"INFORME SOBRE SINIESTRALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE FEAPS MADRID"

Abay Analistas Económicos

Mayo 2011

1. INTRODUCCIÓN 3
2. DISEÑO METODOLÓGICO 5
3. RESULTADOS OBTENIDOS 6
3.1. Información relativa a los CEE 6
Actividad de los CEE 6
Año de constitución 7
Tamaño de los CEE 8
Estabilidad semestral de la plantilla 9
Distribución de la plantilla 10
Distribución de la plantilla por sexo 11
Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral 12
Horas mensuales trabajadas en los CEE 14
Porcentaje de horas mensuales trabajadas por las personas con discapacidad intelectual 15
3.2. Información relativa a la prevención de riesgos laborales 16
Identificación de riesgos existentes en los CEE 17
Realización de la evaluación de riesgos laborales 18
Recursos para la prevención de riesgos 18
Acciones realizadas para la prevención de riesgos 20
3.3. Información relativa a la siniestralidad 21
Accidentes registrados en los CEE 21
Características de los accidentes registrados 22
4. ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD 31
5. MAPA DE SINIESTRALIDAD 33
6. CONCLUSIONES 34
7. ANEXO ENCUESTA 38
8. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS 44

1. INTRODUCCIÓN

FEAPS Madrid es la Federación de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual de la Comunidad de Madrid. Su misión es la de promover acciones y servicios, creando las condiciones para que las organizaciones federadas mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias. Por otra parte, se trata de la mayor agrupación de entidades dedicadas a la atención de las necesidades de este colectivo y su entorno familiar dentro de la Comunidad de Madrid y que aglutina, aproximadamente, al 80% del total del sector.

Desde FEAPS Madrid, y gracias, al apoyo prestado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo durante los últimos años, hemos podido involucrarnos en un ámbito tan importante como es la Seguridad y Salud en el trabajo de los centros de atención a personas con discapacidad intelectual, realizando diversas tareas de asesoramiento técnico, consulta jurídica, información y formación preventiva, entre otras.

Asegurar un adecuado nivel de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores pertenecientes a las entidades federadas en todas y cada una de sus actividades y centros de trabajo, con especial atención a las particulares demandas que presentan los trabajadores con discapacidad intelectual, se ha convertido en un motivo de constante preocupación para FEAPS Madrid.

Los derechos de las personas con discapacidad intelectual y más concretamente el derecho al trabajo están calando cada vez más en la sociedad, y aún cuando nos encontramos lejos de los niveles de empleabilidad de la población en general, a pesar de la actual situación, se ha percibido un cierto aumento en el empleo de personas con discapacidad intelectual a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Dichos CEE persiguen la consecución de un trabajo productivo participando para ello regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad intelectual, prestándoles los servicios de ajuste personal y social que éstos requieren. A su vez, constituyen el medio de integración de personas con discapacidad intelectual al régimen de trabajo normalizado. A fecha de hoy, FEAPS Madrid cuenta con 28 Centros Especiales de Empleo federados.

Durante el período de trabajo llevado a cabo en el marco de la prevención de riesgos laborales, se ha podido constatar la ausencia de estudios estadísticos comparativos sobre la siniestralidad laboral de personas con discapacidad intelectual.

Por ello, este estudio presenta información novedosa y de vital importancia para conocer la realidad del sector a través del análisis y diagnóstico de la situación actual.

En este sentido, se han seleccionado una serie de índices de siniestralidad para, desde una base de datos comparativa, realizar el cálculo de los índices estadísticos y determinar una representación gráfica de los mismos que nos permite obtener el Mapa de Siniestralidad Laboral para el conjunto de entidades que conforman el sector.

Con este análisis pormenorizado de los factores de riesgo que inciden en la aparición de los accidentes de trabajo damos a conocer el actual escenario que nos ocupa y determinar las prioridades en la planificación de las medidas preventivas adecuadas, realizar un seguimiento de su aplicación y verificar su eficacia.

