

MANUAL DE BUENAS PRACTICAS EN LA PROTECCION DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS EN UN MATADERO DE AVES.



Máster Prevención Riesgos Laborales

PRL-TESMAT/2nQ-2021

Alumno: Carlos García Moreno

Tutora: Gemma Garcia Camps

30 de julio de 2021

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

INDICE

1. Objetivo del texto.....	3
2. Quienes somos y a que nos dedicamos.....	4
2.1 Organigrama.....	5
2.2 Áreas de trabajo (Secciones).....	8
3. Apoyo normativo, ¿A qué sensibilidades nos enfrentamos?.....	19
3.1 FAQS TES.....	24
4. Evaluación de puestos de trabajo y puestos específicos.....	30
4.1 Análisis del riesgo.....	36
4.2 Adopción de medidas preventivas oportunas.....	43
5. Cómo se detectan y evalúan los TES en la empresa?.....	45
5.1 La Vigilancia de la Salud.....	47
5.2 Protocolos de Vigilancia.....	50
5.3 Valoraciones de aptitud.....	54
6. Nuestros TES, una oportunidad de mejora.....	56
6.1 Caso 1, MMC.....	57
6.2 Caso 2, Hipoacusia Parcial.....	58
6.3 Caso 3, Embarazo.....	60
6.4 Caso 4, Epilepsia.....	61
7. Promoción de la Salud, nuestros programas preventivos.....	64
8. Conclusiones.....	71
9. Fuentes.....	75
10. English Language Abstract.....	77
ANEXO - Declaración de originalidad.....	78

1- Objetivo del texto.

El proceso de investigación del presente texto se iniciará a partir de la búsqueda e identificación del colectivo especialmente sensible en base a lo que podemos observar en la normativa y a nuestras casuísticas, todo esto previa introducción de quienes somos, cuáles son las sensibilidades a las que nos enfrentamos y cómo se evalúan.

Siendo el empresario uno de los actores principales, su responsabilidad va dirigida a eliminar y reducir, tanto los efectos negativos del trabajo en la salud de sus empleados como en el momento de actuar al verificar que el primer paso no ha sido alcanzado, y con la intención de controlar dichos efectos e intentar evitar la repetición futura de los posibles riesgos. Esta falta de control puede fortalecer la posición del trabajador a negarse a un cambio de condiciones laborales o de puesto de trabajo que pueda repercutir de forma negativa en su salud. Haciendo referencia a lo establecido en la LPRL, el empresario debe realizar la prevención de los riesgos laborales a partir de la integración de la actividad preventiva en la empresa y deberá adoptar todas aquellas medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, el trabajador también puede solicitar la eliminación del riesgo, o en su defecto el control de este, al que es especialmente sensible, la adaptación de dicho puesto o como último paso, la recolocación a un puesto compatible con su situación médica. Nos encontramos ante un derecho ineludible del trabajador y una obligación del empresario. Según el artículo 14 de la LPRL, el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en relación con la seguridad y salud en el trabajo y como complemento a este derecho, también los tendrá en referencia a la información, consulta y participación y formación en materia preventiva.

El objeto principal del texto será la recopilación en un pequeño listado, informe solicitado por el Consejo de Administración de la empresa, en el que aparezcan todas aquellas iniciativas promovidas para que la empresa pueda aplicarlos, facilitando así el trabajo a todas aquellas personas que son declaradas trabajadores especialmente sensibles, una serie de iniciativas que se realizarán a partir de la detección, valoración, adaptación... y de la experiencia.

A lo largo de los años de vida de la empresa se ha demostrado que, a pesar de las épocas de crisis y resto de situaciones adversas, los trabajadores son los que nos han aportado un plus a la productividad, facilitándonos además mucha información de situaciones vividas y puntos de vista amplios para la mejora de procesos.

Como se ha comentado con anterioridad, previamente se generará un informe para entender cuál es el proceso que nos llevará a dichas iniciativas y así establecer cuáles deberían ser las “mejores prácticas” a facilitar por la empresa e incorporar por los trabajadores.

2- Quiénes somos y a que nos dedicamos.

La Cooperativa de Productos Avícolas Leoneses SA, a partir ahora, a lo largo del texto será nombrada con el nombre de COPALESA, está ubicada en el municipio de Valencia de Don Juan, en la provincia de León, de alrededor de 5300 habitantes, donde es el músculo socioeconómico más importante del municipio dando trabajo directo a alrededor de 780 trabajadores e indirecto generando otros tantos puestos de trabajo en empresas colaboradoras.

Fundada en el año 1977, su principal actividad es la cría de aves: pollos y pavos que nacen y se desarrollan en las 275 granjas de cría propias del grupo, lo que permite a la empresa garantizar el 100% de control sobre el origen de su producción, lo cual los diferencia de otras empresas del sector.

El control que tiene la empresa sobre todo el ciclo de vida de sus aves, (nacimiento, alimentación, crianza y despiece), desde la incubación hasta el despiece, es garantía de la calidad de esta materia prima básica en nuestra dieta. Todas las granjas de cría pertenecientes al grupo se encuentran en un radio máximo de 100 Km, lo que facilita un transporte rápido, en modo nocturno, de aves a la planta principal y con la finalidad de evitar al máximo las posibles incidencias durante dicho transporte.

Además del control de todos los procesos hasta el despiece, la empresa ha querido ir más allá en la evolución del negocio abriendo varios obradores estratégicamente situados donde, a partir de la materia prima propia, se elaboran productos derivados de esta y así poder distribuir a nivel nacional e incluso fuera del territorio ya que ha conseguido posicionarse como uno de los grandes proveedores de los mejores supermercados y pequeños negocios.

Copalesa está localizada en un polígono industrial a la vera del río Esla, del cual se nutre en algunas operaciones, con una planta a nivel de calle de alrededor 9800m² y una primera planta de oficinas de 642m². De entre todos los trabajadores que se distribuyen a lo largo de las instalaciones podemos diferenciar 140 personas dedicadas a tareas de oficinas (Administrativos, Informática, Comerciales, RRHH, Veterinarios...), 45 chóferes y 695 personas que trabajan directamente en procesos de fábrica.

2.1- Organigrama.

Copalesa dispone de dos técnicos superiores de Prevención de Riesgos Laborales, los cuales se encargan de las especialidades de Ergonomía y Psicología aplicada e Higiene industrial, además, dentro de las instalaciones de la empresa hay un médico que realiza gestiones básicas de medicina de salud, atenciones básicas y primeros auxilios, derivando todas las cuestiones relacionadas con la Vigilancia de la Salud al Servicio de Prevención Ajeno encargado de la Medicina del trabajo, contratado por la empresa. La última especialidad, la dedicada a Seguridad en el trabajo es gestionada a través de la contratación de otro Servicio de Prevención Ajeno.

La empresa tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud, y a su vez se han designado 4 Delegados de Prevención en relación con la cantidad de trabajadores que emplea la empresa. De entre todos sus trabajadores cuenta con una parte importante que proviene de empresas de trabajo temporal ya que es paso previo a contratación final por parte de la empresa, de aquí que correspondan únicamente 4 delegados.

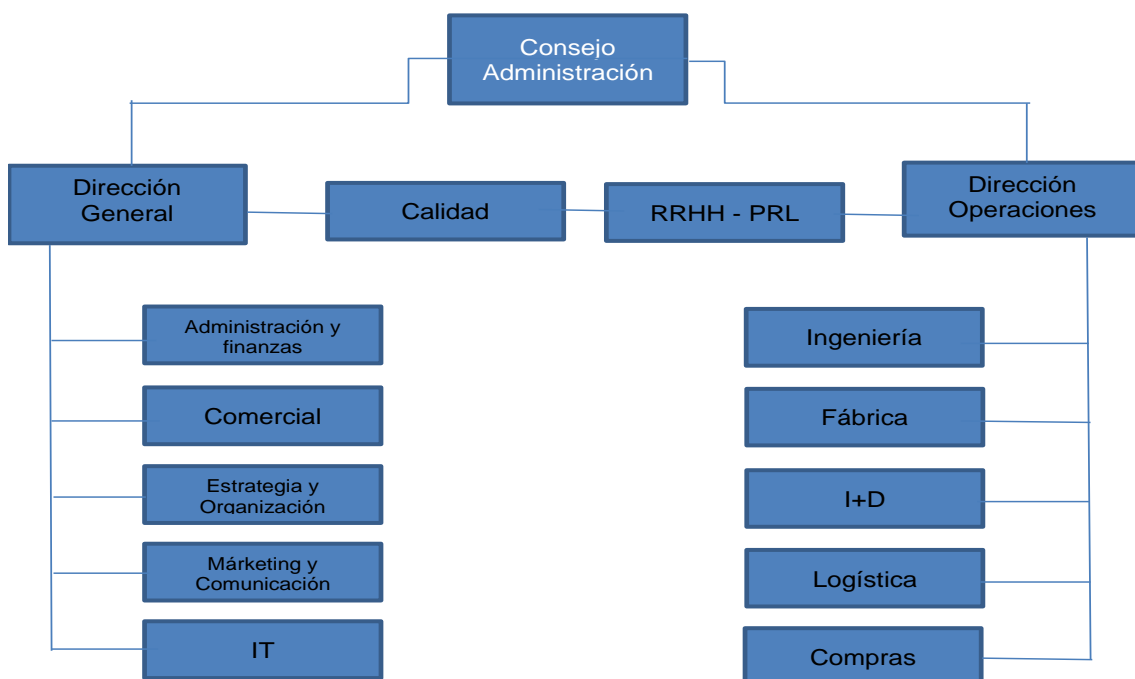


Figura 1: Organigrama actual de la empresa.

Fuente: Copalesa

En la empresa, se le ha designado un papel protagonista a los departamentos de Calidad y de RRHH-PRL, colocándolos a nivel directo entre Dirección de Operaciones y Dirección General. Copalesa ha dedicado tiempo y esfuerzos para que ambos departamentos sean clave en el control de procesos y en lo que respecta a PRL, los dos técnicos realizan una cultura formativa muy importante. Dicha formación en materia preventiva se planifica a principios de cada ejercicio, y se imparte todos los viernes a lo largo del año, entre las formaciones teórico-prácticas más importantes, destacan:

- Formación de dos horas, para todas las nuevas incorporaciones, en las que se realiza formación teórica y práctica sobre aspectos preventivos en la empresa.

Respecto a la formación específica en materia de prevención de las tareas propias de cada puesto de trabajo, esta se realiza “in situ” en fábrica, los técnico superior de prevención con la colaboración de personal de confianza de los responsables de sección, personas que aportan mucho conocimiento gracias a los años de experiencia en fábrica, son los encargados de impartirla.

- En las instalaciones se dispone de dos DEA, por lo que se ha realizado formación básica a todos los trabajadores, realizando formaciones de reciclaje desde ya unos años atrás y se ha organizado equipos de primeros auxilios en caso de emergencia, teniendo la capacidad de cubrir todos los turnos de fabricación. (hay que recordar que se dispone de servicio médico en las instalaciones).
- Formación básica presencial de 30 horas a todos los responsables y equipos de control de las secciones de fábrica. Figuras importantes, todas ellas, en la prevención de riesgos ya que son colaboradores directos del departamento de PRL. El objetivo común es la siniestralidad CERO.
- Formación en trabajos en altura para los componentes de los equipos de mantenimiento y limpieza. A su vez, a estos mismos se les realiza formación de manejo de PEMP.
- Formación en manejo de transpaletas manuales, eléctricas, retráctiles... para aquellas áreas que realizan uso diario de dicha maquinaria.
- Formación anual en materias de reciclaje.

Debido a la situación higiénico-sanitaria que se viene desarrollado en los últimos años, el departamento de PRL ha visto incrementada notablemente su carga de trabajo, gestionando el 100% de los aspectos relacionados con la pandemia, realizando, además formación específica relacionada con la higiene en los espacios de trabajo comunes y en las áreas de descanso para fomentar buenos hábitos y evitar contactos indebidos, por ejemplo, proveyendo en todas las líneas de producción con mamparas separadoras de trabajadores...

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

El departamento de PRL también realiza reuniones bimensuales con el Comité de Seguridad y Salud, en estas se ponen en común los cambios que se realizarán en la distribución de la maquinaria de las cadenas de producción de las secciones de pollo y pavo, se realizan visitas a fábrica para comentar posibles puntos de mejora y se analizan casos de daños a la salud (si los hubiera) para proponer medidas preventivas, entre otros.

2.2- Áreas de trabajo. (Secciones).

Fábrica, es la parte de la empresa que más personal engloba. Las secciones de trabajo principales entre las cuales se distribuyen los 875 trabajadores que se emplean en la planta son las siguientes:

- Congelado.
- Matadero de Pollo y matadero de Pavo.
- Clasificadores de Pollo y clasificadores de Pavo.
- Envasado.
- Calidad.
- Cuelgue de Pollo y cuelgue de Pavo.
- Limpieza.
- Mantenimiento.
- Despiece de Pollo y despiece de Pavo.

A continuación, se muestran algunas tablas referentes a las secciones de trabajo, en las que podemos diferenciar, por un lado, una relación de todos los puestos de trabajo que forman cada sección y por el otro lado una descripción básica de cada uno de esos puestos, de esta forma es posible observar la gran cantidad de tareas que se realizan en cada sección. En Copalesa encontraremos 32 secciones y un total de 162 puestos de trabajo.

Es de interés recordar que, dentro de fábrica, debido a la cantidad de ropa que usan los trabajadores, para protegerse del frío y a su vez como medida sanitaria, (burkas de polyester, batas blancas y delantales, por poner algún ejemplo), es difícil identificar a todas las personas, así el método utilizado para facilitar esta casuística es a través de viseras de colores, que permiten conocer las jerarquías dentro de cada sección y también el departamento al que pertenece la persona.

SECCIÓN CONGELADO		
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA CONGELADO	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	QUITAR CARNE CONGELADA DE LAS CAJAS	Tareas: Golpear la caja contra la mesa para que salga la carne congelada.
PUESTO DE TRABAJO	CAMARA CONGELACION	Tareas: Entrar a la cámara mediante transpalet o carretilla y ubicar la carne en las estanterías.
PUESTO DE TRABAJO	APILADO DE CAJAS	Tareas: Apilar las cajas.
PUESTO DE TRABAJO	CARRETIILLERO CONGELADO	Tareas: Manipulación de la carretilla.
PUESTO DE TRABAJO	SOPLETE CONGELADO	Tareas: Se utiliza soplete para que quede mejor adherido el flejado del palet.
PUESTO DE TRABAJO	TUNELES CONGELACION	Tareas: Parar el túnel y al cabo de un rato entrar mediante transpalet o carretilla la carne para congelarla.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA FLEJADORA CAJAS CARTON	Tareas: Flejar cajas de cartón.

