



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

COLECTIVOS PROTEGIDOS

DATOS IDENTIFICATIVOS

EMPRESA: HAYA REAL ESTATE S.A.U


DOMICILIO SOCIAL: Medina de Pomar, 27; 28042 Madrid.

Fecha: 01/01/2017

Referencia: PR03

Edición: 01

Revisión: 00

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017

1. OBJETO

Los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales establecen que el empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y, en el caso de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural, evitar la exposición a determinados agentes físicos, químicos y/o biológicos, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan tener efectos perjudiciales para su salud, la del feto o el lactante.

Con la finalidad de que estas personas efectúen su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud, se establece el presente procedimiento para llevar a cabo la adaptación del puesto que desempeñan a sus especiales características personales o estado biológico, eliminando los efectos perjudiciales que pudieran ocasionarles las condiciones de trabajo.

En función del colectivo de trabajadores sensibles que se presenten (trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia, empleados con discapacidad, empleados de trabajo temporal, empleados con determinadas sensibilidades a determinados riesgos), se establecerá un procedimiento de evaluación diferente en función de cada uno de estos colectivos. No se contratan menores de edad por lo que no existe un procedimiento específico como tal.


2. ALCANCE

La presente instrucción es de aplicación a todos los empleados de Haya Real Estate.

En los casos de maternidad se aplicará también al feto y/o al recién nacido o lactante.

3. RESPONSABILIDAD DE LA APLICACION

- ✓ El Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales y en su caso de los servicios médicos contratados a través del Servicio Prevención Ajeno.
- ✓ Servicio o departamento al que pertenece el trabajador o trabajadora.
- ✓ Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Los propios trabajadores especialmente sensibles serán responsables de comunicar su estado al Departamento de Recursos Humanos. En los casos de maternidad, la mujer deberá comunicarlo lo antes posible, ya que el periodo de mayor susceptibilidad son las primeras semanas de embarazo.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

4.1. Detección de Trabajadores Especialmente Sensibles e inicio del procedimiento.

Para que pueda aplicarse este procedimiento es necesario que el Servicio de Prevención Propio de la empresa tenga constancia de la situación de especial sensibilidad.

Este conocimiento puede producirse a través de los siguientes medios:

- 1) Por iniciativa del trabajador/a pudiendo aportar las pruebas que considere oportunas.
- 2) Por la comunicación por parte de la persona responsable del área en que desarrolla su trabajo.
- 3) Por los responsables de centro, Delegados de prevención y por el Departamento de RRHH, cuando tengan conocimiento de una situación de este tipo, por ejemplo cuando se realice cualquier contratación laboral en la que la documentación presentada por el trabajador o trabajadora ponga de manifiesto la existencia de una especial sensibilidad a determinados riesgos (por ejemplo un certificado de minusvalía).
- 4) Los profesionales sanitarios encargados de realizar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, tras la revisión médica inicial, periódica o después de una baja prolongada, en tales casos comunicarán al Servicio de Prevención Propio dicha circunstancia identificando al trabajador/a especialmente sensible.
- 5) A partir de información recogida durante las evaluaciones de riesgos laborales realizadas por los técnicos del Servicio de Prevención Propio.

En cualquiera de estos casos la comunicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se intentará llevar necesariamente por escrito.


4.2. Actuaciones.

A. Evaluación específica de los riesgos por el Servicio de Prevención Propio.

En el momento que el Servicio de Prevención Propio tenga conocimiento de una situación de especial sensibilidad se realizará una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.

En el caso de las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural:

1. Tras el conocimiento de una situación de embarazo o lactancia natural, el Servicio de Prevención Propio deberá evaluar los riesgos, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes (físicos, biológicos, químicos peligrosos), procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o del feto o una posible repercusión sobre la lactancia natural.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

2. Cuando los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo identificados en la Evaluación de Riesgos pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el Servicio de Prevención podrá solicitar examen médico.
3. A la vista de esta información podrá concluir que:
 - No existe riesgo.
 - Existe riesgo, recomendando la adaptación del puesto, limitando o restringiendo las tareas que generen riesgo, o bien, el cambio provisional de puesto de trabajo.

B. Análisis preliminar por el área médica del Servicio de Prevención.

Los especialistas en medicina del trabajo estudiarán el historial médico del trabajador/a, así como la información que voluntariamente aporte en su caso, elaborando un primer informe sobre las posibles aplicaciones entre la actividad profesional y la sensibilidad de que se trate, si es el caso. Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial y lo comunicará al Servicio de Prevención Propio de la compañía.


Cuando del historial médico y de las pruebas aportadas por el trabajador, el Servicio Médico no pueda llegar a una conclusión determinante, podrá recomendar al trabajador la realización de un reconocimiento médico más exhaustivo, salvo que estemos ante una situación en la que dicho reconocimiento sea obligatorio, en cuyo caso el trabajador deberá asistir obligatoriamente a dicho reconocimiento.

Una vez realizado el reconocimiento, el médico del trabajo valorará las capacidades del trabajador/a en relación con las demandas del puesto de trabajo que desempeña para determinar el alcance de las limitaciones en el desempeño de su puesto, y emitirá el Certificado de Aptitud, con el correspondiente resultado: Apto, apto con limitaciones o no apto.

C. Adaptación del puesto de trabajo.

El Servicio de Prevención propio de la empresa valorará si la adaptación del puesto puede conseguirse mediante la adopción de medidas técnicas que afecten a los elementos materiales del puesto o si la adaptación va a requerir de la adopción de medidas organizativas encaminadas a la modificación o supresión de determinadas tareas.