Por último, queremos agradecer al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST), así como a los Centros adscritos a FEAPS Madrid su participación y colaboración, que ha sido clave para poder reflejar fielmente la realidad del sector y evidenciar la necesidad de implicar a todos los órganos intervinientes en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

Con el objetivo principal de realizar una primera aproximación a la siniestralidad registrada por las personas con discapacidad intelectual dentro de los CEE de la red de FEAPS Madrid, se ha llevado a cabo la *Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011*.

El cuestionario que ha servido como herramienta base para esta encuesta y que puede consultarse en el anexo del presente documento, consta de tres bloques de preguntas. El primero recoge información relativa al Centro: actividad, plantilla y en número de horas trabajadas. El segundo apartado versa en exclusiva sobre información referente a la prevención de riesgos laborales. Y el último bloque recopila información vinculada al registro de accidentes laborales.

El procedimiento de configuración de la muestra se realizó solicitando colaboración a los CEE pertenecientes a la red de FEAPS Madrid para participar en este estudio sobre la siniestralidad laboral. De esta forma, se ha obtenido una muestra de 26 Centros.

Previamente al inicio del desarrollo del campo, se realizó un breve “pre-test” para comprobar la eficacia del cuestionario y resolver posibles dudas de cumplimentación o comprensión de los ítems.

Durante el periodo de campo (IV trimestre 2010 y I trimestre 2011) los Centros han cumplimentado mensualmente el cuestionario anexo, contando en todo momento con un soporte para la resolución de dudas.

Una vez finalizado el campo se ha procedido a la explotación de los datos, extrayendo frecuencias y cruces de variables interesantes para el análisis de la siniestralidad. Con el objeto de determinar la significación de las diferencias atendiendo a estas últimas variables se han realizado pruebas de la *Chi-cuadrado*.

Siempre que ha sido posible se ha recogido, tanto el dato total como el desagregado por sexo, atendiendo así el objetivo europeo de aplicar la perspectiva de género en el diseño metodológico, y dando cumplimiento a las recomendaciones de las políticas de mainstreaming que afectan tanto a la recogida de información cuantitativa como cualitativa.

Los resultados obtenidos son representativos para el conjunto de 26 Centros.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

A lo largo de las siguientes páginas se van a ir presentando los resultados obtenidos de la *Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.* Dichos resultados se encuentran agrupados en tres principales apartados:

1. Información relativa a los CEE.
2. Información relativa a la prevención de riesgos laborales.
3. Información detallada de los accidentes registrados.

3.1. Información relativa a los CEE

Este apartado se centra en las principales características de los CEE que forman parte de la muestra del estudio. Las variables detalladas se centran en la actividad del Centro y año de constitución, en la configuración de la plantilla que forma parte de los mismos y, por último, en la información referente a las horas mensuales trabajadas.

Actividad de los CEE

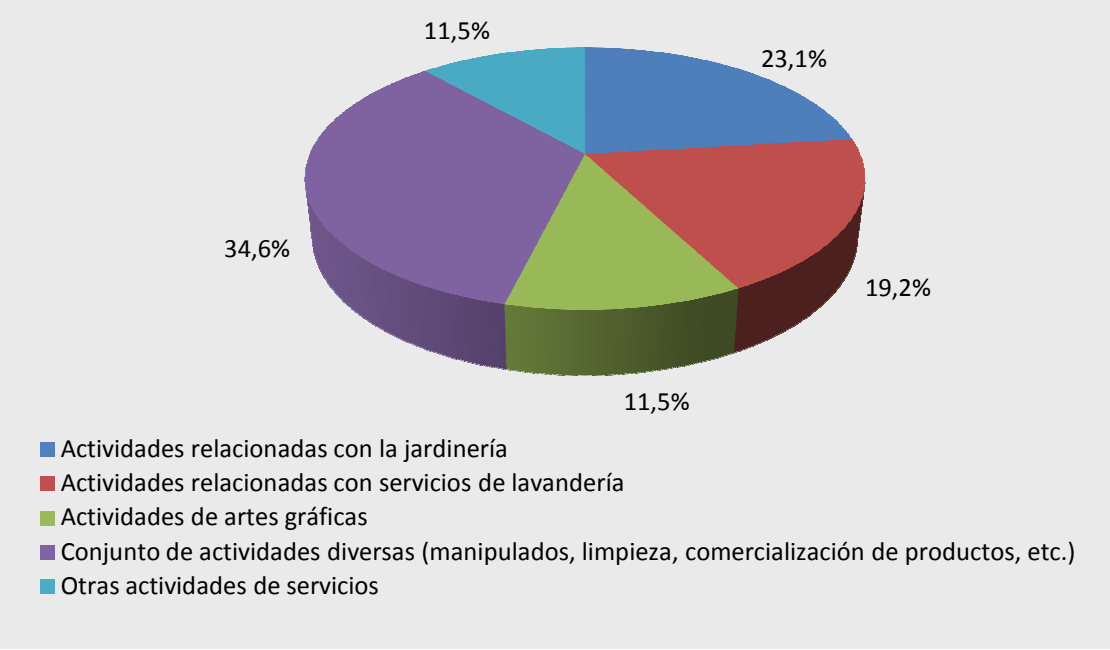
Los Centros, como empresas que participan en la dinámica del mercado de bienes y servicios, pueden centrar su productividad en cualquiera de las actividades existentes en el mercado. De este modo, se dispone de una muestra de 26 Centros que refleja esta heterogeneidad mercantil (Gráfico 1).

