidades o limitaciones.

Nunca se adjudicará una actividad que conlleve riesgo a un trabajador con limitaciones para el desarrollo de dicha tarea, pero tampoco se limitará al trabajador a realizar ciertas actividades que se puedan desarrollar con calidad y sobretodo, sin riesgo.



Maquinaria de utilización compleja

**✚ Adaptación operativa:**

Realizar una evaluación específica de los riesgos que corren, teniendo en cuenta tanto la naturaleza y alcance de la discapacidad como el entorno de trabajo. Hay que considerar



las capacidades de las personas a la hora de planificar el trabajo; los trabajadores con discapacidad suelen tener habilidades especiales, que no deberán desaprovecharse a causa de unas condiciones de trabajo poco adaptadas.

En este sentido, se valoran las necesidades de los trabajadores con diversidad funcional que incluidos como miembros de un taller, asumen las competencias que el monitor les encomienda, habiéndose previamente realizado un análisis de aptitud y considerando los posibles riesgos que pudieran afectar a la salud del trabajador.

En este sentido, en Manufacturas Norba, CEE, se ha hecho una evaluación previa por parte del técnico junto con los encargados de taller, de las necesidades y aptitudes de cada trabajador desde el momento en el que éste se incluye como trabajador de la empresa.

Una vez adscrito el trabajador al taller donde va a prestar sus servicios, el monitor hace un análisis más exhaustivo de sus necesidades, adjudicándole progresivamente diferentes y determinadas funciones, con el fin de observar cuales son las limitaciones que el trabajador pudiera presentar.

#### **Fragmentación de tareas** (teniendo en cuenta el nivel de complejidad):

Se determinan ciertas actividades de bajo nivel de complejidad, que se adjudican directamente a los miembros de la plantilla más sensibles o vulnerables dentro del grupo y que por consiguiente se pueden realizar sin ningún tipo de dificultad o riesgo.

Las actividades que entrañan más dificultad o peligro, son dirigidas por los trabajadores que se han considerado con mayor nivel de aptitud para el desempeño de la tarea, pero siempre supervisadas por un monitor especializado. Dichas actividades comprenden un mayor riesgo, principalmente, por la utilización de maquinaria peligrosa (maquinaria de carpintería, transpaleta, etc.), por lo que deberá de ser un trabajador que conozca bien el funcionamiento y que no tenga limitaciones para el manejo, a quién se adjudiquen este tipo de funciones.

En definitiva, se hace un análisis previo de aptitud frente al puesto de trabajo, pero una vez adscrito el trabajador en un taller, el personal de apoyo establece una vigilancia periódica que le permite ver las necesidades del trabajador, además de observar otros factores que puedan incidir negativamente en su salud, como es el agravamiento de salud derivado de la discapacidad y como consecuencia del puesto que ocupa y que exigirá la adaptación del puesto de trabajo del trabajador con diversidad funcional.



**✚ Favorecer un clima laboral adecuado y establecer unas condiciones laborales adecuadas.**

En este sentido, se pretende proporcionar al trabajador un bienestar laboral que repercuta directamente en su actividad productiva, y que a su vez, intervenga positivamente en la salud de la plantilla.

**MANUFACTURADO:**

A nivel físico, además de la iluminación individualizada de las mesas de trabajo, se han modificado las sillas de cada puesto, acolchando el asiento y garantizando así una mejoría en cuanto a la postura; con el mismo fin, también se ha adjudicado a cada trabajador un eleva pies de madera. El trabajador que lo requiera, tiene a su disposición cascos para evitar ruidos, los guantes y mascarillas son de obligatoriedad para el desarrollo de determinadas actividades.

A nivel productivo, se han adjudicado individualmente separadores de trabajo que se utilizaran en las mesas con el objetivo de separar el producto manufacturado del no manufacturado, dando como resultado una organización en la actividad que permite un resultado de calidad.

Por otro lado, se ha identificado en el suelo del taller, el flujo de recorrido que deben hacer los trabajadores con el producto, dando lugar a una correcta organización.

Los carteles identificativos de espacios, proporcionan al trabajador con diversidad funcional, la tranquilidad de identificar los lugares dentro del centro (baños, vestuarios, mesa de recuento, etc), mejorando la autoconfianza y por tanto la autonomía del trabajador.



Flujo de recorrido



Carteles identificativos



Iluminación individualizada



Separador de mesa



Después de diversos cambios en cuanto a la colocación del taller, se ha establecido una organización en el mismo, que además de permitir espacios considerables de paso que permiten la movilidad de la maquinaria, proporcionan al trabajador la facilidad comunicativa y de observación, estando los asientos orientados hacia el centro del taller y que permite la comunicación entre los miembros de la plantilla.