El Servicio de Prevención Propio informará al Departamento de Recursos Humanos y Medios sobre las medidas que permiten adaptar el puesto de trabajo de éste, para su implantación, control e información al trabajador.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

D. Cambio de puesto de trabajo.


Si no fuera posible adoptar las medidas técnicas u organizativas, Recursos Humanos lo notificará al Servicio de Prevención Propio , y éste solicitará nuevamente a Recursos Humanos la necesidad de ubicarle en aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo.

E. Imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.


Si este cambio no fuera posible, se pondrá en conocimiento del SPP correspondiente acompañando la documentación justificativa de las actuaciones seguidas y de las conclusiones.

F. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

En el caso de embarazo y lactancia, cuando se demuestre que la trabajadora embarazada o en estado de lactancia natural, no puede ser trasladada a otro puesto de trabajo compatible con su estado, porque, o bien persisten los riesgos, o porque las adaptaciones no resulten técnica u objetivamente posible, el Servicio de Prevención le comunicará esta situación a la trabajadora para que inicie el procedimiento de Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017

ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE EVALUACION TRABAJADORAS EMBARAZADAS, QUE HAYAN DADO A LUZ O SE ENCUENTREN EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


5. TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

5.1 OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

Se realizará una evaluación específica para determinar los riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en su puesto de trabajo.

La metodología de evaluación, se ha desarrollado a partir de las indicaciones que al respecto establecen:

- Directiva 92/85/CEE: Comunicación de la comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad publicada por el INSHT.
- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia natural.
- En cumplimiento del Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la protección a la maternidad:
 - La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
 - Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.


- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5.2 METODOLOGIA EMPLEADA

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar y valorar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la Dirección de la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Ver procedimiento PRO 01 de Evaluación de Riesgos para determinar y analizar el proceso de evaluación de riesgos que se sigue en la organización.

5.3 IDENTIFICACION DEL RIESGO

En este apartado se determinan los datos necesarios tanto de la empresa como de la trabajadora, para determinar las tareas o actividades que desarrolla en su puesto de trabajo y las características del mismo.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017


5.3.1. Descripción del puesto de trabajo

Se definen las tareas o funciones que son necesarias para desempeñar correctamente el puesto de trabajo que ocupa la empleada afectada, detallando si es necesario el uso de EPIS, o existe la presencia de productos químicos, biológicos o radiaciones en el mismo.

5.3.2. Cuestionario

Una vez definidas las funciones, se analizan las condiciones de trabajo a las que esta expuesta la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, para ello el Servicio de Prevención Propio chequea un cuestionario sobre una serie de ítems con el fin de evaluar las causas que pueden generar riesgo sobre el feto o recién nacido:

CUESTIONARIO CONDICIONES TRABAJADORA EMBARAZADA O PERIODO DE LACTANCIA		
LISTADO DE COMPROBACIÓN	SI	NO
POSTURAS Y MOVIMIENTOS		
¿El puesto de trabajo requiere estar en bipedestación (estar de pie) de forma estática y prolongada?		X
¿El puesto de trabajo requiere realizar flexión del tronco superior a los 45° de forma habitual?		X
¿El puesto de trabajo requiere realizar el trabajo en cuclillas más de 10 veces/hora?		X
¿Estando sentada, las piernas cuelgan del asiento y los pies no tienen apoyo.		X
¿Estando sentada, no existe un apoyo adecuado del tronco en un respaldo		X
¿Estando sentada, no hay suficiente espacio para mover cómodamente las piernas debajo de la superficie de trabajo?		X
¿Se requieren posiciones pronunciadas de flexión, extensión, desviación lateral y/o giro de la/s muñecas, de manera sostenida (más de 1 minuto seguido), repetida (más de 2 veces/minuto) y/o con aplicación de fuerza.		X
¿Existe la posibilidad de golpes o compresión del abdomen (espacios muy reducidos, objetos o máquinas en movimiento, ameses de seguridad constrictivos, arranques y paradas súbitas de vehículos, etc)		X
MANIPULACION MANUAL DE CARGAS		
¿Manejas de forma manual y reiterada cargas superiores a 5 kg? Entendemos como manejo reiterado más de 4 manipulaciones / turno)		X
¿Manejas de forma manual y reiterada cargas superiores a 10 kg? Entendemos como manejo reiterado más de 4 manipulaciones / turno)		X
¿Manejas de forma manual e intermitente cargas superiores a 5 kg? Entendemos como manejo reiterado más de 4 manipulaciones / turno)		X
¿Manejas de forma manual e intermitente cargas superiores a 10 kg? Entendemos como manejo reiterado más de 4 manipulaciones / turno)		X
CONDICIONES DEL ENTORNO		
¿Trabajas a más de 2 metros de altura?		X
¿Utilizas medios auxiliares como escaleras de mano, banquetas, etc que te conlleve riesgo de caída distinto nivel?		X
¿Se requiere subir/bajar escalas fijas o acceder a plataformas de trabajo elevadas donde para el acceso No exista una escalera fija?		X
CONDICIONES AMBIENTALES		
¿Estas expuesta a altas temperaturas (esto es a más de 35° C de forma mantenida más del 50% de la jornada?		X


	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017

¿Estas expuesta a bajas temperaturas (esto es a menos de 5° C de forma mantenida más del 50% de la jornada)?		X
CONTAMINANTES FISICOS		X
¿Estas expuesta a ruido en el puesto de trabajo?		X
¿Estas expuesta a radiaciones ionizantes?		X
¿Estas expuesta a radiaciones no ionizantes?		X
¿Estás expuesta a vibraciones de cuerpo entero?		X
CONTAMINANTES QUIMICOS y BIOLOGICOS		X
¿Estas expuesta a productos químicos en el puesto de trabajo?		X
¿Estas expuesta a contaminantes biológicos?		X
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
¿Se requiere trabajar más de 40 horas semanales?		X
De trabajar en solitario, ¿dispones de medios de comunicación o visualización que te pueda facilitar la comunicación con otros compañeros de trabajo o que estos te puedan ver?		X
¿Se requiere trabajar con un ritmo impuesto, sin posibilidad de realizar pausas autoseleccionadas?		X
¿Se requiere trabajo nocturno (esto es de 22.00 a 06.00h) en solitario de manera habitual?		X
Cómo calificaría el esfuerzo de su trabajo (asociado a posturas, movimientos, fuerza aplicada, manejo de cargas, ritmo de trabajo, etc.)		
¿Ha notado algún cambio en la capacidad para trabajar desde el inicio del embarazo?		X