Por una parte, se cuenta con un importante grupo de Centros (65,4%) que canalizan su productividad en una sola actividad en concreto, frente al conjunto de Centros que realizan varias actividades mercantiles (34,6%).

Y por otra, de los Centros con actividades exclusivas, predominan los dedicados a actividades relacionadas con la jardinería (23,1%), los vinculados con servicios de lavandería (19,2%), y, en menor proporción (11,5%), los que realizan actividades gráficas u otras actividades de servicios.

Por último, mencionar que los Centros con actividades múltiples cuentan con una importante diversidad sectorial (manipulados, buzoneo, comercialización de productos, etc.).

Gráfico 1. Actividad de los Centros Especiales de Empleo.

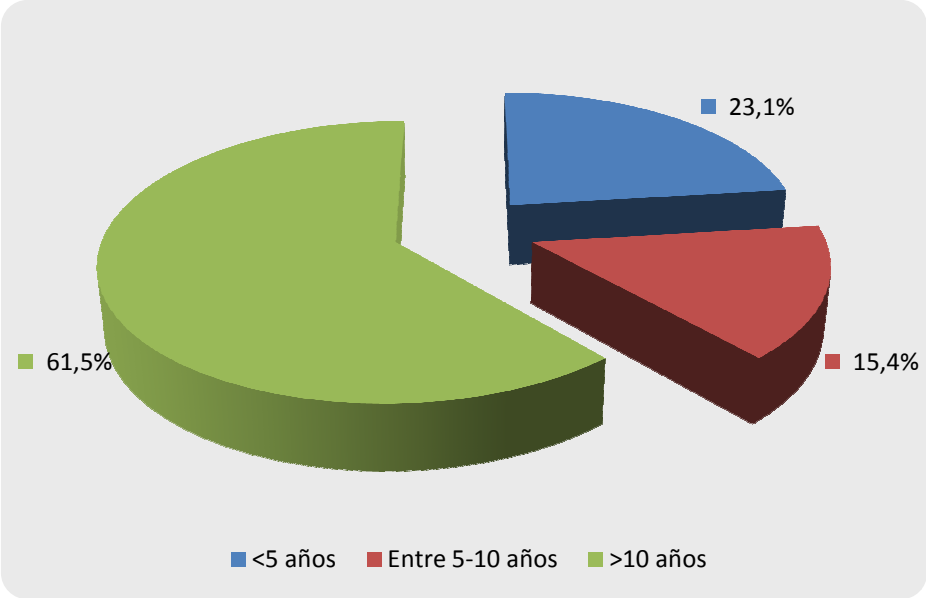


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Año de constitución

En relación al año de constitución, se puede observar cómo una mayoría de los Centros (61,5%) tiene una trayectoria superior a los 10 años. La estabilidad que se desprende de este dato contrasta con el porcentaje relativamente bajo de los Centros que no superan los 5 años de existencia (23,1%). Por otra parte, los Centros que cuentan con una experiencia entre 5 y 10 años tienen un peso en la muestra del 15,4%. De esta forma, se cuenta con un amplio grupo de CEE de largo recorrido que otorga al conjunto un importante carácter de estabilidad.