Tabla 1. Relación de puestos de trabajo de la Sección de Congelado.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN MATADERO PAVO		
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA CICLON TRIPA	Tareas: La máquina aspira los intestinos y los traslada al exterior donde caen en un camión.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA TENDONERA MATADERO PAVO	Tareas: Supervisión y mantenimiento de la máquina.
PUESTO DE TRABAJO	EXTRACCION: TRIPAS, HIGADO, CORAZON, MOLLEJAS Y GRASA	Tareas: Extraer las tripas, el hígado, el corazón, las mollejas y la grasa del pavo.
PUESTO DE TRABAJO	EXTRACCION VESICULA BILIAR	Tareas: Extracción de la vesícula biliar.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA BUCHERA	Tareas: Supervisión del funcionamiento de la máquina buchera.
PUESTO DE TRABAJO	APERTURA PARTE TRASERA PAVO	Tareas: Abrir la parte trasera del pavo mediante cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	REPASAR PLUMAS PAVO	Tareas: Quitar las plumas que han quedado al pavo.
PUESTO DE TRABAJO	BUCHES MATADERO DE PAVO	Tareas: Realizar un corte en el buche mediante cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA MOLLEJAS MATADERO PAVO	Tareas: Cuando la máquina de mollejas se obstruye es el encargado el que la desatasca.
PUESTO DE TRABAJO	MESA MOLLEJAS MATADERO PAVO	Tareas: Quitar la piel de la molleja dejando caer la molleja en los rodillos limpiadores.
PUESTO DE TRABAJO	REPASADORA MOLLEJAS MATADERO PAVO	Tareas: Repasar las mollejas.
PUESTO DE TRABAJO	PISTOLA NEUMATICA MATADERO PAVO	Tareas: Cortar el cuello del pavo mediante la pistola neumática.
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIAR SALA MATADERO PAVO	Tareas: Limpieza de la sala.
PUESTO DE TRABAJO	ENVASADO (GRAPADORA) MATADERO PAVO	Tareas: Envasar el hígado en bolsa y después grapar la bolsa y colocarlo en cajas.
PUESTO DE TRABAJO	COLGADORES A TUNEL MATADERO PAVO	Tareas: Colgar los pavos en el túnel.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO MATADERO PAVO	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de la sección.
PUESTO DE TRABAJO	CORTAR PIEL CUELLO PAVO	Tareas: Cortar la piel del cuello del pavo mediante cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	ESTIRAR PIEL CUELLO PAVO	Tareas: Estirar la piel del cuello del pavo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA MATADERO PAVO	Tareas: Manipulación de la transpaleta.

Tabla 2. Relación de puestos de trabajo de la sección de Matadero de Pavo.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN MATADERO POLLO		
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA MOLLEJAS POLLO	Tareas: Cuando la máquina de mollejas se obstruye el encargado es el que desatasca la máquina.
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIAR SALA MATADERO POLLO	Tareas: Limpieza de la sala.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA MATADERO POLLO	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	MESA MOLLEJAS POLLO	Tareas: Quitar la piel de la molleja dejando caer la molleja en los rodillos limpiadores.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO MATADERO POLLO	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de este.
PUESTO DE TRABAJO	TORNILLO ELEVADOR MOLLEJAS POLLO	Tareas: Controlar el proceso de funcionamiento de la máquina.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINARIA DESHUESADORA MEYN POLLO	Tareas: Supervisión del funcionamiento correcto de la máquina.
PUESTO DE TRABAJO	RECOLECTOR DE VISCERAS POLLO	Tareas: Controlar la máquina y revisión de los hígados dentro de una caja.
PUESTO DE TRABAJO	REPASADORA MOLLEJAS POLLO	Tareas: Repasar las mollejas.
PUESTO DE TRABAJO	APERTURA PARTE TRASERA Y CORTAR PIEL	Tareas: Abrir la parte trasera y cortar la piel del pollo mediante cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	CAZUELITAS RESTOS POLLO	Tareas: Extracción de hígado.
PUESTO DE TRABAJO	REVISION POLLO	Tareas: Supervisar que no queden plumas en el pollo y colgar las patas que se hayan descolgado de la cadena.
PUESTO DE TRABAJO	ENVASADO (GRAPADORA) POLLO	Tareas: Envasar el hígado en una bolsa y después grapar la bolsa y colócala en cajas.
PUESTO DE TRABAJO	OPERACIONES DE CORTE	Tareas: Realizar operaciones de corte con el cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	ABRIR MOLLEJAS	Tareas: Abrir mollejas con la mano en la parte que tiene el corte.

Tabla 3. Relación de puestos de trabajo de la sección de Matadero de Pollo.

Fuente: COPALESA

ÁREA	SECCIÓN CLASIFICADORA POLLO	
PUESTO DE TRABAJO	PALETIZADO CLASIFICADORA	Tareas: Poner en los palets las cajas.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO CLASIFICADORA POLLO	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de este.
PUESTO DE TRABAJO	ESPEJO-CONTROL CALIDAD	Tareas: Control de calidad del pollo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA CLASIFICADORA	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	CARRETILO CLASIFICADORA	Tareas: Manipulación de la carretilla.
PUESTO DE TRABAJO	ETIQUETADO CLASIFICADORA	Tareas: Etiquetar las cajas y los pollos.
PUESTO DE TRABAJO	TUNELES DE REFRIGERACION OREO	Tareas: Supervisión de los túneles de refrigeración.
PUESTO DE TRABAJO	CONTABILIZAR PALETS CLASIFICADORA	Tareas: Contabilizar los palets mediante la pistola digital.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSFERENCIA CADENA CLASIFICADORA	Tareas: Supervisar que se traspasen de una cadena a otra correctamente los pollos.
PUESTO DE TRABAJO	PESADO POLLO CLASIFICADORA	Tareas: Pesar las cajas del pollo y quitar las etiquetas viejas.
PUESTO DE TRABAJO	ENCAJADO POLLO	Tareas: Poner en cajas el pollo.
PUESTO DE TRABAJO	RASCAR ETIQUETAS	Tareas: Rascar las etiquetas y poner las cajas apiladas.
PUESTO DE TRABAJO	ENVASADO. GRAPADORA	Tareas: Envasar y grapar la bolsa.

Tabla 4. Relación de puestos de trabajo de la sección de Clasificadora de Pollo.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN CLASIFICADORA PAVO		
PUESTO DE TRABAJO	PALETIZADO CLASIFICADORA	Tareas: Poner en los palets las cajas.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO CLASIFICADORA PAVO	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de esta.
PUESTO DE TRABAJO	ESPEJO-CONTROL CALIDAD	Tareas: Control de calidad del pavo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA CLASIFICADORA	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	CARRETIILLERO CLASIFICADORA	Tareas: Manipulación de la carretilla.
PUESTO DE TRABAJO	ETIQUETADO CLASIFICADORA	Tareas: Etiquetar las cajas y los pavos.
PUESTO DE TRABAJO	TUNELES DE REFRIGERACION OREO PAVO	Tareas: Supervisión de los túneles de refrigeración.
PUESTO DE TRABAJO	CONTABILIZAR PALETS CLASIFICADORA	Tareas: Contabilizar los palets mediante la pistola digital.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSFERENCIA CADENA CLASIFICADORA	Tareas: Supervisar que se traspasen los pavos de una cadena a otra correctamente.
PUESTO DE TRABAJO	PESADO PAVO CLASIFICADORA	Tareas: Pesar las cajas del pavo y quitar las etiquetas viejas.
PUESTO DE TRABAJO	ENCAJADO PAVO	Tareas: Poner en cajas el pavo.
PUESTO DE TRABAJO	RASCADO ETIQUETAS	Tareas: Rascar las etiquetas y poner las cajas apiladas.
PUESTO DE TRABAJO	ENVASADO. GRAPADORA	Tareas: Envasar y grapar la bolsa.

Tabla 5. Relación de puestos de trabajo de la sección de Clasificadora de Pavo.

Fuente: COPALESA



Figura 2. Operario sección clasificadora de Pollo.

Fuente: mataderograncanaria.com

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

SECCIÓN ENVASADO		
PUESTO DE TRABAJO	CINTAS TRANSPORTADORAS	Tareas: Ubicar el producto en la cinta transportadora. Supervisión del funcionamiento.
PUESTO DE TRABAJO	DETECTOR DE METALES	Tareas: Supervisar el funcionamiento del detector de metales.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA CORTE ALAS	Tareas: Ubicar las alas en la máquina para su posterior corte.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO FLOW PACK	Tareas: Colocar el producto dentro de la máquina para envasarlo, etiquetarlo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO MANUAL RAELMA	Tareas: Envasar el producto.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO MONDINI	Tareas: Colocar el producto dentro de la máquina para envasarlo (termosellado), etiquetarlo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO TSA 680	Tareas: Colocar el producto dentro de la máquina para envasarlo (termosellado), etiquetarlo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO ULMA TFS 300	Tareas: Colocar el producto dentro de la máquina para envasarlo, etiquetarlo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO VALISA	Tareas: Colocar el producto dentro de la máquina para envasarlo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETA ELECTRICA	Tareas: Manipulación de la transpaleta eléctrica.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA	Tareas: Manipulación de la transpaleta.

Tabla 6. Relación de puestos de trabajo de la sección de Envasado.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN CALIDAD		
PUESTO DE TRABAJO	TECNICO CALIDAD	Tareas: Atención a los clientes y proveedores, control de todo el proceso de calidad. Gestión documental del sistema de seguridad alimentaria, de exportación. Revisión del proceso de envasado. Validación de pruebas. Prueba de equipos nuevos. Desplazamiento por las instalaciones de la empresa.

Tabla 7. Relación de puestos de trabajo del Departamento de Calidad.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN CUELGUE POLLO		
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA LIMPIEZA JAULAS POLLO	Tareas: Limpiar las jaulas de pollo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPORTISTAS (LINEA DE VIDA)	Tareas: Utilización de la línea de vida por los transportistas que llevan los pollos.
PUESTO DE TRABAJO	GRUA CUELGUE POLLO	Tareas: Manipular la grúa para coger las jaulas de pollo y ponerlas en la cinta transportadora.
PUESTO DE TRABAJO	APILADO JAULAS CAMION CUELGUE POLLO	Tareas: Apilar las jaulas en el camión.
PUESTO DE TRABAJO	DESAPILADOR DE JAULAS CUELGUE POLLO	Tareas: Des apilar las jaulas de pollo con una máquina.
PUESTO DE TRABAJO	CUELGUE POLLO CADENA 1	Tareas: Colgar a los pollos en la cadena.
PUESTO DE TRABAJO	CUELGUE POLLO CADENA 2	Tareas: Colgar a los pollos en la cadena.

Tabla 8. Relación de puestos de trabajo de la sección de Cuelgue Pollo.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN CUELGUE PAVO		
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA LIMPIEZA JAULAS PAVO	Tareas: Limpiar las jaulas de pavo.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPORTISTAS (LINEA DE VIDA)	Tareas: Utilización de la línea de vida por los transportistas que llevan los pavos.
PUESTO DE TRABAJO	GRUA CUELGUE PAVO	Tareas: Manipular la grúa para coger las jaulas de pavos y ponerlas en la cinta transportadora.
PUESTO DE TRABAJO	APILADO JAULAS CAMION CUELGUE PAVO	Tareas: Apilar las jaulas en el camión.
PUESTO DE TRABAJO	DESAPILADOR DE JAULAS CUELGUE PAVO	Tareas: Des apilar las jaulas de pavo con una máquina.
PUESTO DE TRABAJO	CUELGUE POLLO CADENA 2 LATERAL MATATADERO	Tareas: Colgar a los pavos en la cadena.
PUESTO DE TRABAJO	CUELGUE POLLO CADENA 1 LATERAL MANTENIMIENTO	Tareas: Colgar a los pavos en la cadena.

Tabla 9. Relación de puestos de trabajo de la sección de Cuelgue de Pavo.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN LIMPIEZA		
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIEZA TURNO TARDE	Tareas: Limpieza de las instalaciones de la empresa.
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIEZA TURNO MAÑANA	Tareas: Limpieza de vestuarios, comedor y oficinas.

Tabla 10. Relación de puestos de trabajo de la sección de Limpieza.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN MANTENIMIENTO		
PUESTO DE TRABAJO	ALBAÑIL	Tareas: Realización de pared, pavimentación del suelo, reparación de azulejos. Manipulación de hormigonera, andamio.
PUESTO DE TRABAJO	MANTENIMIENTO	Tareas: Trabajos de mantenimiento, reparación, engrase y sustitución de piezas de la maquinaria existente en la empresa. Trabajos de taller utilizando herramientas eléctricas y manuales, maquinaria del taller. Trabajos de soldadura. Utilización de andamio, plataforma elevadora, carretilla elevadora, transpaleta manual. Mantenimiento en calderas, depuradora y torre de refrigeración.

Tabla 11. Relación de puestos de trabajo de la sección de Mantenimiento.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN DESPIECE PAVO		
PUESTO DE TRABAJO	ENCONAR	Tareas: Poner los pavos en los conos y cortar rabo.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO SECCIÓN	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de este.
PUESTO DE TRABAJO	OP. DE CORTE, DESPIECE PAVO Y PULIDO	Tareas: Operaciones de corte, despiece de pavo y pulido de pechuga y contramuslo mediante el cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA CLASIFICADO PECHUGA	Tareas: Manipulación de la maquina clasificado pechuga.
PUESTO DE TRABAJO	PISTOLA NEUMATICA	Tareas: Cortar el cuello con la pistola neumática.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	CARTON	Tareas: Montar cajas de cartón.
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIAR SALA	Tareas: Limpieza de la sala.
PUESTO DE TRABAJO	PALETIZADO	Tareas: Poner las cajas en los palets.

PUESTO DE TRABAJO	PESADO	Tareas: Pesar las cajas del pavo.
PUESTO DE TRABAJO	ENCAJADO	Tareas: Poner pavo en cajas.
PUESTO DE TRABAJO	COLGADORES TUNEL CADENA DESPIECE	Tareas: Colgar los pavos de la cadena del túnel y ubicarlos en la cadena de despiece.
PUESTO DE TRABAJO	SIERRA 1	Tareas: Coger el ala del pavo y pasarla por la cuchilla de la sierra para cortarla.
PUESTO DE TRABAJO	SIERRA 2	Tareas: Coger el ala del pavo y pasarla por la cuchilla de la sierra para cortarla.
PUESTO DE TRABAJO	MAJAS TRANSPORTADORAS ENTRADA CARNE.	Tareas: Coger la pechuga de la cadena y colocarla en la cinta transportadora que entra en la maquina maja.
PUESTO DE TRABAJO	MAJAS TRANSPORTADORAS SALIDA CARNE.	Tareas: Coger la caja llena de piel y transportarla manualmente y volcarla en la cinta transportadora.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO	Tareas: Colocar el producto en la máquina para envasarlo, y recogida del producto envasado, para ubicarlo en cajas.
PUESTO DE TRABAJO	DETECTOR DE METALES	Tareas: Supervisar el funcionamiento del detector de metales.
PUESTO DE TRABAJO	RECOGIDA CARCASAS	Tareas: Recoger las carcasas.

Tabla 12. Relación de puestos de trabajo de la sección de Despiece de Pavo.