5.3.3. Recomendaciones.

Independientemente de los resultados obtenidos, antes de cualquier valoración del riesgo, en el proceso de evaluación de riesgos de la trabajadora afectada y/o el feto, se tomará en cuenta una serie de recomendaciones que debe adoptar la dirección de la empresa y el Servicio de Prevención Propio conjuntamente, son recomendaciones fijadas por el INSHT:

Riesgo-Causas	Recomendaciones dirigidas al empresario respecto a la posible incompatibilidad de los riesgos de un puesto de trabajo con la situación de embarazo o lactancia.
Caídas de personas a distinto nivel/Derivada del uso de escalas y/o postes verticales	Se recomienda establecer adaptación de las condiciones de trabajo que PUEDEN influir negativamente mediante medidas preventivas generales: Se recomienda no trabajar en alturas (esto es a más de 2 metros) a partir del 2º trimestre ni subir a escalas o hacer uso de escaleras de mano, banquetas, borriquetas o andamios en la medida de lo posible, mediante redistribución de tareas.
Condiciones ambientales inadecuadas/Estrés térmico por calor o frío (supere 35° grados mantenida, menos de 0 grados)	En el caso de trabajadoras embarazadas, el empresario deberá adoptar medidas al conocerse la situación de gravidez si la exposición es mantenida más del 50% de la jornada, limitando su exposición o reubicando a la trabajadora embarazada a otro puesto de trabajo donde la exposición no supere de forma mantenida más de los 35° (en caso de altas temperaturas) ni este por debajo de los -5°c (en caso de bajas temperaturas).

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

Exposición a contaminantes físicos/Debido a niveles de presión sonora elevados	<p>No deberá exponerse a las trabajadoras embarazadas por encima de un nivel equivalente diario LAeq, mayor que los 85dB(A) ni estar expuestas a niveles de pico Lpico mayores a los 135 dB(C), siendo recomendable evitar que las trabajadoras embarazadas estén expuestas de forma continua durante las 8h por jornada, día tras día, por encima de los 80 dB(A).</p> <p>- Teniendo en cuenta la lesividad de las bajas frecuencias para el feto en el último trimestre de embarazo, las mujeres embarazadas que estén expuestas a este tipo de frecuencia de ruido, deberán apartarse del puesto en el último trimestre si el nivel diario equivalente no es inferior a los 87 dB(C).</p>
Factores organizacionales y/o psicosociales relacionado con el trabajo con nocturnidad en solitario.	<p>Cuando existan trabajadoras embarazadas realizando trabajos en turno de noche, el empresario deberá contemplar dicha situación en la reorganización del trabajo a turnos, cagas de trabajo, horarios, etc.</p> <p>Se recomienda que de tener que trabajar en horario nocturno (esto es de 22:00h a 06:00h), la trabajadora esté siempre acompañada o bien existan medios de comunicación o visualización, de manera que ante cualquier incidencia de dicha trabajadora por su estado, pueda ser percibido por cualquier otro compañero/a. Se recomienda que nunca desarrolle su trabajo en solitario sin los medios de comunicación, detección comentados.</p>
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	<p>Se recomienda establecer adaptación de las condiciones de trabajo que PUEDEN influir negativamente mediante medidas preventivas generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda limitar el peso en el manejo manual de las cargas a 5 kg, cuando sea un manejo manual reiterado (esto es más de 4 manipulaciones/turno) o - Se recomienda limitar el peso en el manejo manual de las cargas a 10kg, cuando el manejo manual sea intermitente (esto es menos de 4 manipulaciones/turno). - Se recomienda fomentar las posiciones menos pronunciadas de flexión, extensión, desviación lateral y/o giro de las muñecas, de manera sostenida (>1 min seguido), repetida (>2 veces/ min) y/o con aplicación de fuerza durante el primer y segundo trimestre del embarazo.
Sobreesfuerzos por posturas inadecuadas o forzadas/Carga física postural (bipedestación y/o sentado).	<p>Según las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad publicada por el INSHT, el empresario deberá fomentar la alternancia postural, en trabajos con bipedestación estática prolongada durante el primer y segundo trimestre del embarazo deberá establecer pausas de al menos 15 minutos cada 4 horas de trabajo y en el último trimestre evitar que la trabajadora permanezca en bipedestación estática durante más de 30 minutos.</p> <p>No afecta a trabajadoras en periodo de lactancia natural.</p>

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


5.3.4. Valoración del Riesgo.

Examinadas las condiciones anteriormente descritas, las tareas del puesto y considerando las recomendaciones del punto anterior, el Servicio de Prevención Propio determinará el grado o nivel de exposición a posibles contaminantes físicos, biológicos o químicos presentes en el lugar de trabajo.