Gráfico 2. Año de constitución de los CEE.



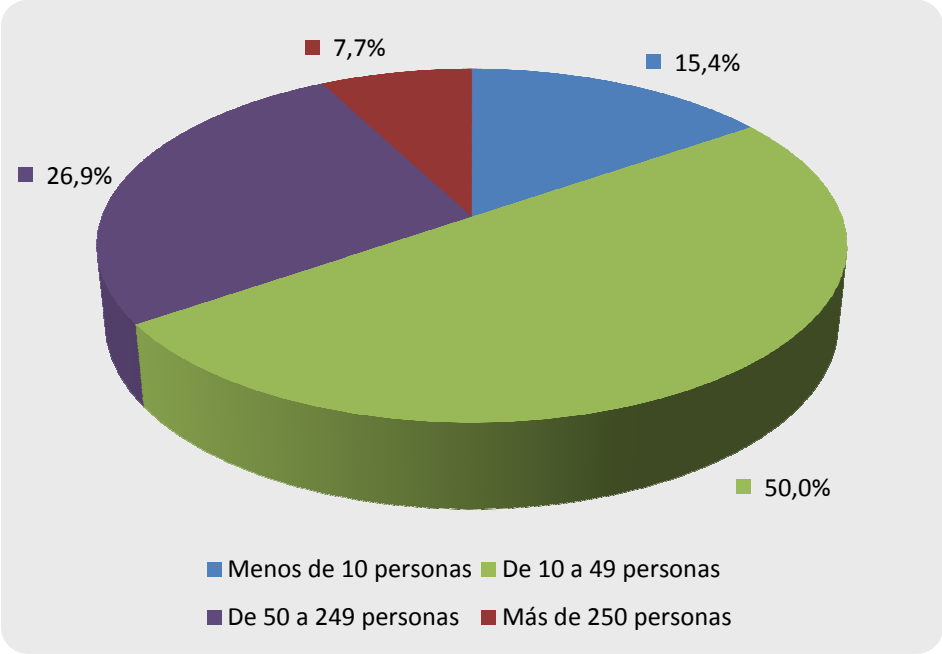
Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Tamaño de los CEE

Según se desprende de la encuesta realizada, para el semestre consultado, un promedio total de 1.703 personas ha trabajado en los 26 CEE que configuran la muestra (Tabla 1, pág. 10). No obstante, este número de personas se distribuye de manera dispar, lo que arroja una realidad muy heterogénea en lo que a tamaño de los Centros se refiere.

Existe una predominancia (50,0%) de los Centros de tamaño pequeño (de 10 a 49 personas), la presencia de Centros medianos (de 50 a 249) y grandes (mayores de 249) suma un total del 36,6%. Para nuestro ámbito de análisis, esta es una cifra a tener en cuenta ya que se estaría hablando de medianas y grandes empresas con una alta capacidad para ofrecer empleo. También los Centros denominados microempresas, los de menos de 10 personas en plantilla, tienen una importante presencia (15,4%) lo que ofrece una realidad muy dinámica con relación a la capacidad productiva y de generación de empleo.

Gráfico 3. Tamaño de los CEE.



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Estabilidad semestral de la plantilla

Una de las variables que influye en la productividad de los CEE es la estabilidad de sus servicios. De esta forma, su plantilla también se ve afectada por esta característica, lo que lleva a considerar la estabilidad de la misma como un aspecto interesante a tener en cuenta en este análisis.

Durante el semestre consultado, y en términos generales, la plantilla del conjunto de Centros se ha mantenido estable, ya que en ninguno de los meses se ha registrado una variación, negativa o positiva, superior al 1,5%.