Fuente: COPALESA

SECCIÓN DESPIECE POLLO		
PUESTO DE TRABAJO	ENCONAR	Tareas: Poner los pollos en los conos y cortar rabo.
PUESTO DE TRABAJO	ENCARGADO SECCIÓN	Tareas: Organización del trabajo y supervisión de este.
PUESTO DE TRABAJO	OP. DE CORTE, DESPIECE POLLO Y PULIDO	Tareas: Operaciones de corte, despiece de pollo y pulido de pechuga y contramuslo mediante el cuchillo.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA CLASIFICADO PECHUGA	Tareas: Manipulación de la maquina clasificado pechuga.
PUESTO DE TRABAJO	PISTOLA NEUMATICA	Tareas: Cortar el cuello con la pistola neumática.
PUESTO DE TRABAJO	TRANSPALETISTA	Tareas: Manipulación de la transpaleta.
PUESTO DE TRABAJO	CARTON	Tareas: Montar cajas de cartón.
PUESTO DE TRABAJO	LIMPIAR SALA	Tareas: Limpieza de la sala.
PUESTO DE TRABAJO	PALETIZADO	Tareas: Poner las cajas en los palets.
PUESTO DE TRABAJO	PESADO	Tareas: Pesar las cajas de pollo.
PUESTO DE TRABAJO	ENCAJADO	Tareas: Poner en cajas pollo.
PUESTO DE TRABAJO	COLGADORES TUNEL CADENA DESPIECE	Tareas: Colgar los pollos de la cadena del túnel y ubicarlos en la cadena de despiece.
PUESTO DE TRABAJO	SIERRA 1	Tareas: Coger el ala del pollo y pasarla por la cuchilla de la sierra para cortarla.
PUESTO DE TRABAJO	SIERRA 2	Tareas: Coger el ala del pollo y pasarla por la cuchilla de la sierra para cortarla.
PUESTO DE TRABAJO	MAJAS TRANSPORTADORAS ENTRADA CARNE.	Tareas: Coger la pechuga de la cadena y colocarla en la cinta transportadora que entra en la maquina maja.
PUESTO DE TRABAJO	MAJAS TRANSPORTADORAS SALIDA CARNE.	Tareas: Coger la caja llena de piel y transportarla manualmente y volcarla en la cinta transportadora.
PUESTO DE TRABAJO	MAQUINA ENVASADO	Tareas: Colocar el producto en la máquina para envasarlo, y recogida del producto envasado, para ubicarlo en cajas.
PUESTO DE TRABAJO	DETECTOR DE METALES	Tareas: Supervisar el funcionamiento del detector de metales.
PUESTO DE TRABAJO	RECOGIDA CARCASAS	Tareas: Recoger las carcasas.

Tabla 13. Relación de puestos de trabajo de la sección de Despiece de Pollo.

Fuente: COPALESA

3- Apoyo normativo, ¿A qué sensibilidades nos enfrentamos?

Podríamos equiparar las palabras especial sensibilidad a las de mayor vulnerabilidad, pero si nos centramos en el artículo 25 de la LPRL se define como trabajador especialmente sensible aquél que, a partir de sus características personales o estado biológico conocido, incluyendo aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo. A partir de ahora, a lo largo del texto, dichos trabajadores especialmente sensible también podrán ser nombrados con el acrónimo TES.

Entre estos trabajadores/as especialmente sensibles encontramos:

- Mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Trabajadores/as menores.
- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos. (P.ej. Ag. Químicos).
- Trabajadores/as discapacitados.
- Relaciones de trabajo temporal o de duración determinada.

A partir de las definiciones de este artículo de la PRL, entendemos que se considerarán TES aquellos trabajadores que tienen reconocida su discapacidad a partir de un informe de discapacidad o también a partir del reconocimiento por su estado biológico, lo que significa que se han de considerar especialmente sensibles todos aquellos que presenten limitaciones personales, validadas por los servicios de Vigilancia de la Salud. (casos como exposiciones al ruido, a la MMC...).

Este hecho se deberá tener en cuenta en la evaluación de los riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Si seguimos valorando el artículo, los trabajadores especialmente sensibles no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico, o por su discapacidad física, psíquica o sensorial correctamente reconocida, puedan dichos trabajadores, los demás u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, cuando se encuentren en estados o situaciones que les impidan responder a las exigencias psicofísicas de sus puestos de trabajo.

A partir de dicho artículo y de las definiciones de la Ley de igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal, podemos diferenciar, a su vez, tres tipos principales de trabajadores especialmente sensibles:

- **Especialmente sensibles por sus “características personales”**: Las características propias y personales del trabajador pueden ser de origen, es decir, que corresponden al trabajador antes de su contratación o una vez ya lo ha sido, como resultado de una consecuencia, es decir, surgiendo una sensibilidad a causa del propio puesto de trabajo y de las características de este.

- **Especialmente sensibles por su estado “biológico conocido”**: Es de vital importancia que el trabajador informe al empresario de la situación en la que se encuentra, de esta forma éste podrá tomar medidas correctoras y asignarle un puesto de trabajo en relación con su estado de salud, sin que ello conlleve a riesgos para la seguridad propia o de otros. Si el trabajador no informa de su estado difícilmente se podrá adaptar el trabajo a la persona. Otra de las formas en las que el empresario puede ser informado del estado de un trabajador es a través de la Vigilancia de la salud. Más adelante veremos las vías de identificación y los recorridos que pueden surgir a través de un diagrama de flujo.

- **Especialmente sensibles con una “discapacidad” física, psíquica o sensorial:** Trabajadores que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial (igual o superior a un 33%), pero dicha discapacidad ha de estar relacionada con los factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo, ya que, por el contrario, en caso de no estarlo podrá seguir desarrollando su trabajo sin ningún tipo de problema. Esta situación puede aprobarse de forma anterior o posterior a la contratación de la persona.

Sea cual sea el tipo de sensibilidad en el que se puede encuadrar al trabajador, será necesario implementar soluciones individuales, dependiendo de las patologías de cada persona, para intentar favorecer su seguridad y salud y de los que le rodean, en el trabajo diario. Es importante destacar que, en las estrategias de prevención ante personal sensible, más allá de esta protección de su salud es necesario facilitar la integración de estos y preservar su empleabilidad.

Como se ha indicado en el último de los puntos, en aquellos casos en que un trabajador, que, presentando alguna discapacidad, ésta no afecte a los riesgos de su puesto de trabajo, se entenderá que no es especialmente sensible para su puesto de trabajo (será declarado trabajador apto sin limitaciones a pesar de la discapacidad reconocida, como veremos más adelante).

Igualmente, para aquellos trabajadores que no presenten ninguna discapacidad y obtengan un apto con limitaciones en su puesto de trabajo, deberá elaborarse un informe de evaluación específico.

Como hemos visto hasta el momento, las actuaciones a seguir, de forma gradual serán:

- ✓ Detección del caso.
- ✓ Estudio personalizado del caso.
- ✓ Adaptación del puesto.
- ✓ Limitación de tareas.
- ✓ Cambio de puesto de trabajo a uno compatible con su estado o situación si fuera necesario. En caso de embarazo o lactancia, si no es posible el cambio de puesto a uno compatible, se deberá realizar un estudio de baja por riesgo laboral por parte de la mutua.

No es correcto considerar como TES a todo trabajador con una discapacidad reconocida, podremos hablar de TES, o no, en el caso que su situación personal o biológica implique una especial sensibilidad ante los riesgos derivados del trabajo pudiendo estas verse agravadas.

Acabamos de comentar cuales son las actuaciones o procedimientos para seguir en el momento de detectar un trabajador especialmente sensible, además, por otro lado, observaremos las vías de detección que disponemos de los casos, todo ello a partir del siguiente Diagrama de flujo.

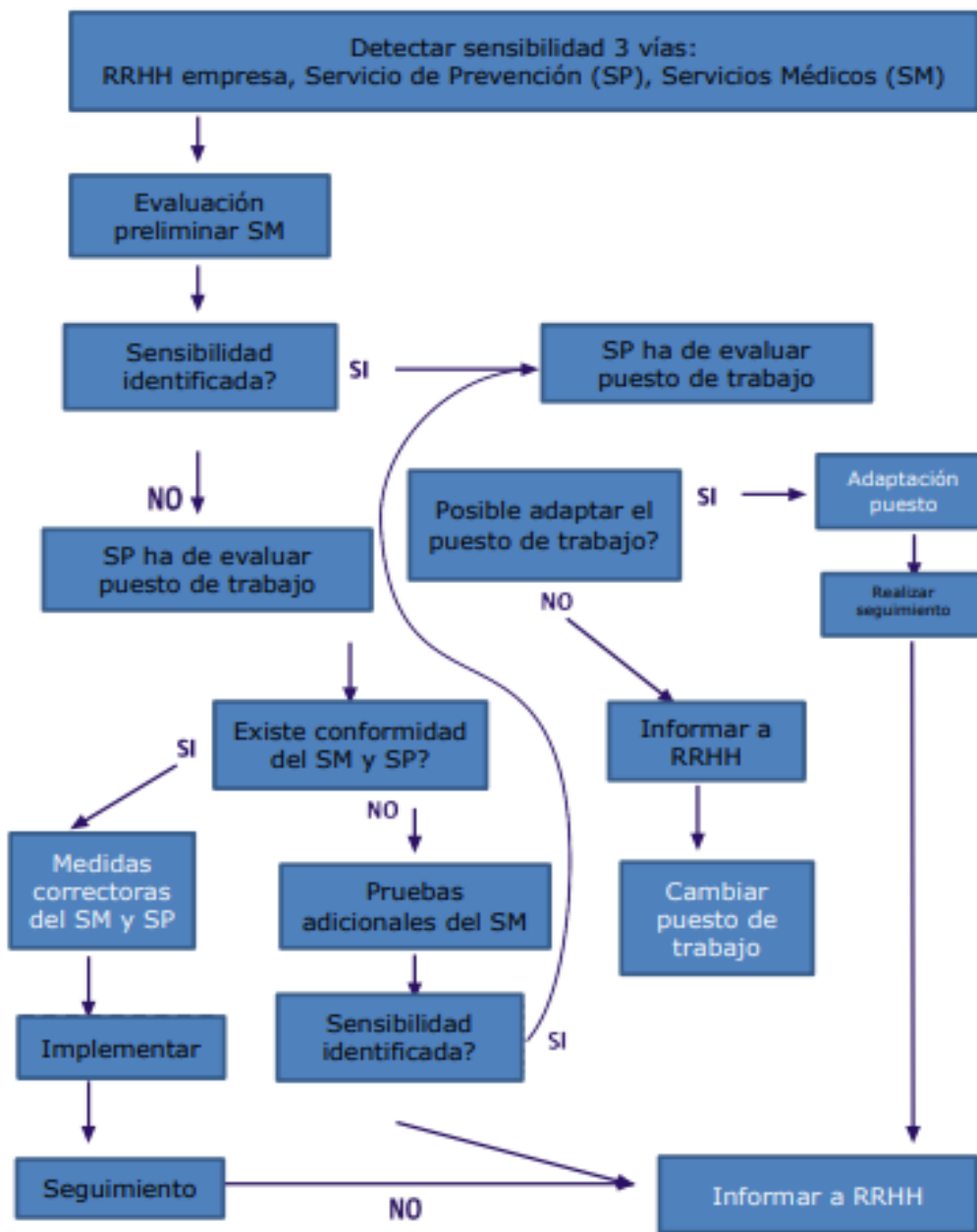


Figura 3: Diagrama flujo, vías de detección y proceso.

Fuente: COPALESA

En definitiva, el concepto TES que estamos valorando a lo largo de este punto implicará la aplicación de medidas de protección y/o medidas preventivas individuales y del entorno, que pueden incluir:

- a) Protección para aquellos trabajadores declarados especialmente sensibles respecto de los riesgos que les puedan afectar de una forma concreta.
- b) Acondicionar los lugares de trabajo a las personas.
- c) Poner a disposición de los trabajadores equipos adecuados para el trabajo, de manera que se garantice su seguridad y salud y así facilitar su día a día.
- d) La normativa, que se encarga de proteger al trabajador en contra de la discriminación, también puede exigir cambios de posición en los puestos de trabajo y de los recursos del lugar de trabajo.

3.1- FAQs TES.

Hasta el momento hemos podido observar una serie de conceptos que se pretenden aclarar, de forma rápida, a través de este punto:

- **¿Qué podemos entender por “características personales”, según nos indica el Art. 25 de la Ley de PRL?**

Las características personales hacen referencia a la existencia de patologías físicas, psíquicas o a cualquier otra deficiencia en el estado de salud del trabajador que, aunque no le supongan una incapacidad laboral o discapacidad, estas se puedan agravar debido a las condiciones de trabajo y/o impidan al trabajador dar respuesta a las exigencias psicofísicas del trabajo a desarrollar.

Si hacemos mención del art. 189 de la LGSS, podríamos entender que las características personales se refieren a cualquier afectación o enfermedad que no sea discapacitante o inhabilitante, pero que provoque una especial atención del trabajador justo en el momento de la asignación de funciones, con el objetivo de no agravar dicha patología.

Al hilo del párrafo anterior, no sólo estaríamos hablando de enfermedades físicas o psíquicas, sino también de afectaciones específicas no consideradas como enfermedad, dicho artículo nos concreta: *“defectos o dolencias físicas, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, vista defectuosa o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos análogos”*.

- **¿Qué se entiende por “estado biológico”?**

Los procesos biológicos están formados por reacciones químicas y otros eventos que provocan una transformación. Varios son los factores biológicos que ejercen influencia sobre la conducta de las personas. Los factores genéticos, el cerebro y el sistema nervioso, así como las glándulas endocrinas tienen papeles importantes en los procesos psicológicos y en la conducta, estos procesos biológicos son procesos que ocurren en los seres vivos.

- **¿Qué se entiende por “discapacidad”?**

Entendemos discapacidad como la existencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad y en ambientes laborales, en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

A efecto legal tienen la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado igual o superior al 33 %. Podemos diferenciar entre discapacidad física y sensorial, para el caso que nos compete nos centraremos en esta última, que su vez se divide en discapacidad auditiva y discapacidad visual. (ejemplos: dificultad para ver, para moverse o desplazarse, o para relacionarse con los compañeros...)

- **¿Qué se entiende por deficiencia?**

Deficiencia sería “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Algunos ejemplos de deficiencia serían la ceguera, la sordera, o el retraso mental.

Deficiencia: Toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma, o dentro del margen, que se considera normal para un ser humano”.

Minusvalía: Situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales.

Cuadro 1: Definiciones extraídas de la web de la OMS (Organización Mundial de la Salud).

- **¿Por qué los trabajadores con relaciones laborales temporales (ETT), son considerados personal sensible?**

Revisando el art. 28 de la LPRL podemos observar cómo estos trabajadores deben tener la misma consideración y disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. Al realizar la evaluación de riesgos específica de estos trabajadores se incluirán los puestos provenientes de ETT en el informe de evaluación de riesgos genérica, teniendo en cuenta las restricciones de trabajos prohibidos a empresas de trabajo temporal según el RD 216/1999. (Cabe recordar que un número importante de trabajadores empleados en nuestras instalaciones, por política de empresa, provienen de este tipo de relación laboral. Hay que destacar también que se tienen muy presentes las obligaciones como empresa usuaria de este tipo de relación).