EXPOSICION A CONTAMINATES FISICOS	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
EXPOSICION A CONTAMINATES BIOLOGICOS	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
EXPOSICION A CONTAMINATES QUIMICOS	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO

5.4 CONCLUSIONES: Fichas de información de riesgos y planificación de medidas preventivas

Una vez identificados los riesgos y realizada la evaluación de riesgos específica considerando los puntos descritos anteriormente se hará entrega a la trabajadora de la ficha de información de los riesgos laborales a los que está expuesta así como sus medidas preventivas asociadas. Se archivará dicho recibí en la carpeta de gestión correspondiente.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	<i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>

ANEXO II: TRABAJADORES SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

6. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD O SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

6.1 OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sobre 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 sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Así, los puestos de trabajo a ocupar por trabajadores discapacitados deberán ser aptos a sus características personales.

Además el Real Decreto 486/97 de Lugares de Trabajo en su Anexo I, parte A, punto 13,1º, indica que “los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos”.

A tal fin, la situación de discapacidad y sus características se tendrán en cuenta en las evaluaciones de riesgos, adoptando en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias.

6.2 PROCESO DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo propone un método de evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados utilizando para identificar un riesgo, un chequeo de las condiciones de trabajo.

Se distingue básicamente entre discapacidad física y discapacidad sensorial.

En la discapacidad física se diferenciará la discapacidad motórica de personas que utilizan sillas de ruedas y de personas que tienen dificultades para caminar (suelen necesitar muletas o bastones) y la dificultad de agarre o manipulación (amputaciones miembros superiores, enfermedades musculares, etc.).


Entre las discapacidades sensoriales se considera la ceguera y la deficiencia visual (con restos de visión) por un lado y por otro la sordera e hipoacusia (con restos de audición).

En la discapacidad intelectual consideraremos a las personas con retraso mental que pueden acceder al trabajo.

Un principio básico es adaptar el trabajo a la persona por eso es fundamental conocer las limitaciones físicas o sensoriales del trabajador.

6.3 VALORACION DEL RIESGO

La metodología propuesta establece una clasificación de riesgos (R) de acuerdo a la forma de producirse el accidente laboral basada en la relación marcada en los Partes Oficiales de Accidente de

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Fecha: 01/01/2017

Trabajo, en la que además se incluye un riesgo denominado GENÉRICO (00) donde se englobarían aquéllos riesgos sin determinar. Así tenemos:

00 Riesgo Genérico	13 Sobreesfuerzos
01 Caídas de personas a distinto nivel	14 Exposición a temperaturas ambientales extremas
02 Caídas de personas al mismo nivel	15 Contactos térmicos
03 Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento	16 Exposición a contactos eléctricos
04 Caídas de objetos en manipulación	17 Exposición a sustancias nocivas
05 Caídas por objetos desprendidos	18 Contactos sustancias cáusticas y/o corrosivas
06 Pisadas sobre objetos	19 Exposición a radiaciones
07 Choques contra objetos inmóviles	20 Explosiones
08 Choques contra objetos móviles	21 Incendios
09 Golpes por objetos o herramientas	22 Accidentes causados por seres vivos
10 Proyección de fragmentos o partículas	23 Atropellos o golpes con vehículos
11 Atrapamiento por o entre objetos	
12 Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos	

Para cada peligro detectado en las condiciones de trabajo existentes se valora el nivel de riesgo (VR) determinando el potencial de gravedad del daño (Gr) y la probabilidad que ocurra el hecho (Pr).

Los niveles de riesgo detectados en la evaluación forman la base para decidir si se requieren medidas correctoras, así como su temporización.

Los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y su grado de gravedad figuran en la Tabla 1.


La gestión del riesgo vendrá determinada en función de su valoración de acuerdo al siguiente esquema de la Tabla 2.

TABLA 1

		CONSECUENCIA		
		Leve	Grave	Muy
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable'

TABLA 2

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial	No se requiere acción específica
Tolerable	No se necesita modificar específicamente la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones de mejora
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas y en un determinado tiempo
Importante	Se debe remediar el problema en un tiempo muy corto
Intolerable	No se puede realizar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

➤ PERSONAS EN SILLAS DE RUEDAS

Estos trabajadores pueden impulsar manualmente ellos mismos la silla de ruedas o estar dotada de motor eléctrico. Los riesgos más importantes son las caídas de la silla, ya sea al mismo o a distinto nivel, al ser un vehículo muy inestable y poder presentar el propio trabajador problemas de equilibrio. Otros riesgos importantes son los golpes y arañazos contra objetos inmóviles debido a la escasez de espacio y también los sobreesfuerzos al tener que salvar barreras arquitectónicas.


Según el tipo de lesión o enfermedad, la persona puede carecer por completo de sensibilidad en las extremidades inferiores, así de producirse contactos con piezas o elementos de temperatura elevada y no detectarlo la persona, existen riesgos de quemaduras por contactos térmicos.

Las limitaciones de sus posibilidades de alcance manual y visual, como consecuencia de su posición sedente, pueden constituir factores de riesgo añadido.


Especial riesgo presentan las situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo ante la imposibilidad de la persona de poder bajar escaleras por sus propios medios y necesitándose en estos casos la ayuda de otras personas.