En la tabla siguiente se pueden consultar estas variaciones mensuales en relación al promedio total de personas en plantilla. Como se puede observar, se aprecia cierta variación vinculada al periodo de Navidades en el colectivo de personas con discapacidad intelectual y, anterior a estas fechas, para el grupo sin discapacidad.

El aspecto más relevante a tener en cuenta es el cambio registrado en el mes de marzo, ya que implica una reducción del 1,3% en el total de la plantilla, pero centrándose dicha reducción solamente en el colectivo de discapacidad intelectual.

Tabla 1. Diferencias mensuales en el número de personas en la plantilla.

Meses	Personas con discapacidad intelectual	Personas sin discapacidad intelectual	Total plantilla
Octubre 2010	-1	-11	-12
Noviembre 2010	7	-12	-5
Diciembre 2010	2	-1	1
Enero 2011	-8	7	-1
Febrero 2011	6	6	12
Marzo 2011	-24	2	-22
Total (promedio)	**1.090**	**613**	**1.703**

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Distribución de la plantilla

Con relación a la distribución de la plantilla de los CEE, se cuenta con un total de 1.090 personas con discapacidad intelectual del total de las 1.703 que configura la plantilla de los 26 Centros consultados.

Este dato arroja un porcentaje del 64,0% de personas con discapacidad intelectual que forman parte de la plantilla de los Centros, frente a un 36,0% que no tiene discapacidad intelectual (Gráfico 4). Hay que tener en cuenta que bajo la denominación de "personas sin discapacidad intelectual" se encuentran incluidas personas con otras discapacidades y personas sin discapacidad reconocida lo que aumentaría la proporción de personas con discapacidad trabajando en los CEE[1].

Gráfico 4. Configuración de la plantilla de los CEE

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

[1] Dado el objetivo del estudio, no se ha recogido esta información desagregada por tipología de discapacidad, centrándose solamente en la categoría de con o sin discapacidad intelectual.

Distribución de la plantilla por sexo

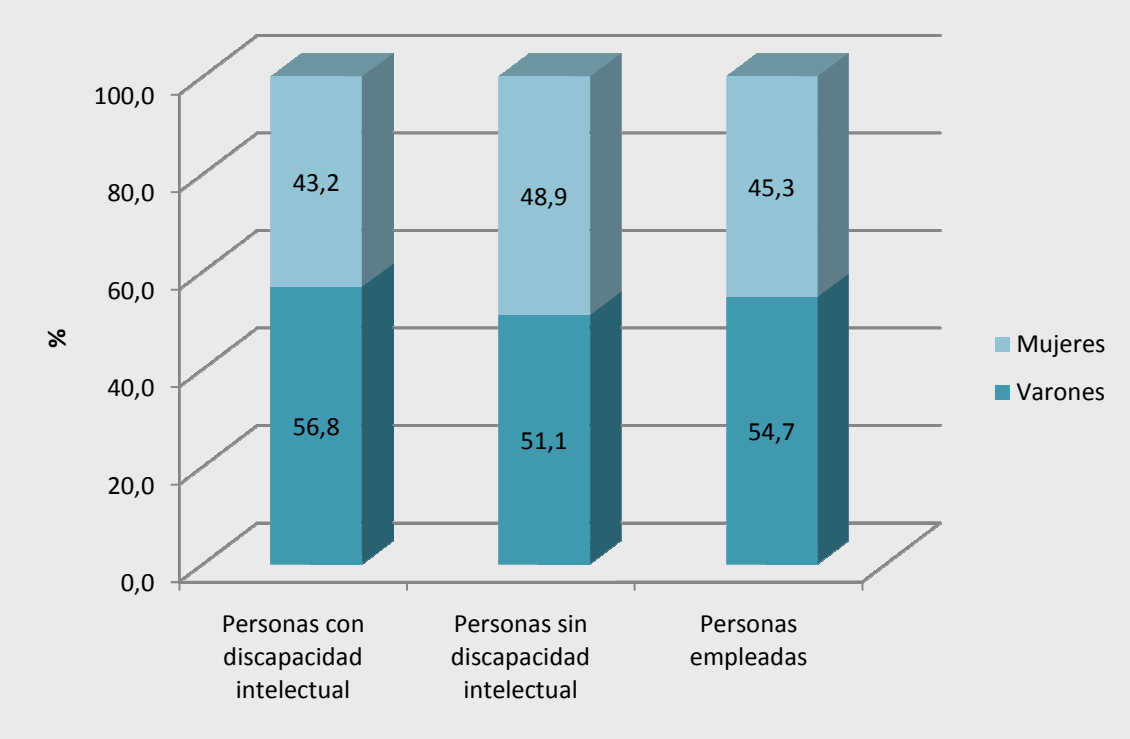
Un aspecto interesante en el análisis de la plantilla es la configuración que adquiere su distribución por sexo. En el conjunto del total de la plantilla, la diferencia entre varones y mujeres se sitúa en un 10%, tal como se puede observar el gráfico 5. En el grupo de personas con discapacidad intelectual, esta diferencia aumenta hasta el 13,6%. Este contraste resalta aún más si lo comparamos con la distribución que presenta el resto de trabajadores/as, caracterizado por una presencia mucho más equilibrada de ambos sexos (diferencia del 2,2%).