Se mantiene un clima adecuado en los talleres por medio de sistemas de calefacción y aire acondicionado que permiten al trabajador desempeñar su actividad en unas condiciones climatológicas aceptables y evitando así problemas de salud provocados por el frío o el calor.

### CARPINTERÍA:

La actividad en este taller es menos monótona, el trabajador no tiene un puesto fijo, sino que se desenvuelve por el taller de acuerdo a las necesidades del trabajo a realizar. Las diferentes actividades en carpintería tienen adjudicado su lugar de trabajo, teniendo en cuenta el ruido, el polvo y la toxicidad de los productos utilizados.



**✚ Diversificar las tareas e incrementar las minitareas, con el objetivo de disminuir los movimientos repetitivos.**

En este sentido, se establecen turnos para el desarrollo de determinadas actividades (reparto de tornillería, recuento, utilización de maquinaria, etc).

Siempre que la producción lo permita respecto al tiempo, se pretende que todos los trabajadores al margen de sus limitaciones y evitando las situaciones de riesgo, puedan realizar todas las actividades que en el taller al que éste trabajador pertenece, se realizan, y siempre supervisados por un encargado de taller, siendo el objetivo proporcionar al trabajador los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las actividades que se realizan en el taller y a su vez, romper con la rutina de una única actividad.

## **5. BENEFICIOS ESPERADOS/CONSEGUIDOS**

Habiéndose establecido una evaluación de riesgos que pueda identificar los factores que afectan a los trabajadores dentro del Centro Especial de Empleo, es de especial necesidad haber puesto solución a los elementos que pudieran afectar negativamente, con el objetivo de conseguir una siniestralidad cero en la empresa.

Por observación directa, se han identificado diferentes factores que pudieran estar afectando, pero en los que se ha intervenido para garantizar la seguridad del trabajador.

Se llevado a cabo un control de compatibilidad para comprobar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo y en consecuencia, se han llevado a cabo algunas modificaciones de mejora para el trabajador y para la empresa.

Se ha establecido una mejora de los procesos de fabricación haciendo especial hincapié en la ergonomía.

En consecuencia, y teniendo en cuenta estos y más factores en materia de protección de riesgos laborales, Manufacturas Norba Centro Especial de Empleo, ha establecido diferentes medidas en el centro de trabajo para garantizar la seguridad de los trabajadores, habiendo obtenido un resultado de baja siniestralidad en la empresa en los últimos tres años, considerando que el 88% de la plantilla tiene reconocida una discapacidad intelectual, además de física o sensorial en algunos casos.



## 6. CONCLUSIONES

En el ámbito laboral, se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar”

Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben única y exclusivamente a sus propios déficits y limitaciones sino a la interacción entre éstos y las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral.

Esto quiere decir que todas las personas están capacitadas, pero hay algunas de ellas que por diferentes obstáculos o barreras del entorno no pueden desarrollar sus tareas en plenitud.

Un principio básico de la prevención de riesgos en el trabajo, es el de adaptar el trabajo a la persona, por eso es fundamental conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador.

Las especiales características de este colectivo, que aúna grupos de trabajadores con discapacidades muy distintas entre sí, crean un contexto en el cual las situaciones de riesgos y medidas preventivas que la empresa debe adoptar deben ser especiales, tanto en la forma como en el tiempo de adopción.

Las dificultades en materia preventiva que padecen los trabajadores de los CEE residen en su condición de trabajadores especialmente sensibles, por tener reconocida oficialmente una discapacidad.

Es necesario que se establezca un proceso de selección adecuado en cuanto a las contrataciones y que se considere la aptitud del trabajador para desarrollar las funciones que exige el puesto de trabajo para el que se le va a contratar.

Este procedimiento de acceso al empleo evitaría numerosos problemas que padecen los trabajadores de los CEE, derivados de la falta de adecuación del puesto de trabajo a sus características personales.



La falta de aplicación real de este procedimiento genera que los trabajadores padezcan enfermedades derivadas del trabajo, bien por agravamiento de las lesiones que ya padecen o bien por la aparición de nuevas dolencias que se suman a su discapacidad.

Es conveniente facilitar al trabajador con discapacidad la formación, rehabilitación o tratamiento necesarios para potenciar y optimizar sus habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, con objeto de facilitar su integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores.

En definitiva, se trata de conocer tanto la realidad del trabajador con discapacidad como el entorno en el que se ha desenvolver y las actividades que ha de desarrollar, para poder determinar las acciones que se requieren adoptar. Con ello se pretende, no solo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad. En todo caso, hay que tener en cuenta la opinión del trabajador para garantizar el éxito de las soluciones adoptadas.



ASOCIACIÓN MANUFACTURAS NORBA, C.E.E

Plg. Capellanías. C/ Herreros Nº 23, bajo

Tlno: 927230193/608311331

10005 CÁCERES

III PREMIOS ESCOLÁSTICO ZALDÍVAR