Según el grado de deficiencia y el tipo de trabajo la persona puede necesitar una serie de ayudas técnicas

Trabajadores/as en silla de ruedas - Evaluación de Riesgos							
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Co	Cv
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) – Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (dañino); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)							
1	¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?	2					
2	¿La anchura libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?	7					
3	¿Hay espacios adecuados para cambios de dirección de la silla y diámetro igual o superior a 150 cm?	7					
4	¿Las puertas son de anchura suficiente e igual o superior a 80 cm?	7					
5	¿Puede abrir fácilmente las puertas el trabajador?	13					
6	¿El espacio libre de maniobra a ambos lados de la puerta es suficiente?	7					
7	¿Si la puertas y ventanas tienen tiradores son a presión o palanca?	13					
8	¿Las puertas con ojos de buey o ventanas permiten que el trabajador vea a través de ellas?	8					
9	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1					
10	¿Las escaleras se complementan con rampas u otro elemento mecánico alternativo?	1					
11	¿La anchura libre de la rampa es suficiente e igual o superior a 100 cm?	7					
12	¿La rampa tiene rodapié adecuado?	1					
13	¿La rampa tiene pendientes un 2 por ciento interiores a las marcadas por el RDLT?	13					
14	¿La longitud del rellano intermedio de la rampa es suficiente e igual o superior a 150?	13					
15	¿El ascensor tiene una profundidad mínima de 140cm y separada al menos 40 cm de la esquina?	7					
16	¿La botonera se encuentra a una altura menor de 140cm y separada al menos 40 cm de la esquina?	13					
17	¿La apertura de puertas del ascensor es automática?	7					

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

18	¿El espacio libre delante de las puertas del ascensor es de diametro igual o superior a 150cm?	7					
19	¿Existe una perfecta nivelación entre la cabina del ascensor y la zona de embarque?	7					
20	¿Existe plaza reservada de aparcamiento situada cerca del acceso peatonal del edificio?	2					
21	¿La dimensión de la plaza es suficiente e igual o superior a 5,00 m por 3,50 m?	13					
22	¿Existe servicio higiénico accesible a sillas de ruedas?	13					
23	¿Las puertas del aseo abren hacia fuera o son correderas?	2					
24	¿El aseo accesible cuenta con espacio libre de giro suficiente e igual o mayor a 150 cm?	7					
25	¿El espacio de acceso lateral al inodoro es suficiente e igual o mayor de 80 cm?	2					
26	¿El espacio de acceso frontal al lavabo es suficiente e igual o mayor de 80 cm?	13					
27	¿El inodoro cuenta con barras de soporte, abatibles por el lado del acercamiento?	2					
28	¿Los mecanismos y griferías son automáticos, a presión o palanca y de fácil uso?	13					
29	¿La altura del asiento del inodoro se encuentra entre 45 cm y 50 cm?	2					
30	¿La altura superior del lavabo es menor de 85 cm y la inferior mayor de 70 cm?	13					
31	¿El lavabo es sin pie, para tener el fondo libre?	13					
32	¿Se puede mirar la persona en silla de ruedas en el espejo?	13					
33	¿De necesitarse vestuario, es accesible?	13					
34	¿Las puertas del vestuario abren hacia fuera o son correderas?	2					
35	¿Existe una ducha individual con pavimento enrasado de dimensiones mínimas de 120 cm por 80 cm?	13					
36	¿Tiene la ducha barras soporte y correctamente diseñadas?	2					
37	¿Los grifos están en un lateral situados entre 90 cm y 120 cm de altura?	13					
38	¿Los tiradores, cerraduras y perchas de las cabinas se encuentran entre 80 cm y 140 cm de altura?	13					
39	¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?	7					
40	¿Las superficies de trabajo tienen una altura suficiente e igual o menor a 85 cm?	13					
41	¿Las superficies de trabajo tienen una altura libre inferior suficiente e igual o mayor a 70 cm?	13					
42	¿Las superficies de trabajo tienen un ancho libre inferior suficiente e igual o mayor a 80 cm?	13					
43	¿Se protegen los elementos de alta temperatura frente a' contacto con los miembros sin sensibilidad?	15					
44	¿Todo mecanismo se situa entre 40 cm y 140 cm del suelo y preferible mente entre 80 cm y 120 cm?	13					
45	¿Está previsto en el Plan de Emergencia la movilización de la persona en silla de ruedas?	21					
46	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
47	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					
48	¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas?	0					

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


➤ **PERSONAS CON DIFICULTADES PARA CAMINAR**

Estos trabajadores pueden necesitar la ayuda de muletas, bastones o andadores. Los riesgos más importantes son los relacionados con caídas al presentar un equilibrio más inestable sobre todo ante la presencia de obstáculos, como por ejemplo, bajando escaleras o abriendo puertas. Los usuarios de muletas necesitan una gran anchura de paso libre, lo que supone que además del riesgo de caídas tengan un mayor riesgo de golpes y choques contra objetos inmóviles. El uso de las muletas o bastones también incrementa el riesgo de sobreesfuerzos.


También las situaciones de emergencia y evacuación son críticas ante el posible hecho de moverse con lentitud, la gran necesidad de espacio libre que requiere el uso de muletas, la inestabilidad de la persona incrementado por el riesgo de subir o bajar escaleras. Normalmente y según los casos necesitarán ayuda en la evacuación, sobre todo en las escaleras.

Como norma general se debe controlar que los bastones o muletas permanezcan en todo momento de la jornada de trabajo junto al trabajador. Además según el tipo de deficiencia la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.

Trabajadores con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos						
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Cv
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) - Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (dañino); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)						
1	¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?	2				
2	¿El ancho libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?	7				
3	¿Las puertas son de anchura suficiente e igual o superior a 80 cm?	7				
4	¿Puede abrir fácilmente las puertas el trabajador?	13				
5	¿El espacio libre de maniobra a ambos lados de la puerta es suficiente?	7				
6	¿Si las puertas y ventanas tienen tiradores, son a presión o palanca?	13				
7	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1				
8	¿La anchura libre de las escaleras es suficiente e igual o superior a 100 cm?	1				
9	9. La longitud del rellano intermedio de las escaleras es suficiente e igual o superior a 120 cm?	1				
10	¿La altura máxima de escalones seguidos sin descansillo es de 1'80 m?	13				
11	¿La proporción de los escalones es adecuada, huella mínima de 30 cm y contrahuella máxima de 17 cm?	1				
12	¿La huella es antideslizante o cuenta con franja antideslizante?	1				
13	¿Los peldaños están bien diseñados, careciendo de bocel?	1				
14	¿La escalera tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correctamente diseñado?	1				
15	¿Las escaleras se complementan con rampa u otro elemento mecánico alternativo?	1				
16	¿La anchura libre de la rampa es suficiente e igual o superior a 100 cm?	7				
17	¿La rampa tiene rodapié?	1				
18	¿La rampa tiene pendientes un 2 por ciento inferiores a las marcadas por el R.D.L.T?	13				
19	¿La longitud del rellano intermedio de la rampa es suficiente e igual o superior a 120 cm?	13				