Tabla 2. Número de personas en plantilla en los CEE.

PLANTILLA (promedio)	Varones	Mujeres	Total
Nº de personas con discapacidad intelectual	619	471	1090
Nº de personas sin discapacidad intelectual	313	300	613
Nº total de personas empleadas	**932**	**771**	**1703**

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Gráfico 5. Distribución de la plantilla. Total y detalle por sexo.



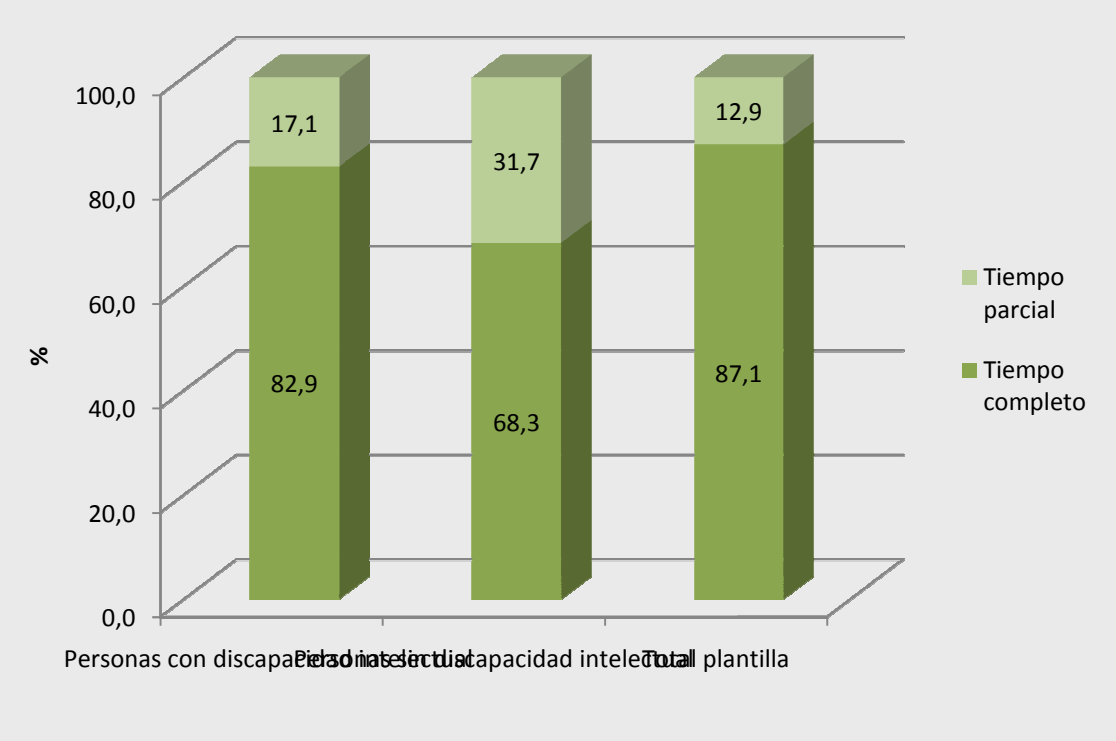
Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral

Si se observa ahora la distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral, queda patente, para el conjunto de la plantilla, la casi exclusividad de la tipología de tiempo completo (87,1%) frente a la jornada a tiempo parcial (12,9%).