- **¿Todo trabajador con una discapacidad reconocida se debe considerar trabajador especialmente sensible?**

Se trata de una pregunta clave que se está desarrollando y respondiendo a lo largo del ejercicio, recordar, de nuevo, que el elemento principal para su consideración debe ser la especial sensibilidad a los riesgos del trabajo. Es por esto por lo que, ante un trabajador con discapacidad reconocida, si no está relacionada con los factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo, al trabajador no se le deberá considerar como especialmente sensible. Por el contrario, si debido a la exposición a los riesgos propios del puesto de trabajo pudiera agravarse dicha incapacidad, en este caso sí pasaría a ser considerado trabajador especialmente sensible. Como hemos visto en el punto anterior al comentar el art 25 de la PRL.

- **¿Qué entendemos por patología?**

Patología es la parte de la medicina que estudia las enfermedades, pero lo habitual es que empleemos este término para referirnos a las alteraciones que sufren los organismos o para indicar que se tienen síntomas de una enfermedad.

- **¿En qué se basa la vigilancia de la salud individual?**

En este punto, la atención se centra en la persona, es muy importante la detección precoz de las alteraciones de la salud producidas por los riesgos derivados del trabajo y por otra parte de la existencia de especiales sensibilidades del trabajador frente a la aparición de esos riesgos.

La herramienta principal que dispone la vigilancia de la salud son los reconocimientos médicos, realizados a partir de protocolos específicos en función de los posibles daños que puedan surgir como consecuencia de los riesgos concretos del puesto de trabajo.

- **¿Quién decide sobre si un trabajador ha de ser considerado TES?**

Es la Vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles la que juega un papel clave para poder determinar si se requiere la adopción de medidas preventivas adicionales, la adaptación de las condiciones de trabajo o del puesto de trabajo, o el cambio a otro puesto de trabajo sin los riesgos que lo convierten en sensible, todo lo comentado, con el fin de garantizar la seguridad y salud a su condición o situación personal. Para ello se debe realizar una valoración del puesto de trabajo verificando los riesgos presentes en la evaluación inicial de riesgos para dicho puesto de trabajo, con las especiales características presentadas por trabajador, como se verá posteriormente.

- **¿Cuáles son las obligaciones del empresario frente a los TES?**

Se establece de forma muy clara, en el art 25 LPRL, que el empresario es responsable de garantizar de forma específica la protección de todos los trabajadores y de los trabajadores especialmente sensibles y además deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos. En función de estas evaluaciones deberá adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

El empresario debe garantizar la protección de todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales presentes o futuras, o que presenten algún tipo de discapacidad.

4- Evaluación de puestos de trabajo y puestos específicos:

La evaluación de riesgos específica para todo personal considerado “sensible” por un motivo u otro, empieza con la detección del trabajador o trabajadora, esta comunicación suele llegar al técnico de prevención de Copalesa a través de **tres vías**: (SM servicio médico, SP servicio de prevención o RRHH empresa).

- 1) El propio trabajador presenta un certificado médico externo a la empresa en el que anuncia una patología a verificar en la Vigilancia de la Salud por el Servicio de Prevención Ajeno.
- 2) Al tratarse de trabajadores de nueva incorporación o por que se modifique el estado biológico de los mismos. Esta comunicación deberá formalizarla el departamento de RRHH a los técnicos de prevención la empresa.
- 3) Tras la realización de los reconocimientos médicos, como se comentará más adelante, aparecen algunos trabajadores que pueden tener limitaciones para su trabajo.

En el art. 26 de la LPRL, (Protección de la maternidad) queda especificada la necesidad que la evaluación de riesgos de la empresa comprenda 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.

En el caso que a partir de los resultados de la evaluación se intuyese un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones laborales, del cambio de puesto de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Por otra parte, en el art 4 del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención encontramos que en la evaluación inicial de riesgos de cada puesto de trabajo debe tenerse en cuenta:

“La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de las condiciones del puesto”,

y que dicha evaluación debe actualizarse cuándo:

“La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.”

Una de las primeras medidas a tomar para la protección de las trabajadoras embarazadas, como trabajadoras especialmente sensibles que son, debe ser la realización de una evaluación específica de los riesgos laborales de los puestos teniendo en cuenta que puedan ser ocupados por mujeres en edad fértil y que pudiesen afectar a su salud por su condición de embarazadas o a la salud del feto. Es importante especificar que la evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto debe ser previa a que una mujer embarazada se incorpore a ese puesto de trabajo.

En esta evaluación para trabajadoras embarazadas deben quedar reflejados **TODOS** los riesgos laborales específicos que puedan afectar a la salud de la trabajadora por su condición.

Por otra parte, se deberán evaluar **TODOS** los puestos de trabajo de una empresa suponiendo que puedan ser ocupados en algún momento por una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. (características personales presentes vs futuras). Siempre se elaborará informe doble, embarazo y lactancia, independientemente de que se comunique una cosa u otra.

Durante la evaluación de riesgos, si se diera el caso de la detección de la presencia de agentes identificados en el Anexo VIII del RD 298/2009 (o tabla II de la Directiva 92/85/CEE del Consejo) que se basa en la lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural y se deberá realizar un informe técnico de evaluación.

De entre todos estos riesgos específicos para la situación de embarazo deberán especificarse los que sean exclusivos para el embarazo, es decir, aquellos que no son considerados riesgos laborales para las trabajadoras en general pero que sí lo son o pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada o para la del feto.

Por ejemplo, comentar que el riesgo de bipedestación, que en general no está considerado un riesgo laboral para los trabajadores, pero que si lo puede ser para las mujeres en situación de embarazo.

A su vez, en la evaluación de riesgos también deberán estar incluidos los riesgos no exclusivos para el embarazo pero que en algún momento pueden afectar a la trabajadora por su situación de embarazo de forma más clara que a cualquier otro trabajador.

Por ejemplo, en referencia a este punto se podría incluir el riesgo de manipulación manual de cargas o la exposición a agentes químicos, los cuales son riesgos laborales para todos los trabajadores, pero en este caso lo será en mayor medida y en especial para las trabajadoras embarazadas.

Los riesgos específicos para el embarazo deben estar relacionados y valorados, de forma muy clara, es decir, es necesaria la cuantificación de la intensidad y la frecuencia de cada riesgo.

- En el primer ejemplo, ante la MMC, habría que especificar el tipo y las características de las cargas manipuladas, las condiciones de manipulación, la frecuencia y el tiempo total de manipulación, valorando el grado o nivel del riesgo.

- En el caso de exposición a agentes químicos se debe especificar qué tipos de productos son, las formas de penetración en el organismo y los niveles de exposición especificando las dosis (concentraciones y tiempos de exposición) correspondientes.

Para las trabajadoras embarazadas la existencia o posibilidad de aparición de riesgos laborales específicos es considerada a partir de una determinada semana de gestación según cada tipo de riesgo. Es por esto por lo que, en la valoración de cada riesgo debe indicarse específicamente a partir de qué semana de gestación existe en cada uno de ellos, de acuerdo con los criterios técnicos que se empleen.

Para el caso de los menores de edad, según el Artículo 27 de la LPRL deberá realizarse evaluación de riesgos específica para **TODOS** los trabajadores menores de edad que existan en la empresa. La situación de este tipo de personal sensible se valorará de una forma superficial ya que atendiendo a la regulación de trabajos prohibidos para menores de 18 años se definen las industrias y actividades, que con arreglo a un triple criterio de clasificación; actividad prohibida, motivo de la prohibición y condiciones particulares de la prohibición, prohíben la contratación de menores de edad, incluyéndose entre ellos el siguiente:

- Actividades agrícolas y ganaderas: operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento...

Tomándose la decisión corporativa de no contratar menores de 18 años para las tareas de fábrica, a pesar de que fueran puesto aptos para ellos, no existiendo ningún caso en la actualidad.

En cualquier caso, las herramientas fundamentales que se han de tener en cuenta para la protección de menores en las áreas de trabajo son las siguientes:

- Realizar una evaluación de riesgos específica del puesto de trabajo que incluya una valoración de los riesgos a los que el trabajador es especialmente sensible.
- Organizar una vigilancia de la salud que incluya a su vez una valoración específica del posible daño que pudiera aparecer en relación con dichos riesgos.
- La información tanto a los trabajadores menores de edad como a los padres y tutores.
- Formación adecuada en seguridad y salud en el trabajo y su supervisión.

En el caso de trabajadores especialmente sensibles, siempre que existan trabajadores con minusvalía o discapacidad reconocidas, se deberá informar al trabajador que nos debe proporcionar el informe de minusvalía en el que conste el grado de minusvalía o discapacidad, la resolución, y el informe para poder valorarla y evaluarla mejor. Recordemos que los tres grandes grupos de discapacidad se dividen en discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas, dependiendo del origen de estas.

El trabajador discapacitado es una persona que, por padecer algún trastorno físico o mental, presenta limitaciones que implican mayor dificultad que el resto de las personas para el desarrollo de las tareas cotidianas en su puesto de trabajo.

Como se ha comentado ya en varias ocasiones, se consideran trabajadores especialmente sensibles, a aquellos que tienen reconocida su discapacidad mediante informe de minusvalía. Pero también se debe tener en cuenta que el mencionado art 25 de la LPRL incluye “estado biológico conocido”, por lo que deberán considerarse trabajadores sensibles a todos aquellos que tras el reconocimiento médico presenten alguna limitación (por ej.: al ruido, a la manipulación de cargas...) y en ambos casos dicho estado o incapacidad pueda verse agravado por los riesgos derivados del puesto de trabajo.

Para aquellos trabajadores que presentando alguna minusvalía reconocida, ésta no afecte a los riesgos de su puesto de trabajo (es decir, tengan una calificación de apto sin limitaciones en su reconocimiento médico, de las que hablaremos más adelante), se entenderá que no es especialmente sensible para su puesto de trabajo, pudiéndose elaborar el informe específico si los técnicos consideramos que puede tener alguna incidencia en su puesto (por ej.: un trabajador con una sordera de un oído, con una aptitud sin limitaciones, se considera no sensible, aunque dada la incidencia en las condiciones de evacuación, los técnico podremos considerar necesario elaborar el informe). De todas formas, para aquellos trabajadores que no presenten ninguna minusvalía y obtengan un apto con limitaciones en su puesto de trabajo, deberá elaborarse el informe de evaluación específico.

Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se confirme a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes se deberá realizar la evaluación de riesgos correspondiente a la situación. Para realizarlo se tendrán en cuenta los resultados de las investigaciones sobre los posibles motivos de los daños para la salud que se hayan producido y las actividades organizadas para la reducción de los riesgos y que pudiesen haber variado la valoración de los riesgos evaluados con anterioridad.

4.1- Análisis del riesgo.

A partir del análisis del riesgo y de los métodos facilitados por el INSHT (Por ejemplo, a partir de la Nota Técnica 330), podremos identificar el peligro y se podrá estimar el riesgo, valorando al mismo tiempo la probabilidad y las consecuencias de que ocurra una situación de peligro.

Identificación del peligro: para identificar los peligros los clasificaremos por riesgos: caída de personas a distinto nivel, caída de personas al mismo nivel, caída de objetos, sobreesfuerzos, atropellos, golpes o choques con o contra objetos... Donde también se identificarán las posibles causas del riesgo.

Estimación del riesgo: una vez se ha realizado la identificación de los peligros, para cada uno de ellos se estimará la magnitud de los riesgos que provocan, en este momento se deberá tener en cuenta:

1) Probabilidad de que ocurra el daño:

Alta (A): el daño ocurrirá siempre o casi siempre.

Media (M): el daño ocurrirá en algunas ocasiones.

Baja (B): el daño ocurrirá raras veces.

2) Severidad del daño:

Nos serán de utilidad los siguientes ejemplos para poder identificar la severidad que se debe tener en cuenta en cada caso;

Ligeramente dañino (LD): cortes superficiales, magulladuras pequeñas, irritación de ojos por polvo, molestias e irritación como dolor de cabeza o disconfort.

Dañino (D): laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma trastornos musculoesqueléticos, enfermedades que conduzcan a una incapacidad menor.

Extremadamente dañino (ED): amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

3) Valoración del Riesgo.

La valoración del riesgo se ha efectuado mediante la tabla adjunta, teniendo en cuenta las consecuencias del riesgo (severidad) y la probabilidad o frecuencia de ocasión del riesgo.

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO (LD)	DAÑINO (D)	EXTREMADAMENTE DAÑINO (ED)
PROBABILIDAD	BAJA (B)	TRIVIAL (T)	TOLERABLE (TO)	MODERADO (MO)
	MEDIA (M)	TOLERABLE (TO)	MODERADO (MO)	IMPORTANTE (I)
	ALTA (A)	MODERADO (MO)	IMPORTANTE (I)	INTOLERABLE (IN)

En función de los niveles de riesgo obtenidos en la tabla anterior, la empresa, atendiendo a las prioridades establecidas, decidirá los plazos de ejecución de las acciones correctivas para eliminar o reducir el riesgo.

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
TRIVIAL (T)	No se requiere acción específica.
TOLERABLE (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medias de control
MODERADO (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado Cuando el riesgo moderado este asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará de acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
IMPORTANTE (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que no se hay reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgo moderados
INTOLERABLE (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, con incluso recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo

Para la toma de decisiones se utilizará como criterio la siguiente tabla, facilitada también en las notas técnicas del INSHT, la cual establece unas prioridades y plazos de ejecución en función de la valoración del riesgo.

Tal y como se ha comentado anteriormente, se deberán evaluar TODOS los puestos de trabajo de una empresa suponiendo que pueden ser ocupados en algún momento por una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia o por otro tipo de trabajador especialmente sensible. En las siguientes tablas se muestra un extracto de dos informes de evaluación inicial de riesgos de la empresa, concretamente del puesto de técnico de calidad y de operario de corte, despiece de pavo y pulido, en el que se contemplan las situaciones de embarazo.

En esta evaluación encontramos medidas preventivas relacionadas, con sobreesfuerzos, exposición a ruido, iluminación, exposición a agentes biológicos y fatiga física postural, atrapamientos por o entre objetos, entre otros. Aquellas situaciones en la que se prevé que una trabajadora embarazada esté en situación específica, estarán diferenciadas mediante el símbolo **Se/Ma-Lac/ME** junto al código de identificación de riesgo. (Sensible/Maternidad-Lactancia/Menores).

ÁREA	DEPARTAMENTO DE CALIDAD	
PUESTO DE TRABAJO	TECNICO DE CALIDAD	Atención a los clientes y proveedores, control de todo el proceso de calidad. Gestión documental del sistema de seguridad alimentaria, de exportación. Revisión envasado. Validación de pruebas. Prueba de equipos nuevos. Desplazamiento por las instalaciones de la empresa y al otro centro de trabajo.