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


20	¿El ascensor tiene unas medidas suficientes con al menos una anchura de 90 cm?	7					
21	¿La apertura de puertas del ascensor es automática?	7					
22	¿Existe una perfecta nivelación entre la cabina del ascensor y la zona de embarque?	2					
23	¿El ascensor tiene pasamanos en la cabina, a 90 cm de altura y correctamente diseñado?	2					
24	¿Existe plaza reservada de aparcamiento situada cerca del acceso peatonal del edificio?	13					
25	¿Existe servicio higiénico accesible a personas con movilidad reducida?	13					
26	¿Las puertas del aseo abren hacia fuera o son correderas?	2					
27	¿El inodoro cuenta con barras de soporte y correctamente diseñadas?	2					
28	¿El espacio de acceso frontal al lavabo es suficiente e igual o mayor de 90 cm?	13					
29	¿Los mecanismos y griferías son automáticos, a presión o palanca y de fácil uso?	13					
30	¿De necesitarse vestuario, es accesible para personas con movilidad reducida?	13					
31	¿Las puertas del vestuario abren hacia fuera o son correderas?	2					
32	¿Existe una ducha individual con pavimento enrasado?	2					
33	¿Tiene la ducha barras soporte y correctamente diseñadas?	2					
34	¿Tiene la ducha un asiento abatible correctamente diseñado?	2					
35	¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?	2					
36	¿Se facilita que cuando no se utilicen los bastones o muletas, estos permanezcan al lado del trabajador?	2					
37	¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?	21					
38	¿Se controla que el trabajador no permanezca excesivo tiempo de pie?	13					
39	¿Se controla que el trabajador no maneje cargas de pie?	13					
40	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
41	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					
42	¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas?	0					

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017

➤ **PERSONAS CON DIFICULTADES PARA UTILIZAR BRAZOS Y MANOS**

Estos trabajadores presentan el agravamiento de los daños de caída ya que de producirse ésta, tienen dificultad o carecen de la posibilidad para agarrarse, apoyarse o protegerse con los brazos y las manos. Otro riesgo importante puede ser el de caída de objetos en manipulación por no ser óptimas las condiciones físicas de agarre. Además según el tipo de deficiencia la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.

Trabajadores con dificultades de manipulación - Evaluación de Riesgos							
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Co	Cv
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) - Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (daño); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)							
1	¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?	2					
2	¿Puede abrir fácilmente las puertas el trabajador?	13					
3	¿Si las puertas y ventanas tienen tiradores, son a presión o palanca?	13					
4	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1					
5	¿La altura máxima de escalones seguidos sin descansillo es de 1'80 m?	13					
6	¿La huella es antideslizante o cuenta con franja antideslizante?	1					
7	¿Los peldaños están bien diseñados, careciendo de bocel?	1					
8	¿La escalera tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correctamente diseñado?	1					
9	¿Los mecanismos y accionamientos son automáticos, a presión o palanca y de fácil uso?	13					
10	¿Las griferías son automáticas, a presión o palanca y de fácil uso?	13					
11	¿Se controla el manejo de cargas en función de la discapacidad?	13					
12	¿Se controla el riesgo de caída de objetos al manipularlos?	4					
13	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
14	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					
15	¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas en el puesto de trabajo?	0					

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017

➤ **PERSONAS CIEGAS Y DEFICIENTES VISUALES**


Los mayores riesgos para estas personas lo constituyen las caídas al mismo y a distinto nivel al carecerse de la información visual. Los choques contra objetos inmóviles así como los atropellos o golpes con vehículos son otros riesgos importantes.

En situaciones de emergencia es preciso contar con la ayuda de otras personas que acompañen en la evacuación.

Como normas de procedimiento, al entregar a estos trabajadores algún objeto, documento o herramienta, por lo general, bastará con dar las indicaciones de su situación en la superficie de trabajo. Otra forma de hacerlo es llevar la mano de la persona ciega hasta cada objeto de la mesa para que lo reconozca. También es fundamental no cambiarla ubicación de los objetos que constituyen el entorno habitual del ciego sin habérselo comunicado previamente.

Igualmente, según el tipo de deficiencia visual, la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.

Trabajadores ciegos y deficientes visuales - Evaluación de Riesgos						
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Co
Cv						
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) – Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (dañino); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)						
1	¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?	2				
2	¿El ancho libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?	7				
3	¿Cualquier obstáculo que sobresalga de la pared del pasillo más de 15 cm se proyecta hasta el suelo?	7				
4	¿La altura libre en los itinerarios es siempre superior a 2,20 m?	7				
5	¿Los tiradores de las carpinterías están contrastados?	0				
6	¿Las puertas y tabiques de cristal son de seguridad y están suficientemente señalizadas?	7				
7	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1				
8	¿La altura máxima de escalones seguidos sin descansillo es de 1'80 m?	13				
9	¿La proporción de los escalones es adecuada, huella mínima de 30 cm y contrahuella máxima de 17 cm?	1				
10	¿La huella es antideslizante o cuenta con franja antideslizante?	1				
11	¿Los peldaños están bien diseñados, careciendo de bocel?	1				
12	¿La escalera tiene señalizado su inicio y final con pavimento de textura y color diferenciado?	1				
13	¿La escalera tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correctamente diseñado?	1				
14	¿Se prolongan los pasamanos en los extremos al menos 30 cm horizontalmente?	1				
15	¿De existir rampa, tiene señalizado su inicio y final con pavimento de textura y color diferenciado?	1				
16	¿La rampa tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correctamente diseñados?	1				
17	¿Se prolongan los pasamanos en los extremos al menos 30 cm horizontalmente?	1				
18	¿De existir ascensor, tiene botonera en braille y altorrelieve?	0				
19	¿El ascensor cuenta con indicación sonora de parada?	0				
20	¿Existe una perfecta nivelación entre la cabina del ascensor y la zona de embarque?	2				
21	¿Está señalizada la zona de embarque del ascensor con pavimento de textura y color diferenciado?	0				

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


22	¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?	2					
23	¿No se cambia la situación de los objetos que constituyen el entorno del trabajador sin comunicárselo?	0					
24	¿El nivel y clase de iluminación es adecuado para el tipo de discapacidad visual?	0					
25	¿Existe un contraste suficiente entre paredes/suelo?	7					
26	¿Existe un contraste suficiente entre muebles/paredes?	7					
27	¿Existe un contraste suficiente entre escaleras/suelos?	1					
28	¿Existe un contraste suficiente entre puertas/paredes?	7					
29	¿Existe un contraste suficiente entre interruptores/paredes?	0					
30	¿Los avisos y alarmas son acústicos?	21					
31	¿Los carteles de señalización son en relieve y braille, a 150 cm de altura y a la derecha de las puertas?	0					
32	¿Las señalizaciones tienen un adecuado contraste figura-fondopared?	0					
33	¿Las señalizaciones tienen una adecuada iluminación?	0					
34	¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos?	23					
35	¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?	21					
36	¿Los esfuerzos sensoriales sustitutivos requeridos (auditivos, táctiles), son asumibles por el trabajador?	0					
37	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
38	¿Se controla que la información y las consignas se perciban correctamente?	0					
39	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					
40	¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas?	0					

➤ PERSONAS SORDAS E HIPOACUSICAS

Muchas personas sordas conocen el lenguaje de los signos y/o son capaces de leer en los labios. Estas capacidades obligan siempre a ir mirando fijamente a su interlocutor, lo que incrementa el riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos presentan un mayor riesgo de atropellos o golpes con vehículos y en situaciones de emergencia obliga a una potenciación de los avisos visuales.

Cuando se les hable, el rostro del interlocutor debe estar bien iluminado, procurando no taparse la boca con la mano o tener un cigarrillo a la vez. Se deben utilizar frases cortas y gramaticalmente correctas y no hablar varias personas al mismo tiempo. Según el tipo de deficiencia auditiva la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.

Trabajadores sordos e hipoacúsicos - Evaluación de Riesgos							
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Co	Cv
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) – Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (dañino); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)							
1	¿El ancho libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?	7					


	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

2	¿Las puertas y tabiques de cristal son de seguridad y están suficiente mente señalizadas?	7					
3	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1					
4	¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?	7					
5	¿La zona de trabajo es abierta con control visual del entorno?	0					
6	¿Se evitan los puestos de trabajo de cara a la pared?	0					
7	¿Los avisos y alarmas son visuales?	21					
8	¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos por no oír las señales de aviso?	23					
9	¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?	21					
10	¿Los esfuerzos sensoriales sustitutivos requeridos visuales, táctiles), son asumibles por el trabajador?	0					
11	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
12	¿Se controla que la información y las consignas se perciban correctamente?	0					
13	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					
14	¿Cuenta el trabajador con las ayudas técnicas adecuadas?	0					

➤ PERSONAS CON DEFICIENCIA INTELECTUAL

Se hace preciso asegurar que el nivel de información suministrado es el adecuado a la persona. Situaciones de especial riesgo lo constituyen las emergencias. Debido a la complejidad de estímulos que supone el tráfico, se incrementa en estos trabajadores el riesgo de atropellos o golpes con vehículos.


Trabajadores con deficiencia intelectual - Evaluación de Riesgos							
Lista de comprobación		Riesgo	Sí	No	Pr	Co	Cv
Pr (Probabilidad): B (bajo); M (medio); A (alto) - Co (Consecuencia): LD (ligeramente dañino); D (dañino); ED (extremadamente dañino) Cv (Criterio valoración): T (trivial); TO (tolerable); M (moderado); I (importante); IN (intolerable)							
1	¿El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte?	2					
2	¿El ancho libre de obstáculos de los pasillos es suficiente e igual o superior a 90 cm?	7					
3	¿Las puertas y tabiques de cristal son de seguridad y están suficientemente señalizadas?	7					
4	¿El lugar de trabajo carece de escalones aislados?	1					
5	¿La altura máxima de escalones seguidos sin descansillo es de 1,80 m?	13					
6	¿La proporción de los escalones es adecuada, huella mínima de 30 cm y contrahuella máxima de 17 cm?	1					
7	¿La huella es antideslizante o cuenta con franja antideslizante?	1					
8	¿Los peldaños están bien diseñados, careciendo de bocel?	1					
9	¿La escalera tiene señalizado su inicio y final con pavimento de textura y color diferenciado?	1					
10	¿La escalera tiene pasamanos a ambos lados, a 90 cm de altura y correctamente diseñado?	1					
11	¿En las disposiciones de mobiliario la zona de paso tiene una anchura libre de 90 cm?	2					

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00 Fecha: 01/01/2017
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	