RIESGOS REFERIDOS AL PUESTO DE TRABAJO: TECNICO DE CALIDAD			
Código 00.00			Riesgo: CAIDAS DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL
C	P	V	Utilización de escaleras fijas.
D	B	TO	
Medidas Preventivas			
01; En el uso de la escalera se seguirán las siguientes normas de utilización: Subir o bajar tranquilamente sin prisas evitando hacerlo corriendo o empujando a la o las personas que preceden. No se subirán o bajarán los peldaños de dos en dos, ni en grupo charlando. Se utilizarán los pasamanos y/o barandillas. No se utilizará calzado inseguro. Se tendrá especial cuidado cuando llueva ya que el riesgo de caída es mayor.			
C	P	V	Utilización de elementos inadecuados, como mobiliario o sillas para acceder puntualmente a lugares elevados en la oficina.
LD	B	T	
Medidas Preventivas			
01; Está prohibido subirse sobre cualquier objeto que no esté destinado especialmente para esta finalidad. Solamente se utilizarán escaleras, taburetes o cualquier elemento específico para esta finalidad y que cumplan con todas las condiciones de seguridad. Además, las escaleras deberán cumplir el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.			
C	P	V	Posible utilización de escaleras manuales.
LD	B	T	
Medidas Preventivas			
01; Las escaleras de mano se utilizarán de la forma y con las limitaciones establecidas por el fabricante. Antes de utilizar una escalera de mano deberá asegurarse su estabilidad. La base de la escalera deberá quedar sólidamente asentada. Las escaleras de mano se revisarán periódicamente. El ascenso, trabajo y descenso por una escalera de mano ha de hacerse con las manos libres, de frente a la escalera, agarrándose a los peldaños o largueros.			
C	P	V	Posible utilización de plataformas.
LD	B	T	
Medidas Preventivas			
01; El trabajador no deberá pegar saltos desde las plataformas de trabajo para bajar debiendo de usar correctamente las escaleras fijas destinadas para ello. Las plataformas de trabajo deberán permanecer limpias.			
Código 00.00			Riesgo: CAIDAS DE PERSONAS AL MISMO NIVEL
C	P	V	Materiales ubicados fuera de su lugar.
D	B	TO	
Medidas Preventivas			
01; Mantenga siempre su lugar de trabajo libre de obstáculos. Y siga las siguientes recomendaciones: Tómese su tiempo y vea por dónde camina. Mantenga los pasillos libres de obstáculos. Nunca deje abiertos los cajones de los archivadores. No deje nunca cables sueltos a lo largo del pasillo. Está prohibido y no se debe almacenar nada en los pasillos. No apile materiales de manera aleatoria. Utiliza las zonas destinadas para el almacenaje de objetos y productos.			
C	P	V	Existencia de suelo resbaladizo cuando se accede a las salas.
D	B	TO	
Medidas Preventivas			
01; El trabajador deberá hacer uso de las botas de agua, con suela antideslizante e impermeable al agua con marcado CE y folleto informativo.			
02; En caso de deterioro o rotura de las botas de agua se solicitará su reposición. La suela debe de tener un dibujo muy definido con acanaladuras o surcos, ya que cuantos más surcos haya, mejor se agarrarán las botas al suelo. Debe cuidar que su calzado esté limpio de grasa, sangre, etc. De nada sirve una buena suela si está sucia.			
03; Se inspeccionará visualmente la zona por donde queramos ir, para verificar que no haya restos de carne.			
Código 00.00			Riesgo: CAIDAS DE OBJETOS POR DESPLOME O DERRUMBAMIENTO
C	P	V	Almacenamiento de materiales en las estanterías.
D	B	TO	

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

Medidas Preventivas			
01; El almacenamiento de materiales tales como: archivadores, libros... en las estanterías se realizará de tal forma que el conjunto formado sea estable y se evite de esta forma una posible caída de objetos. Se garantizará en todo momento la solidez y resistencia necesarias para soportar las cargas o esfuerzos que sean sometidas.			
02; Se revisará que las estanterías estén bien ancladas a la pared y/o entre ellas, de manera que formen un conjunto estable.			
Código 00.00			Riesgo: CAIDAS DE OBJETOS EN MANIPULACION
C	P	V	Manipulación de cuchillo para coger muestras, bandejas de cuchillos.
D	B	TO	
Medidas Preventivas			
01; El trabajador deberá hacer uso de las botas de agua con puntera de acero, suela antideslizante e impermeable al agua con marcado CE y folleto informativo.			
02; Cuando manipule el cuchillo deberá permanecer atento para evitar la caída accidental del mismo. El cuchillo siempre se agarrará de forma firme. Sujete correctamente el cuchillo para coger muestras.			
03; El trabajador deberá hacer uso de las botas de agua con puntera de acero, suela antideslizante e impermeable al agua con marcado CE y folleto informativo.			
Código 00.00			Riesgo: SOBRESFUERZOS
C	P	V	Manipulación manual de cargas ocasional (material y equipos de oficina).
Medidas Preventivas			
01; Remisión al informe de estudio ergonómico realizado por el Departamento de Prevención de la empresa Copalesa.			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada, manipulación manual de cargas de < 5 kg. de forma intermitente < 4 veces/turno)
ED	M	I	
Medidas Preventivas			
01; Se deberá adaptar su puesto o reubicar a partir de la semana 37(34 en caso de embarazo múltiple) ** durante los 6 primeros meses de embarazo se evite el manejo de cargas superiores a 5 kg de forma reiterada o 10 kg de forma intermitente y a partir del séptimo mes evitar el manejo de cargas superiores a 3 kg			
C	P	V	Manipulación de cajas para la revisión de estos.
Medidas Preventivas			
01; Remisión al informe de estudio ergonómico realizado por el Departamento de Prevención de la empresa COPALESA			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada, manipulación manual de cargas de 5 a 10 kg. de forma intermitente < 4 veces/turno)
ED	M	I	
Medidas Preventivas			
01; Se deberá adaptar su puesto o reubicar a partir de la semana 26 (24 en caso de embarazo múltiple) ** durante los 6 primeros meses de embarazo se evite el manejo de cargas superiores a 5 kg de forma reiterada o 10 kg de forma intermitente y a partir del séptimo mes evitar el manejo de cargas superiores a 3 kg.			
Código 00.00			Riesgo: EXPOSICION A TEMPERATURAS AMBIENTALES
C	P	V	Posible acceso a las cámaras frigoríficas, a las salas de trabajo con frío debido a las necesidades de conservación de la carne.
Medidas Preventivas			
01; Cuando se acceda a las cámaras frigoríficas, a las salas se utilizará una vestimenta adecuada, chaleco para el frío con marcado CE.			
02; Remisión al informe de Evaluación de riesgos por estrés térmico debido al frío, realizado por el Departamento de Prevención de la empresa Copalesa.			

Tabla 14 - Extracto de una EIR, trabajadora embarazada, del Departamento de Calidad, realizada por el SPA externo.

ÁREA	SECCIÓN DESPIECE PAVO	
PUESTO DE TRABAJO	OP. DE CORTE, DESPIECE PAVO Y PULIDO	Operaciones de corte, despiece de pavo y pulido de pechuga y contra muslo mediante el cuchillo.

RIESGOS REFERIDOS AL PUESTO DE TRABAJO: OPERACIONES DE CORTE, DESPIECE PAVO Y PULIDO

Código 00.00			Riesgo: EXPOSICION A RUIDOS
C	P	V	Niveles de ruido.
Medidas Preventivas			
01; Remisión informe de ruido realizado por el Departamento de Prevención de la empresa Copalesa			
C	P	V	Niveles de ruido. En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada y existir niveles de exposición a ruido diario equivalente superiores a los 80 dBA de LAeq,d o niveles de pico máximo de 135 dBC.
Se/Ma-Lac/ME			
Medidas Preventivas			
01; Se deberá adaptar su puesto o reubicar a partir de la semana 22 (20 en caso de embarazo múltiple) * Aunque se protejan con orejeras o tapones, puesto que se reduce con ellos la exposición de la trabajadora, pero no la del feto.			
Código 00.00			Riesgo: ILUMINACION
C	P	V	Iluminación del lugar de trabajo.
Medidas Preventivas			
01; Remisión informe de iluminación realizado por el Departamento de Prevención de la empresa Copalesa			
Código 00.00			Riesgo: EXPOSICION A CONTAMINANTES BIOLÓGICOS
C	P	V	Cortar carne mediante el cuchillo.
Medidas Preventivas			
01; La empresa pondrá a disposición de los trabajadores la vigilancia de la salud para prevenir posibles afecciones derivadas del riesgo de exposición a agentes biológicos.			
02; Se seguirán las medidas higiénicas establecidas por el departamento de calidad.			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada, posible exposición a la toxoplasmosis por trabajar en manipulación de carne.
ED	A	IN	
Se/Ma-Lac/ME			
Medidas Preventivas			
01; Se recomienda realizar un serología en el momento de confirmar la gestación y, de ser esta negativa, proceder al tratamiento preventivo (espiramicina). Si la serología es positiva, incluso en condiciones de riesgo, puede seguir trabajando.			
Código 00.00			Riesgo: FATIGA FISICA POSTURAL
C	P	V	Largos periodos de tiempo en posición de pie.
D	M	MO	
Medidas Preventivas			
01; Remisión al informe de estudio ergonómico realizado por el Departamento de Prevención de la empresa Copalesa.			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada, bipedestación de forma prolongada (>4h / día).
ED	M	I	
Se/Ma-Lac/ME			
Medidas Preventivas			
01; Se deberá adaptar su puesto o reubicar a partir de la semana 22 (20 en caso de embarazo múltiple) ** de forma que la trabajadora pueda alternar posturas en posición sentado con posición de pie, así como fomentar periodos cortos de deambulacion. Durante el primer y segundo mes de embarazo se deberán establecer pausas de 15 min. cada 4 h. de bipedestación. Durante el tercer trimestre se evitará adoptar posturas de pie durante más de 30 min.			
Código 00.00			Riesgo: ESTRÉS TERMICO
C	P	V	Acceso a las sala de trabajo con frio debido a las necesidades de conservación de la carne.
Medidas Preventivas			
01; Remisión al informe de Evaluación de riesgos por estrés térmico debido al frío.			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y existir exposición a temperaturas demasiado bajas (< 10°C).
ED	M	I	
Se/Ma-Lac/ME			
Medidas Preventivas			

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

01; No deberá exponerse prolongadamente a situaciones de mucho frío. En cualquier caso, si puntualmente debe acceder a ambientes fríos utilizará ropa adecuada teniendo en cuenta la adaptación de la ropa de abrigo a su estado. Antes de exponer a una trabajadora en período de lactancia a temperaturas elevadas se deberá recabar la opinión profesional del médico especialista.			
Código 00.00			Riesgo: RIESGOS PSICOSOCIALES
C	P	V	Factores Organizacionales y/o Psicosociales.
Medidas Preventivas			
01; Remisión al informe de evaluación de Riesgos psicosociales.			
C	P	V	En caso de estar ocupado el puesto por trabajadora embarazada, existencia de ritmo de trabajo impuesto o con pausas insuficientes
ED	M	I	
Medidas Preventivas			
01; Se deberá reducir el volumen y ritmo de trabajo, aumentando la capacidad de autorregulación. Aumentar el tiempo disponible para descansos y su frecuencia. Prever personal adecuado para cubrir las bajas y descansos.			

Tabla 15 - Extracto de una EIR, trabajadora embarazada, de la sección de Despiece de Pavo, operario de cuelgue, realizada por el SPA externo.

4.2- Adopción de las medidas preventivas oportunas.

El siguiente paso, una vez realizada la evaluación específica de riesgos será elaborar una planificación preventiva en la que se especifiquen y se implanten todas aquellas medidas necesarias para la protección de los trabajadores, con el objetivo final de evitar que estos estén expuestos a los riesgos detectados que puedan afectar a su salud. Durante esta planificación preventiva será necesario a la vez establecer las medidas necesarias de adaptación o modificación del puesto de trabajo con la idea de eliminar los riesgos para los trabajadores o, por defecto, que los riesgos que queden se nos presenten lo más tarde posible.

Se deberá trabajar para la eliminación o reducción del riesgo mediante las medidas de prevención o corrección oportunas, estas acciones y medidas deben ser de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual y/o de formación e información a los trabajadores.

Los métodos de control deben ser seleccionados teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Combatir los riesgos en el origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las instrucciones necesarias a los trabajadores. (Información).

Es importante tener presente que la norma nos especifica que en el momento que nos encontremos ante un caso de trabajadora embarazada, si la adaptación o modificación del puesto de trabajo no es posible, se debe valorar el cambio de dicha trabajadora a otro puesto de trabajo, (libre de riesgos o en los que la existencia de riesgo sea en una semana de gestación más avanzada). Si se diera el caso en que las opciones de adaptación, cambio de puesto o de sección no fueran posibles, la empresa se debe plantearse el siguiente paso, que ha de ser el cambio de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, (como se contempla en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores). Todas estas condiciones se contemplan durante el período en el que sea necesario para la protección de su seguridad y de su salud y hasta que se mantenga la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

5- ¿Como se detectan y evalúan los TES en la empresa?

Durante la Evaluación de Riesgos se debe tener en cuenta una valoración de características personales para cada puesto de trabajo, en el que se pudiera dar una situación de especial sensibilidad para el desarrollo de dicho puesto (Evaluaciones específicas). Ello se debe hacer en colaboración con el área de Vigilancia de la Salud, sea propia o ajena, de la empresa, en nuestro caso, la técnico del SPA encargada de la especialidad de la Seguridad en el trabajo ha sido la encargada de realizar las EIR (Evaluación Inicial de Riesgos), como hemos visto en los ejemplos anteriores.

Un aspecto importante es la realización de reconocimientos médicos específicos a trabajadores de los que se tenga la sospecha que pudieran sufrir una especial sensibilidad a determinados riesgos. Recordemos que en este momento se suele entrar en la voluntariedad o no de este reconocimiento, en la exoneración de la empresa al haberlo ofrecido, a pesar de que el trabajador se haya negado al mismo, (características que se comentarán más adelante). También es necesario destacar que, en nuestro caso, en muchas ocasiones es el propio trabajador es el que realiza una primera visita a servicios médicos externos (médico de cabecera) y a partir de ahí se activan los protocolos internos para verificar la información facilitada.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores resulta obvio que la detección de trabajadores especialmente sensibles también es un proceso constante, que debe realizarse con cierta periodicidad. Y como ya se ha comentado, se deberá identificar, a través de la vigilancia de la salud, a los trabajadores especialmente sensibles y estudiar la compatibilidad del puesto de trabajo con sus características individuales y/o aplicar las medidas preventivas necesarias, entre las cuales se encuentra la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades de este, el cambio de área de trabajo o incluso suspensión del contrato por riesgo (trabajadoras embarazadas).

El personal sanitario del servicio de prevención serán los encargados de estudiar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y estos nos propondrán las medidas preventivas adecuadas, como vienen haciendo ya desde el momento de la contratación.