12	¿La señalización utilizada es muy clara y sencilla?	0					
13	¿Se controla el riesgo de atropello de vehículos?	23					
14	¿Está previsto en el Plan de Emergencia la ayuda o movilización del trabajador en caso de evacuación?	21					
15	¿La evacuación en caso de emergencia es por un lugar conocido?	21					
16	¿Hay adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo?	0					
17	¿La polivalencia del trabajo es asumible por el trabajador?	0					
18	¿El ritmo de trabajo es el adecuado?	0					
19	¿Se evita la memorización excesiva de datos?	0					
20	¿Se controla que la información y las consignas se perciban correctamente?	0					
21	¿El diseño de los cuadros de mando y paneles están adaptados al trabajador?	0					

6.4 CONCLUSIONES : FICHAS DE INFORMACION DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS PROPUESTAS

Analizados los riesgos y las condiciones laborales y personales descritas en el procedimiento anterior, el Servicio Prevención le hará entrega de la ficha de información de los riesgos laborales con las medidas preventivas asociadas.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

ANEXO III: RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACION DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Ref.: PR03 Ed.1 Revisión: 00
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	Fecha: 01/01/2017

7. TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL / PERSONAL ETT

7.1 OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

El objeto de este procedimiento es establecer las pautas de actuación en la contratación de personal con contrato de trabajo de duración determinada así como la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal.

Según el artículo 28.1 de la LPRL se exige que, “los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”.

La Dirección de Recursos Humanos nos transmite que las políticas de recursos humanos fijadas en la organización es concertar todas las contrataciones laborales mediante un contrato laboral indefinido, por tanto en el presente documento nos vamos a centrar en los empleados procedentes de empresas de trabajo temporal (ETT). No obstante, en el caso que se celebren contratos de duración temporal , estos serán considerados desde el punto de vista preventivo como una relación indefinida , por lo que se atenderá a los dispuesto en los procedimientos establecidos de formación, información y vigilancia de la salud se especifica.

7.2 NORMATIVA DE APLICACION


- Artículos 28 y 42.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la cual se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

7.3 DESARROLLO

7.3.1. Obligaciones de HAYA previas a la prestación del servicio

Con carácter previo a la celebración del Contrato de Puesta a Disposición, el Servicio de Prevención Propio de Haya informará a la E.T.T. sobre los siguientes aspectos:

- Evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo donde realizará su actividad el trabajador y de su puesto de trabajo.
- Medidas de prevención a adoptar en relación a estos riesgos, con la referencia de los equipos de protección individual que se tengan que utilizar y que serán puestos a su disposición.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que ha de tener el trabajador.
- Medidas de vigilancia de la salud en relación al puesto de trabajo.
- Exigencias médicas, informando si el reconocimiento es obligatorio o voluntario.

Por su parte, el Departamento de Recursos Humanos informará al Servicio de Prevención Propio cuando se produzca la incorporación de algún trabajador procedente de TT con el fin de poder identificarlos correctamente y poder verificar y certificar que dicho ETT ha recibido la información descrita en el párrafo anterior.

7.3.2. Información previa al contrato de la E.T.T. a la EMPRESA

La E.T.T. deberá acreditar documentalmente al Servicio de Prevención Propio / Departamento de Recursos Humanos, en relación con los trabajadores que cederá a la EMPRESA, la siguiente documentación:


- Documento acreditativo de recepción de la información relativa a los riesgos y medidas preventivas generales del centro y lugar de trabajo.
- Programación del reconocimiento médico del trabajador o bien, en caso de no ser obligatorio y que el trabajador no quiera someterse al reconocimiento, acreditar la renuncia del trabajador.
- Formación específica necesaria recibida por el trabajador. Si fuese necesaria una formación especial en materia preventiva para el lugar de trabajo, esta parte podrá realizarse por la E.T.T. en la propia empresa usuaria, antes del inicio efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la EMPRESA, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos/ Servicio de Prevención Propio no permitir iniciar la prestación del servicio hasta que no tenga constancia del cumplimiento por parte de la E.T.T. de las obligaciones anteriores.

Una vez recopilada la información descrita, el Servicio de Prevención Propio validará la documentación remitida y procederá a su archivo en la carpeta de gestión correspondiente.

7.3.3 Obligaciones de HAYA desde el inicio de la prestación del servicio

Haya Real Estate será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 28 LPRL), asegurando el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores. En consecuencia, se ha de entender que es responsable de proporcionar al trabajador puesto a disposición los equipos de protección individual que resulten necesarios para la ejecución del trabajo, excepto que estos EPI's hayan sido entregados por la E.T.T., en este caso la empresa deberá supervisar que sean adecuados y suficientes.

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	<i>Ref.: PR03</i> <i>Ed.1</i> <i>Revisión: 00</i> <i>Fecha:</i> <i>01/01/2017</i>
	COLECTIVOS PROTEGIDOS	

En el supuesto de Coordinación de Actividades Empresariales previstos en el artículo 24 de la LPRL, deberá tenerse en consideración el procedimiento recogido en el Acuerdo de Seguridad descrito en dicho procedimiento, concretamente cuando se produzca la incorporación de trabajadores de E.T.T. en cualquiera de los centros de Haya Real Estate, en tal caso Haya Real Estate informará a la E.T.T. de los riesgos a los que se encuentre expuestos los trabajadores de puesta a disposición y con la periodicidad necesaria, con la finalidad de que ésta pueda cumplir sus obligaciones en materia de vigilancia periódica de la salud.

Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con el Servicio de Prevención Propio informará a la E.T.T. de inmediato y por escrito, de cualquier accidente laboral sufrido por el trabajador cedido. En caso de incumplimiento, la EMPRESA será responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por parte de la E.T.T. de su obligación de notificación. El SPP deberá registrar y conservar la documentación relativa a las informaciones y datos indicados, con los fines previstos en el artículo 23 de la LPRL.