Los principales factores de riesgo que se pueden dar en un matadero, según nos especifican las Notas Técnicas de Prevención son los siguientes:

- Golpes, atrapamientos, mordeduras, arañazos de los animales vivos.
- Cortes, roces, arañazos con astillas o huesos de la canal o con herramientas.
- Salpicaduras, proyecciones de esquirlas de la canal, de vómitos, de sangre, de orina y/o de heces, etc.
- Contacto con la piel, los pelos, plumas, las proteínas u otros alérgenos de origen animal.
- Manos siempre húmedas.
- Exceso de humedad y bajas temperaturas ambientales.
- Formación de bioaerosoles en determinadas actividades como en el lavado de la canal y en la limpieza del local con agua a presión, en el escaldado y flagelado (vapor), en la realización de cortes como en el esquinado o división de la canal.
- Exposición a polvo orgánico y bioaerosoles en los corrales.
- Malos hábitos como: llevarse las manos a la boca, frotarse los ojos, no protección de heridas abiertas, comer, fumar en el lugar de trabajo, etc.

Fábrica se divide en dos zonas o áreas principales muy importantes separadas entre ellas. Por un lado, tenemos la zona sucia, en la que se encuentra cuelgue y matadero como secciones más relevantes y por otro lado está la zona limpia, en la que se encuentra despiece, clasificadores y envasado entre otros. Es necesario realizar esta separación para observar que los riesgos recién comentados afectan de formas diferentes en ambas zonas. Por ejemplo, en la zona sucia, en la que se manipula al animal vivo para realizar el cuelgue, se realiza el degüello de las aves por parte del matarife... podemos encontrar riesgos de arañazos realizados por las aves, salpicaduras, golpes, golpes de calor en verano por el alto % de humedad que se mantiene constante, caídas a distintos nivel, por las características propias de la sección de cuelgue o inhalación de plumas de pequeño calibre, mientras que por otro lado, en la zona limpia, los riesgo principales son debidos a las bajas temperaturas ambientales, a las caídas al mismo nivel, ya que los suelos están constantemente mojados, a los cortes debido al uso de cuchillos y herramientas de corte entre otros.

5.1- La Vigilancia de la Salud.

La Vigilancia de la salud, a pesar de que es considerada una actividad propia del ámbito de la Medicina del Trabajo, supone una relación de complemento al resto de actividades que forman los Servicios de Prevención, es decir, necesita nutrirse de informaciones producidas por otros especialistas y aporta, a su vez, los resultados de su actividad al ámbito de la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención.

Apoyándonos en la NTP 471 y en la web de sobre La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales, esta debe ser:

Garantizada por el empresario, limitando el alcance de esta a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Específica, en función del o de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.

Voluntaria, para el trabajador, excepto cuando pueda darse alguna de las siguientes circunstancias:

- Que existencia especificación en la norma, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para otros trabajadores.

Confidencial, dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria.

Ética, con la finalidad de asegurar una práctica profesional con los principios del respeto a la intimidad, a la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.

Prolongada en el tiempo, es decir, cuando sea necesario se extenderá más allá de la finalización de la relación laboral.

Contenido ajustado a las características definidas en la normativa. Para aquellos riesgos que no disponen de reglamentación específica, la LPRL no especifica ni define las medidas o instrumentos para la vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia por aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encargando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y de los protocolos de actuación en esta materia, de los cuales hablaremos en el siguiente punto.

En el contenido de dichos reconocimientos se mostrará una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.

Realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y enfermeros de empresa.

Planificada, ya que las actividades de vigilancia de la salud deben responder a unos objetivos marcados, debido a la exposición a riesgos que no se han podido eliminar o a causa del propio estado de salud de los trabajadores.

La planificación deberá tener en cuenta:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores **inicial**, a partir de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con los consiguientes riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud **periódica específica**, por trabajar con determinados productos o en determinadas, o a petición del trabajador, cuando este crea que las alteraciones de su salud son producidas por la actividad laboral que realiza.
- Una evaluación de la salud **después de una ausencia prolongada** por motivos de salud.

Sistemática, ya que las actividades de vigilancia de la salud deben estar actualizadas permanentemente más allá de las casuísticas temporales.

Informando individualmente a los trabajadores, tanto de los objetivos de la vigilancia como de los métodos utilizados, estos deben ser explicados de forma suficiente y comprensible a los trabajadores, así como de sus resultados.

Gratuita, porque el coste económico de cualquier medida relacionada con la seguridad y salud en el trabajo nunca debe recaer sobre el trabajador.

5.2- Protocolos de vigilancia.

Entre los protocolos de vigilancia sanitaria editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, los aplicados a través de la Vigilancia de Salud contratada por el Servicio de Prevención Ajeno con el que colabora Copalesa se establecen los siguientes:

- **GENERAL BÁSICO.**

- **MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.**

Este punto es de aplicación para todos aquellos trabajadores, que una vez realizada la evaluación de riesgos en su puesto de trabajo se constata que manipulan manualmente cargas, siempre que éstas superen los Kg. de peso que están marcados en la normativa facilitada por el INSHT. La manipulación manual de cargas ocasiona frecuentes y variadas enfermedades y accidentes de origen laboral, producidos por sobreesfuerzos. Muchos trabajadores adultos han sufrido o sufrirán algún dolor de espalda a lo largo de su vida.

Es importante destacar que, como manipulación de cargas, entendemos cualquier operación de transporte o sujeción de una carga, como el levantamiento, el empuje, la colocación... que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas pueda suponer la aparición de un riesgo, concretamente dorsolumbar, para los trabajadores que la efectúan.

• **POSTURAS FORZADAS.**

Este protocolo tiene como finalidad analizar el puesto de trabajo y evaluar el posible riesgo derivado de posturas forzadas. Está dirigido a todos aquellos trabajadores que están expuestos a posturas forzadas en su puesto de trabajo. La vigilancia de trabajadores expuestos a posturas forzadas comprende dos fases principales:

- El análisis de las condiciones de trabajo, que nos permite evaluar el riesgo del puesto de trabajo y la zona del cuerpo que puede resultar afectada.
- La vigilancia sanitaria específica de los trabajadores.

• **RUIDO.**

Para poder diagnosticar hipoacusia por ruido es necesario excluir otras posibles enfermedades del oído medio, del oído interno y lesiones del nervio auditivo. Muchas otras patologías pueden presentar síntomas similares a los producidos por el ruido en la audiometría de tonos puros (hipoacusia neurosensorial hereditaria e idiopática, etc.) por lo que el diagnóstico clínico puede resultar difícil. Además, es muy probable, que estas patologías sean responsables de una sobrevaloración de los efectos del ruido en la audición. El diagnóstico de lesión auditiva por exposición a ruido se realizará cuando existan razones más que evidentes durante la exploración.

- ***DERMATOSIS LABORAL.***

En este protocolo, cabe destacar que las ocupaciones de mayor riesgo en relación con este tipo de infecciones son trabajadores sanitarios, veterinarios, mataderos, ganaderos, etc. (aquellos trabajos en los que hay contacto con animales o con productos de origen animal). Identificados los riesgos biológicos durante el trabajo se procederá a evaluar los mismos determinando la naturaleza, el grado y duración de la exposición de los trabajadores.

Cuando nos encontremos ante trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, dichos riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes. Esta evaluación debe repetirse periódicamente y cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a los agentes biológicos. La sección de cuelgue, por su contacto con el animal vivo y la de matadero (matarifes en particular) son los más expuestos en este punto.

- ***ASMA LABORAL / BRONCOPULMONAR.***

Este punto valorará el riesgo de padecer este tipo de asma laboral por aquellos trabajadores expuestos a altas concentraciones de sustancias inhaladas, irritantes para las vías respiratorias, en lugares con medidas de ventilación insuficientes para la cantidad de agentes que se encuentra en el ambiente. (se presta especialmente atención a los integrantes de la sección de cuelgue por la gran cantidad de plumas que se encuentran en el ambiente). No se trata de unos efectos inmediatos, por lo que deberá existir necesariamente un tiempo de latencia de meses o años hasta que se produzca la sensibilización.

Los elementos o situaciones que se suceden ante esta patología son los siguientes:

- ✓ Concentración: cuanto mayor sea la concentración, mayor será el riesgo de sensibilización a la sustancia.
- ✓ Tiempo de exposición: será importante para dar pie a que se desarrollen los mecanismos inmunitarios propios de cada trabajador.
- ✓ Ventilación del lugar de trabajo, por el contrario las condiciones adversas favorecerán la sensibilización del personal.

• ***AGENTES BIOLÓGICOS.***

• ***RIESGO QUÍMICO INESPECÍFICO.***

• ***ESTRÉS TÉRMICO -TEMPERATURAS EXTREMAS-.***

• ***MOVIMIENTOS REPETITIVOS.***

Se establece esta vigilancia médica para aquellos trabajadores con tareas repetidas, (por ejemplo, las secciones de despiece o clasificadores, que realizan las mismas acciones en cadena) que supongan sobrecarga muscular durante toda o parte de su jornada laboral de forma habitual. Se entenderá por movimientos repetidos a un grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al grupo osteomuscular provocando en el mismo fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión. Destaca la vigilancia de la zona de cuello-hombro y en la zona de la mano-muñeca principalmente.

5.3- Valoraciones de aptitud.

La elección de los protocolos a aplicar dependerá de las características de los puestos de trabajo que se encuentran en fábrica, a partir de la aplicación de estos protocolos se establecerán una serie de valoraciones de Aptitud que la Vigilancia de la Salud nos indicará:

- **Apto sin restricciones (Apto):** El trabajador podrá desempeñar su tarea habitual sin ningún tipo de restricción física ni laboral.
- **Apto con restricciones laborales adaptativas:** El trabajador es apto para realizar su tarea habitual, precisando alguna adaptación en su entorno con el fin de evitar repercusiones en su salud. Se establecerán pautas para realizar seguimiento de su estado de salud precisando una revaloración de la aptitud médico-laboral obtenida.
- **Apto con restricciones laborales restrictivas:** Existe la prohibición de realizar total o parcialmente tareas muy concretas y específicas del puesto de trabajo. Se deberá comunicar a la empresa las actividades o tareas que no debe realizar el trabajador.
- **En observación con restricciones laborales:** Los datos del reconocimiento médico no son definitivos. Se necesitará una prueba o estudio específico. A parte, se realizará un seguimiento del estado de salud de este trabajador, hasta que se obtenga una valoración definitiva de la aptitud médico-laboral.
- **Apto con restricciones indicadas para trabajadores en situaciones especiales:** Menores, Trabajadoras embarazadas y en periodo de Lactancia.

- **Incompleto:** El trabajador no se ha sometido a la totalidad de las pruebas médicas necesarias para la valoración de su estado de salud, por lo que no se podrá establecer cual es su aptitud.

- **No apto temporal:** Este tipo de aptitud se concederá ante dos situaciones:
 - Cuando, una vez obtenido el resultado de la exploración médica, se considere que el trabajador no es apto durante un período de tiempo determinado, decidiéndose que, pasado dicho plazo, sea valorado de nuevo para determinar su regreso al puesto de trabajo asignado.
 - Que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o Contingencia Profesional (Accidente laboral o Enfermedad profesional), por lo que no podrá ser valorado y deberá, una vez que sea dado de alta por la Mutua de Accidente laboral o Servicio Público de Salud, acudir para nueva valoración de su estado de salud.

- **No Apto:** El trabajador no puede desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo.

6- Nuestros TES, una oportunidad de mejora:

Hoy en día, Copalesa tiene identificados 39 casos de trabajadores especialmente sensibles, entre todos estos, encontramos algunos de los siguientes casos:

- Apto con restricciones por MMC (Manipulación manual de cargas).
- Apto con restricciones por Embarazo.
- Apto con restricciones por sordera parcial.
- Apto con restricciones laborales, sin especificar el motivo.
- Apto para sus tareas habituales, (evitar rotación de puestos).
- Apto considerando su nivel de discapacidad.

Debemos recordar el concepto de confidencialidad, como uno de los pilares de protección al trabajador en la Vigilancia de la Salud. En la empresa conocemos muchos casos “evidentes” respecto a los motivos de las restricciones, pero para otros muchos no lo son y se mantienen bajo este amparo.

A continuación, se especifican 4 casos particulares, entre todos los detectados en la empresa y se muestran cuáles son las recomendaciones que nos facilita la Vigilancia de la Salud, a la vez que se proponen las medidas preventivas iniciales por parte de la empresa.

6.1- Caso 1: Manipulación Manual de Cargas

Operario de Matadero de Pavo, considerado apto con restricciones y del cual, a partir de la vigilancia de salud, se nos han propuesto varias medidas preventivas básicas.

Sección	Matadero de pavo
Descripción detallada de las tareas que realiza.	Tareas de matadero

Realizada la evaluación de riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL se anexa, según establece el artículo 25 sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, los procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajador/a y las medidas preventivas a adoptar:

EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES

	Descripción de la situación actual	Propuesta de Medidas preventivas
ESPACIO Y CONDICIONES DE TRABAJO:	Apto con restricciones.	Evitar coger pesos superiores a 5 Kilos. Deberá seguir la rotación de tareas y los descansos programados en su puesto de trabajo. Es importante que utilice adecuadamente los equipos de protección individual.
SECCIÓN	Matadero pavo.	Evitar coger pesos superiores a 5 Kilos. Deberá seguir la rotación de tareas y los descansos programados en su puesto de trabajo. Es importante que utilice adecuadamente los equipos de protección individual.
MEDIDAS EN CASO DE EMERGENCIA	Actuación en caso de evacuación del centro.	No se debe realizar ninguna actuación especial en caso de evacuación del centro debido a su estado de sensibilidad.
CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DEL TÉCNICO	Evitar coger pesos superiores a 5 Kilos. Deberá seguir la rotación de tareas y los descansos programados en su puesto de trabajo. Es importante que utilice adecuadamente los equipos de protección individual.	

MEDIDAS PREVENTIVAS INICIALES ADOPTADAS POR COPALESA

Evitar coger pesos superiores a 5 Kilos. Deberá seguir la rotación de tareas y los descansos programados en su puesto de trabajo. Es importante que utilice adecuadamente los equipos de protección individual.

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

6.2- Caso 2: Hipoacusia parcial

Operario de Despiece de Pavo, considerado apto con restricciones personales y del cual, a partir de la vigilancia de salud, se nos han propuesto varias medidas preventivas básicas.

Sección	Despiece de pavo.
Descripción detallada de las tareas que realiza.	Tareas de despiece.

Realizada la evaluación de riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL se anexa, según establece el artículo 25 sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, los procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora/a y las medidas preventivas a adoptar:

EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES

	Descripción de la situación actual	Propuesta de Medidas preventivas
ESPACIO Y CONDICIONES DE TRABAJO:	Apto con restricciones personales, y laborales adaptativas	Evitar la dependencia de señales de tipo acústico. Evitar trabajos en solitario. Si trabaja expuesto al ruido (aquel que supere los valores de $L_{aeq,d} = 80\text{Db(A)}/L_{pico} = 135\text{dB(C)}$), utilice, obligatoriamente y en todo momento, protectores auditivos certificados.
SECCIÓN	Despiece de pavo.	Evitar la dependencia de señales de tipo acústico. Evitar trabajos en solitario. Si trabaja expuesto al ruido (aquel que supere los valores de $L_{aeq,d} = 80\text{Db(A)}/L_{pico} = 135\text{dB(C)}$), utilice, obligatoriamente y en todo momento, protectores auditivos certificados.
MEDIDAS EN CASO DE EMERGENCIA	Actuación en caso de evacuación del centro.	No se debe realizar ninguna actuación especial en caso de evacuación del centro debido a su estado de sensibilidad.
CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DEL TÉCNICO	Evitar la dependencia de señales de tipo acústico. Evitar trabajos en solitario. Si trabaja expuesto al ruido (aquel que supere los valores de $L_{aeq,d} = 80\text{Db(A)}/L_{pico} = 135\text{dB(C)}$), utilice, obligatoriamente y en todo momento, protectores auditivos certificados.	

MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR COPALESA

Evitar la dependencia de señales de tipo acústico. Evitar trabajos en solitario.
Si trabaja expuesto al ruido (aquel que supere los valores de $L_{aeq,d} = 80\text{Db(A)}/L_{pico} = 135\text{dB(C)}$), utilice, obligatoriamente y en todo momento, protectores auditivos certificados. Facilitar chaleco reflectante y evitar al máximo los trayectos por zonas con circulación de vehículos.

Carlos García Moreno

MPRL-TESMAT/2nQ-2021

Se considerarán TES en relación con el ruido, a las mujeres embarazadas (por protección del feto), los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas o aquellos que hayan padecido alguna afección de tipo auditivas, cardiovasculares, metabólicas, traumatismo craneal, etc. y también a trabajadores de más de 50 años que pudieran presentar una mayor fragilidad ante este riesgo.

Las medidas genéricas a valorar, en cuya adopción participarán en todos los casos los responsables de la vigilancia de la salud, incluirán, la reubicación a puestos sin exposición a ruido, la reducción de la exposición mediante medidas organizativas, o el uso de protección auditiva de forma obligatoria en el momento en que se superen los 80 dBA.

En el caso de trabajadoras embarazadas, con el fin de evitar del impacto del ruido sobre la audición del futuro bebé, es aconsejable que en ningún caso se rebase la exposición diaria de 80 dBA, a partir de la semana 25 de gestación, no siendo de ninguna utilidad el uso de protección auditiva en estos casos.

6.3- Caso 3: Embarazo

Operario de Despiece de Pollo, considerada apta con restricciones y de la cual, a partir de la vigilancia de salud, se nos han propuesto varias medidas preventivas básicas.

Sección	Despiece Pavo
Descripción detallada de las tareas que realiza.	Tareas de despiece

Realizada la evaluación de riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL se anexa, según establece el artículo 25 sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, los procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajador/a y las medidas preventivas a adoptar:

EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES

	Descripción de la situación actual	Propuesta de Medidas preventivas
ESPACIO Y CONDICIONES DE TRABAJO:	Apto con restricciones.	Evitar la manipulación manual de cargas o arrastre de cargas superiores a 3Kg. A su vez evitar movimientos de flexo-extensión del tronco y la bipedestación prolongada.
SECCIÓN	Despiece de pavo.	Evitar la manipulación manual de cargas o arrastre de cargas superiores a 3Kg. A su vez evitar movimientos de flexo-extensión del tronco y la bipedestación prolongada.
MEDIDAS EN CASO DE EMERGENCIA	Actuación en caso de evacuación del centro.	No se debe realizar ninguna actuación especial en caso de evacuación del centro debido a su estado de sensibilidad.
CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DEL TÉCNICO	Evitar coger manualmente pesos superiores a 3Kg. Evitar la bipedestación prolongada. Alternar la bipedestación con la sedestación.	

MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR COPALESA

Evitar la carga o arrastres de pesos superiores a 3Kg, evitar la bipedestación prolongada, alternándola con momentos de sedestación. Debe evitar posturas forzadas de las extremidades inferiores. Se recomienda adaptación del puesto de trabajo o cambio de tareas durante la jornada laboral.

6.4- Caso 4: Epilepsia

Operario de Calidad, considerada apta con restricciones y de la cual, a partir de la vigilancia de salud, se nos han propuesto varias medidas preventivas básicas.

Sección	Departamento Calidad
Descripción detallada de las tareas que realiza.	Tareas de oficina

Realizada la evaluación de riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL se anexa, según establece el artículo 25 sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, los procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajador/a y las medidas preventivas a adoptar:

EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES			
	<table border="1"> <tr> <th>Descripción de la situación actual</th> <th>Propuesta de Medidas preventivas</th> </tr> </table>	Descripción de la situación actual	Propuesta de Medidas preventivas
Descripción de la situación actual	Propuesta de Medidas preventivas		
ESPACIO Y CONDICIONES DE TRABAJO:	<table border="1"> <tr> <td>Apto con restricciones.</td> <td>Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias.</td> </tr> </table>	Apto con restricciones.	Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias.
Apto con restricciones.	Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias.		
SECCIÓN	<table border="1"> <tr> <td>Departamento Calidad</td> <td>Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias. Evitar manipular productos químicos.</td> </tr> </table>	Departamento Calidad	Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias. Evitar manipular productos químicos.
Departamento Calidad	Evitar la conducción dentro de la planta y el acceso a maquinaria con peligro de atrapamiento. Facilitar áreas de trabajo amplias. Evitar manipular productos químicos.		
MEDIDAS EN CASO DE EMERGENCIA	<table border="1"> <tr> <td>Actuación en caso de evacuación del centro.</td> <td>En dicho caso, el encargado del departamento será responsable del control de su evacuación.</td> </tr> </table>	Actuación en caso de evacuación del centro.	En dicho caso, el encargado del departamento será responsable del control de su evacuación.
Actuación en caso de evacuación del centro.	En dicho caso, el encargado del departamento será responsable del control de su evacuación.		
CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DEL TÉCNICO	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Evitar la conducción y manipulación de maquinaria con peligro de atrapamiento. A su vez no deberá tener acceso a productos químicos.</td> </tr> </table>	Evitar la conducción y manipulación de maquinaria con peligro de atrapamiento. A su vez no deberá tener acceso a productos químicos.	
Evitar la conducción y manipulación de maquinaria con peligro de atrapamiento. A su vez no deberá tener acceso a productos químicos.			

MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR COPALESA

Evitar la conducción y manipulación de maquinaria con peligro de atrapamiento. A su vez no deberá tener acceso a productos químicos. Se le facilitarán áreas de trabajo amplias, se informará y formará a compañeros del área de trabajo para conocer el método de actuación en caso de crisis.

En este último caso, que ha supuesto un reto para la empresa, nos encontramos ante una enfermedad neurológica que en ámbitos laborales es poco conocida. Esta, debe ser valorada teniendo en cuenta aquellos peligros físicos que sean potenciales ante la aparición de una crisis y así evitar al máximo la posible inseguridad laboral. Una persona que sufre epilepsia no podrá desempeñar legalmente una profesión que pueda poner en peligro la vida de los demás trabajadores, pero en el caso de nuestra empresa nos encontramos ante un caso de un Técnico de Calidad considerado apto con restricciones, por lo que ha sido destinado exclusivamente a trabajos de oficina, lo que ha facilitado adaptar el entorno a su casuística. Es importante destacar que hasta el momento no ha sufrido ninguna crisis en horario laboral y en todo caso, la empresa se ha preparado para esa posible situación, además hemos de intentar al máximo facilitar una actividad laboral exenta de riesgo al trabajador.

Desde la Vigilancia de la Salud se han tenido en cuenta múltiples condicionantes para poder realizar una valoración estricta para dicho trabajador, entre ellos se ha valorado la propia enfermedad, las medidas terapéuticas a aplicar, el tipo de trabajo realizado y su capacidad laboral. Por otro lado, se han valorado los riesgos laborales existentes, como se ha afrontado la enfermedad por parte del propio trabajador y la predisposición de la empresa. Hay que destacar, la importancia de la perspectiva del propio trabajador ante la enfermedad y ante los retos laborales.

Debemos recordar que la incapacidad laboral, tal como podemos extraer de las definiciones de la AEEMT, se define como un *desequilibrio entre las capacidades funcionales y los requerimientos de un puesto de trabajo, pudiendo ser transitorio (IT) o permanente (IP)*. A partir de esta definición, para poder calificar a un paciente como incapacitado laboralmente no será suficiente con que exista lesión o una alteración de sus funciones corporales (físicas o mentales), sino que debe darse, de forma obligatoria, la condición de que dicha alteración impida el desempeño de su puesto de trabajo.

Personal de oficinas está muy concienciado sobre cómo actuar en el momento de aparición de una posible crisis, los síntomas que se han de observar son los siguientes:

- Confusión temporal.
- Episodios de ausencias.
- Movimientos espasmódicos incontrolables de brazos y piernas.
- Pérdida del conocimiento o conciencia.
- Síntomas psíquicos, como miedo, nerviosismo o ansiedad.

Hay 5 consejos básicos que no se deben olvidar, dirigido a todos sus compañeros directos en oficinas.

- No perder la calma. No se debe actuar con precipitación.
- Tratar que la persona no se lesione durante la crisis. Quitar objetos peligrosos de alrededor (aristas de muebles, objetos punzantes, etc). Colocar algo blando bajo su cabeza, para evitar que se golpee contra el suelo. Aflojar ropas de alrededor del cuello (corbata, camisa, etc.).
- No inmovilizar a la persona por la fuerza durante la crisis.
- Evitar introducir un objeto en la boca o darle agua o alimentos durante la crisis o poco después.
- Comprobar que la crisis finaliza sin problemas.

Se debe esperar a su lado hasta que la crisis termine. Por lo general, en la mayoría de los casos la crisis no se prolonga más allá de los 3 o 4 minutos. Finalizada la crisis, se debe colocar a la persona de medio lado e inclinarle la cabeza para evitar que se atragante con la saliva o posibles vómitos y comprobar que vuelve poco a poco a la situación normal. Dejar que descanse hasta que se recupere.

7- Promoción de la salud, nuestros programas preventivos.

En Copalesa, los años de experiencia en el sector, nos han servido para recoger mucha información sobre situaciones compartidas con los trabajadores empleados. De dichas situaciones se han podido extraer acciones aplicables a distintos trabajadores y en diferentes escenarios. Dicha experiencia, a su vez, nos ha servido para establecer formas de trabajar correctas y hábitos que compaginaran el trabajo con la salud.

En base a nuestra experiencia, bajo el encargo del Consejo de Administración, y con la ayuda de los servicios de prevención ajenos, que también aportan ideas a este proyecto, nos dirigimos a generar un pequeño listado de recomendaciones y prácticas sanas que beneficien tanto al trabajador como a la propia empresa.

Partiendo de la base que en el entorno laboral hemos de procurar:

- Facilitar el acceso a los puestos de trabajo, (integración y participación de todas las personas).
- Incrementar la seguridad de las zonas de paso y clarificar las señales informativas.
- Garantizar el uso adecuado de las máquinas, útiles y herramientas, teniendo en cuenta los malos usos.
- Propiciar el máximo nivel de seguridad y fiabilidad en el uso de los equipos.

Las actuaciones preventivas identificadas son las siguientes:

ACTUACIONES PREVENTIVAS QUE SE PROPONEN PARA CASOS DE MMC

- Limitar la Manipulación de cargas.
- Planificar el movimiento. Antes de cualquier MMC debemos pensar cómo vamos a realizarla, evitando de ese modo realizar movimientos dudosos.
- Limitar posturas forzadas, en función de lesión: elevación de hombros, giros, flexión de columna mantenida...

- Utilizar todas las ayudas técnicas de las que dispongamos.
- Evitar apoyos prolongados sobre superficies duras.
- Limitar tiempo de exposición.
- Alternancia de tareas, facilitando los descansos entre tareas repetitivas, Cumpliendo con las pausas regladas.
- Realizar Estiramientos y fortalecimiento de grupos musculares específicos.
- Mantener la espalda recta. Al realizar un levantamiento es muy importante tener un buen apoyo con los pies, un buen agarre de la carga y realizarlo con los brazos estirados y la espalda bien recta, siendo la fuerza de las piernas las que generarán normalmente el movimiento, evitando sobrecargar la espalda.
- La MMC que nos obliga a separar o a elevar los brazos de cuerpo o a inclinar, rotar o flexionar la espalda son las que pueden ocasionar mayores riesgos. Debemos procurar colocarnos de frente a la carga y acercarnos lo más posible, evitando moverla en los extremos, es decir por encima de la cabeza o por debajo de las rodillas.
- Evitar posturas estáticas. La fatiga física no solo se produce por el movimiento, sino también por la falta del este.
- Evitar los movimientos repetitivos. A pesar de que no se desarrolle mucha fuerza, los movimientos continuos lesionan igualmente los tejidos osteoarticulares.
- Variar la postura con frecuencia en caso de tener que repetir algún movimiento.
- Evitar los sobreesfuerzos. Valorar la necesidad de esperar a la llegada de ayuda para compartir pesos, bien propia o de otros servicios.
- No golpear objetos con las manos. Ni las manos ni ninguna otra parte de cuerpo. En caso de tener que mover algo que requiera un empuje, utilizar las herramientas adecuadas y guantes de protección si fueran necesarios.
- Uso de ayudas de tipo mecánico.
- Rediseño de cargas si fuera necesario. (Tamaños, pesos, agarres...).

- Mejorar la organización del trabajo evitando giros, inclinaciones, empujes a través de las instalaciones... que sean innecesarios.

ACTUACIONES PREVENTIVAS QUE SE PROPONEN EN CASOS DE HIPOACUSIA

- Tomar acciones correctoras sobre la fuente del ruido.
- Limitar la duración e intensidad de la exposición al ruido.
- Evitar exposición a agentes ototóxicos, irritantes o alérgenos.
- Instalación de máquinas sobre bases amortiguadoras.
- Aumentar amortiguación mejorando la sujeción de elementos vibratorios y facilitando soportes u otros materiales amortiguadores.
- Lubricar rodillos y cintas constantemente.
- Cambiar engranajes de dientes rectos por engranajes de dientes helicoidales.
- Sustitución, cuando sea posible, de metal por plástico u otros materiales que tengan menor resonancia al impacto o roce.
- Aislar maquinaria con materiales absorbentes de sonido, evitando la propagación por otros elementos del área y aislar maquinaria ruidosa en estancias independientes.
- Enclaustrar y estancar motores y partes vivas en movimiento de máquinas.
- Prevención de balanceos, golpes e impactos con suelos, paredes o elementos que propaguen excesiva energía sonora, cuando se transporten mecánicamente objetos o materiales voluminosos.
- Cambio de parada repentina por frenado progresivo.
- Transformación de impactos en presiones progresivas: “mejor atornillar que clavar”.
- Instalación de barreras sonoras, revestimientos y/o paneles fonoabsorbentes y tabiques de aislamiento sonoro.
- Instalar apantallamientos y cerramientos acústicos.
- Revestir paredes, tabiques separadores, suelos y techos con materiales amortiguadores y/o absorbentes.

- Evitar exposición habitual a ruido (>80 dB), cambios bruscos de presión o de temperatura.
- Según grado de lesión: limitación para conducción, alturas, cámara hiperbárica, confinados, maquinarias
- En hipoacusia avanzada, limitación para trabajos que requieran comunicación verbal. La iluminación debe ser necesaria de forma específica para favorecer la lectura de los labios.
- Si existe en la persona alteración del olfato, limitar actividades en las que sea necesario este sentido.
- Valorar dificultad para uso de equipos de respiración autónomos, mascarillas u otros elementos de protección respiratoria.
- Evitar desplazamientos por naves con circulación de vehículos, uso de chaleco reflectante.
- Protección auditiva si no tiene 100% de deficiencia.
- NO realizar trabajos en solitario.
- Facilitar las señales visuales ante la no distinción de las sonoras, tener en cuenta aspectos del diseño que aseguren su correcta percepción e interpretación.
- Ser personal sensible específico en los Planes de Emergencia y Evacuación.

ACTUACIONES PREVENTIVAS QUE SE PROPONEN EN CASOS DE EMBARAZO:

- Informar al encargado y al servicio médico siempre que detecte alguna molestia, por otra parte, ellos estarán siempre vigilantes ante sus posibles necesidades.
- Cambio de tareas, evitar niveles de ruido elevados que puedan afectar al feto.

- En los trabajos en fábrica se pondrá a disposición de las trabajadoras un asiento con el fin de que puedan cambiar de posición y se reduzcan el número de horas que realizan el trabajo de pie. Estar de pie más de 1 hora seguida en una posición fija, sin desplazarse y evitar estar sentada más 2 horas seguidas sin cambiar de posición. (alternar la sedestación con la bipedestación).
- Evitar los desplazamientos innecesarios durante el trabajo.
- Proporcionar suelos antifatiga para el trabajo de pie.
- Se evitará la manipulación manual de cargas. Siempre que se haya de realizar este tipo de tareas se solicitará ayuda a un compañero/encargado, se evitarán las posturas forzadas de las extremidades inferiores. Posibilidad de dividir las cargas a manipular.
- De igual forma se evitarán las posturas forzadas o incómodas, especialmente en espacios reducidos (ejemplo elevar los brazos por encima de los hombros durante un periodo continuado de tiempo).
- No se manipularán productos químicos.
- Eliminar o minimizar el alcance de elementos situados lateralmente o por detrás de la trabajadora.
- Facilitar los alcances y proporcionar superficies de trabajo de altura regulable.
- Mantener las muñecas rectas durante las tareas, evitando las posturas forzadas
- El servicio médico de Copalesa dispone de una camilla, que podrán utilizar en caso de encontrarse indispuestas.
- Facilitar las consultas regulares al servicio médico. (por ejemplo, le informarán de ejercicios para mantener una buena circulación).
- Se deberán extremar las precauciones en los desplazamientos por la empresa. El suelo permanece siempre mojado y por lo tanto existe un elevado riesgo de caídas al mismo nivel, facilitar calzado adecuado.
- Reserva plaza aparcamiento lo más cercana al acceso a las instalaciones.

- Deberá evitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto. Se deben adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
- La evaluación de los riesgos deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, 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 natural 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.
- Las trabajadoras embarazadas no realizarán trabajo nocturno o trabajo a turnos.
- Permitir suficientes pausas de descanso durante el trabajo, y en zonas adecuadas. Evitar el trabajo con un ritmo impuesto, asignando tareas que permitan abandonar el puesto de trabajo sin previo aviso y con la frecuencia deseada.
- 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 no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 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.
- Evitar la ropa o equipos de protección constrictivos que pueden comprimir su abdomen.
- Evitar las tareas que requieran subirse a escaleras de mano, taburetes, plataformas u otras superficies elevadas. (Pérdidas de equilibrio).

ACTUACIONES PREVENTIVAS QUE SE PROPONEN PARA CASOS DE EPILEPSIA:

- Confort Térmico - Evitar variaciones de temperatura de más de 10° y más del 25% del tiempo de esta exposición.
- Ruido - Usar protección adecuada a partir de 80 dB. Valorar las variaciones de frecuencia a soportar.
- Iluminación - Evitar variaciones bruscas de intensidad y contraste.
- Vibraciones - Desaconsejables frecuencias superiores a 40 Hz.
- Carga física - Evitar posturas fatigosas mantenidas.
- Carga dinámica - Evitar sobrecargas excesivas.
- Carga mental / Situaciones de estrés - Evitar exigencia o apremios de tiempo que produzcan estrés mantenido.
- Exigencia de tareas con Valorar nivel psíquico. (alto contenido y complejidad, de comunicación).
- Duración de la jornada - No superar las 8 horas/día de trabajo (valorar el tiempo in itinere).
- Periodos de descanso laboral / Pausas de descanso: 15% del tiempo total diario de trabajo.
- Evitar el trabajo nocturno. En trabajos a turnos, valorar su influencia en el paciente.
- Manipulación de cargas - Valorar riesgos potenciales de accidentalidad.

- Para el uso de herramientas - Valorar riesgo de accidentalidad durante la crisis.
- Conducción de vehículos – Desaconsejado por riesgo de accidentes in itinere o en misión.

8- Conclusiones.

Como hemos comentado con anterioridad, en el apartado 6, actualmente en Copalesa disponemos de 39 trabajadores considerados especialmente sensibles, entre los que nos encontramos valoraciones de aptitud, por parte de la Vigilancia de la Salud, como pueden ser:

- Apto con restricciones por MMC (Manipulación manual de cargas).
- Apto con restricciones por Embarazo.
- Apto con restricciones por sordera parcial.
- Apto con restricciones laborales, sin especificar el motivo.
- Apto para sus tareas habituales, (evitar rotación de puestos).
- Apto considerando su nivel de discapacidad.

Esto supone aproximadamente un 5% del total de trabajadores empleados en fábrica. Los motivos entre los que se engloban son diversos, siendo la manipulación manual de cargas el motivo principal, alrededor del cual giran un elevado porcentaje de casos. Limitaciones de levantamiento de pesos varios, evitar las tareas u operaciones que impliquen codos en separación sostenida, como trabajar con los codos por encima de la altura de los hombros, alternar posiciones de bipedestación con posiciones de sedestación, evitar conducir por las instalaciones de la empresa son algunas de las situaciones más recomendadas por parte de los servicios de Vigilancia de la Salud.

De entre estos 39 casos, desde el departamento de RRHH-PRL se ha podido verificar que un 68% afectan a hombres y un 32% a mujeres, siendo las secciones de cuelgue de Pavo y Clasificadora (tanto de Pollo como de Pavo) aquellas áreas en las que hay más trabajadores afectados, debido en gran

parte a que son secciones en las que se manipulan pesos y debido también a la existencia de tareas repetitivas alternadas con manipulación de cargas.

Además, en cuelgue de Pavo se ha de manipular al animal vivo, sacándolo de la jaula, hay que dominarlo para poder darle la vuelta, ponerlo boca abajo y realizar la operación de cuelgue en la cadenas transportadoras aéreas.

Continuando con las estadísticas de siniestrabilidad laboral, respecto a la duración de las bajas que tenemos, disponemos de informaciones diversas y poco concretas, pero sí hemos podido observar de forma clara que las relacionadas con la MMC son las que provocan bajas laborales de duración más larga.

Una de las medidas que se tomó para evitar los turnos con tareas repetitivas fue fraccionar las jornadas laborales realizando rotación de tareas y así alternarlas evitando problemas relacionados con la MMC, aunque no es una solución recomendada a todos los trabajadores.

Los técnicos de Prevención hemos podido observar cómo, en algunas ocasiones, las medidas propuestas a los responsables de sección no se cumplen, sobre todo en acciones que se han de realizar en fábrica ya que en oficinas se cumplen las propuestas facilitadas debido al control constante existente. (Por cercanía de secciones, recordar, que oficinas y fábrica están en plantas diferentes, estando el despacho de PRL fuera de fábrica).

Por ejemplo, en el caso de trabajador con Hipoacusia, hemos podido comprobar como, por motivos de producción, los encargados requieren que este realice rotaciones de tareas dentro de la sección a la que pertenece, lo que ha sido totalmente desaconsejado por los técnicos, recordando que dicho trabajador ha de tener un puesto de trabajo fijo, además en alguna ocasión se le ha podido ver manipulando cargas con la ayuda de la transpaleta eléctrica, caso también desaconsejado ya que se debe impedir al máximo que el trabajador circule por planta debido a su sensibilidad y al tráfico elevado existente. (A su vez sin utilizar chaleco reflectante).

Otro caso que se ha podido observar, no menos importante, y que también nos lo ha reportado el Comité de Seguridad y Salud, es que las tres mujeres embarazadas que hay en planta, no siempre disponen de sus taburetes para alternar la posición de bipedestación con sedestación.

Nos encontramos ante unas medidas que deberían ser de fácil consecución, a las que no se les ha tenido que realizar inversión económica, apenas, y a la que Copalesa se compromete en todo caso, por lo que se debe instar a los encargados de sección a velar por dicho compromiso preventivo.

Más allá de la mala praxis en los casos expuestos anteriormente, que entendemos que son esporádicos, desde el departamento de Prevención podemos afirmar que en muchas ocasiones hemos realizado aportaciones muy básicas a los responsables de sección, los cuales se han dedicado a transmitir la información tal y como se la hemos facilitado y por lo visto también anteponen las necesidades de producción a las necesidades personales de estos trabajadores.

Las principales herramientas preventivas que disponemos en Copalesa son:

1. Realizar evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo que incluyan una valoración específica de los riesgos a los que el trabajador puede ser especialmente sensible.
2. La adopción de medidas preventivas: adaptación del puesto de trabajo y facilitar la accesibilidad.
3. La vigilancia de la salud, que esta incluya una valoración detallada del posible daño que pudiera aparecer en relación con dichos riesgos.
4. La formación e información adecuada en seguridad y salud en el trabajo.
5. La supervisión continuada y directa del trabajo.

Desde Prevención adoptaremos medidas inmediatas para realizar acciones más contundentes, transmitiendo la información de forma más específica y completa a los responsables de sección, en referencia a las medidas a adoptar con los trabajadores sensibles.

Por otra parte, también haciendo referencia a los responsables se solicitará a Dirección de Operaciones la organización de formaciones extraordinarias en las que introducir las medidas preventivas que hemos desarrollado a lo largo del texto y así promover la cultura preventiva en dichos responsables y en su personal de confianza directo.

A su vez, como los técnicos de Prevención hemos descuidado dos puntos importantes de nuestro día a día, en concreto los puntos 4 y 5 de las herramientas de prevención comentada previamente, realizando comunicaciones básicas, al igual que el no hacer seguimiento de las medidas tomadas, solicitaremos para el primer punto información más completa en referencia a la que nos hacen llegar por parte de la Vigilancia de la Salud y por parte del Servicio de Prevención encargado de la Seguridad en el trabajo, tanto en el momento de detectar nuevos casos de TES como en el resto de informes que se nos entreguen, de esta forma, podremos elaborar informes más completos y específicos para después transmitirlos a fábrica. Y en referencia al segundo punto, aprovechándonos de la gran cantidad de visitas diarias que se realizan a fábrica por parte de personal de oficinas, organizaremos en las reuniones matinales diarias dinámicas de personal para que nos ayuden a revisar que las medidas propuestas por nuestro departamento se cumplen y por otro lado instarles a que en el momento de detectar algún tipo de anomalía nos la hagan llegar. El departamento de Calidad será de gran ayuda en esta dinámica ya que dispone de personal que constantemente hace gestiones tanto en oficinas como en fábrica.

Realizando estas mejoras podremos volver a promover una cultura preventiva en figuras clave dentro de la empresa (todas las jerarquías han de estar involucradas) aportando más y mejor información, apoyo y control a **TODOS** los trabajadores de la empresa. Nuestro objetivo común, clave en la empresa, es la siniestralidad **CERO** y con la participación de todos debemos realizar procedimientos más saludables, confortables, eficientes y ergonómicos.

9- Fuentes.

Bibliografía del texto por orden de aparición o de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículos, no en orden de referencia, 14, 25, 26, 27, 28.
- Seg-social.es. 2021. *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*. [online] Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e91e61c5-7559-4ce9-9440-a4bfe80e1df2/RIESGO+EMBARAZO_online.pdf?MOD=AJPERES&CVI D
- LIONDAU, Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Art 189, Decreto 2065/1974, LGSS
- Real Decreto Ley 01/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Insst.es. 2021. *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*. [online] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>
- Anexo VIII del 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.

- NTP 330 - Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.
- Art 45.1.d, Estatuto de los Trabajadores.
- NTP 901 – Riesgo biológico: Prevención en Mataderos.
- NTP 471 – La vigilancia de la Salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Insst.es. 2021. *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*. [online] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>
- INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD: DIFERENCIAS CONCEPTUALES Y LEGISLATIVAS: Vicente-Herrero MT, Terradillos García MJ, Aguado Benedí MJ, Capdevila García L, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Aguilar Jiménez E. Incapacidad y Discapacidad. Diferencias conceptuales y legislativas. Disponible en: <http://www.aeemt.com/>

10- ENGLISH LANGUAGE ABSTRACT:

BEST PRACTICES LIST FOR WORKERS ESPECIALLY SENSITIVE TO CERTAIN RISKS PROTECTION IN A FOWL SLAUGHTERHOUSE.

Copalesa is one of the most important Fowl Slaughterhouses located at the North of the country. In a township with approximately 5600 neighbours we give work to 1100 people. Our company is a economic muscle in the area, that collaborates with 275 fowl farms and has control of all the processes, from the birth, feeding, breeding and butchering to make sure that gets a 100% of quality in this main food so important at our diet.

We are two Senior Technician for Work Hazard Prevention, training many workers throughout the year and trying to create a preventive culture and also create healthier, more comfortable, efficient and ergonomic procedures for our colleagues and workers.

The main object of the text will be the compilation in a small list, all those promoted initiatives appear so that the company can apply, thus facilitating the work of all those people who are detected especially sensitive workers, a series of initiatives that will be carried out based on detection, assessment, adaptation and experience.

Previously, we will create a report to understand how the process of detecting people is, identify their sensitivity, who is in charge of assessing their situation (Health Medicine) and what measures have to be taken to adapt their work position, in case of be necessary.

We use the acronym TES to define especially sensitive workers, among these acronim we can find pregnant women, under-age, or temporary company workers, for example.

ANEXO - Declaración de Originalidad:

Jo, **CARLOS GARCIA MORENO**, amb DNI nº 36518263-J, estudiant del Màster en Prevenció de Riscos Laborals (MPRL) de la ETSEQ de la Universitat Rovira i Virgili, pel present,

DECLARO

Que sóc coneixedor de la guia de prevenció del plagi a la URV, Prevenció, detecció i tractament del plagi en la docència: guia per a estudiants (aprobada el Juliol de 2017) (<http://www.urv.cat/ca/vida-campus/serveis/crai/que-us-oferim/formacio-competencies-nuclears/plagi/>)

i afirmo que el treball amb el títol:

MANUAL DE BUENAS PRACTICAS EN LA PROTECCION DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS EN UN MATADERO DE AVES

entregat per la seva defensa, no constitueix cap de les conductes considerades com a plagi per la URV.

Tarragona, a 30 de Juliol de 2021.

Firma.



CARLOS GARCIA MORENO