Para el colectivo con discapacidad intelectual, la proporción de personas que desarrollan la jornada laboral a tiempo parcial es del 17,1%, mientras que para el otro colectivo sube ligeramente hasta alcanzar el 31,7%. Este dato es visiblemente significativo con relación al compromiso de los CEE con el empleo de las personas con discapacidad intelectual.

Gráfico 6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada. Detalle discapacidad.

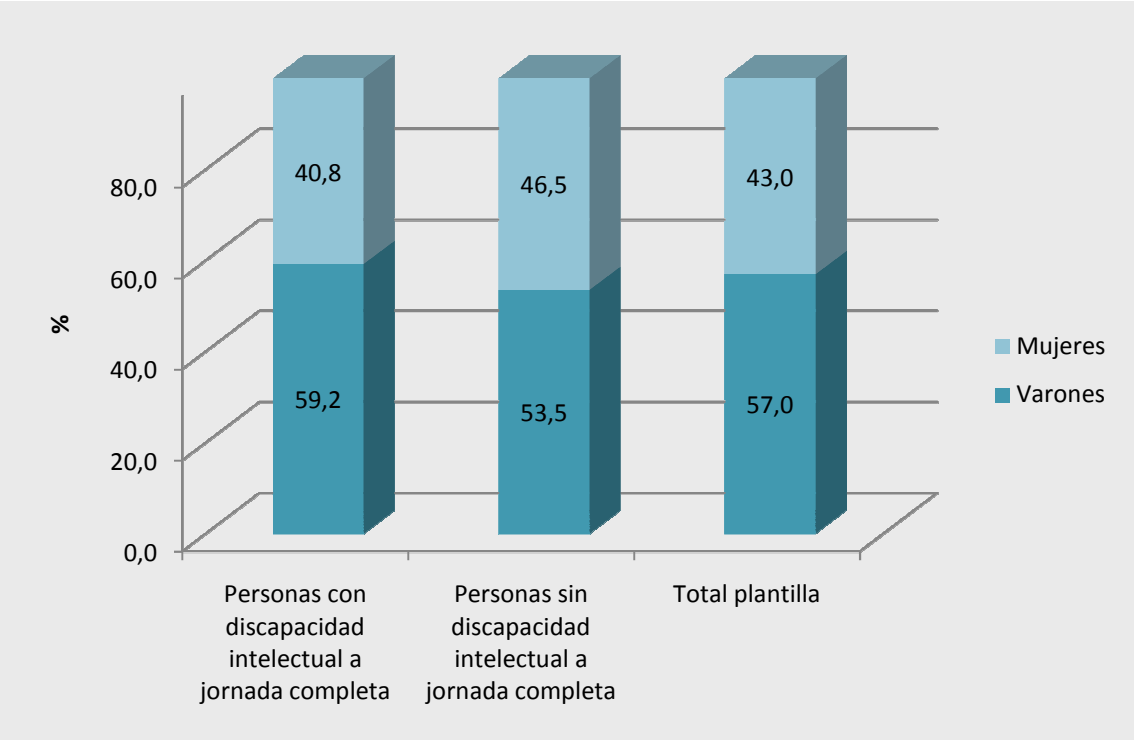


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Si se contempla ahora la distribución de la plantilla por tipo de jornada desde una perspectiva de género, se obtienen los siguientes resultados a tener en cuenta.

Atendiendo al conjunto de la plantilla que está empleada a jornada completa, se observa cierto equilibrio entre ambos sexos. No obstante, para el colectivo con discapacidad intelectual, la presencia de varones es notablemente mayor (59,2% frente al 40,8%).

Gráfico 7. Distribución de la plantilla a jornada completa. Detalle por discapacidad y sexo.

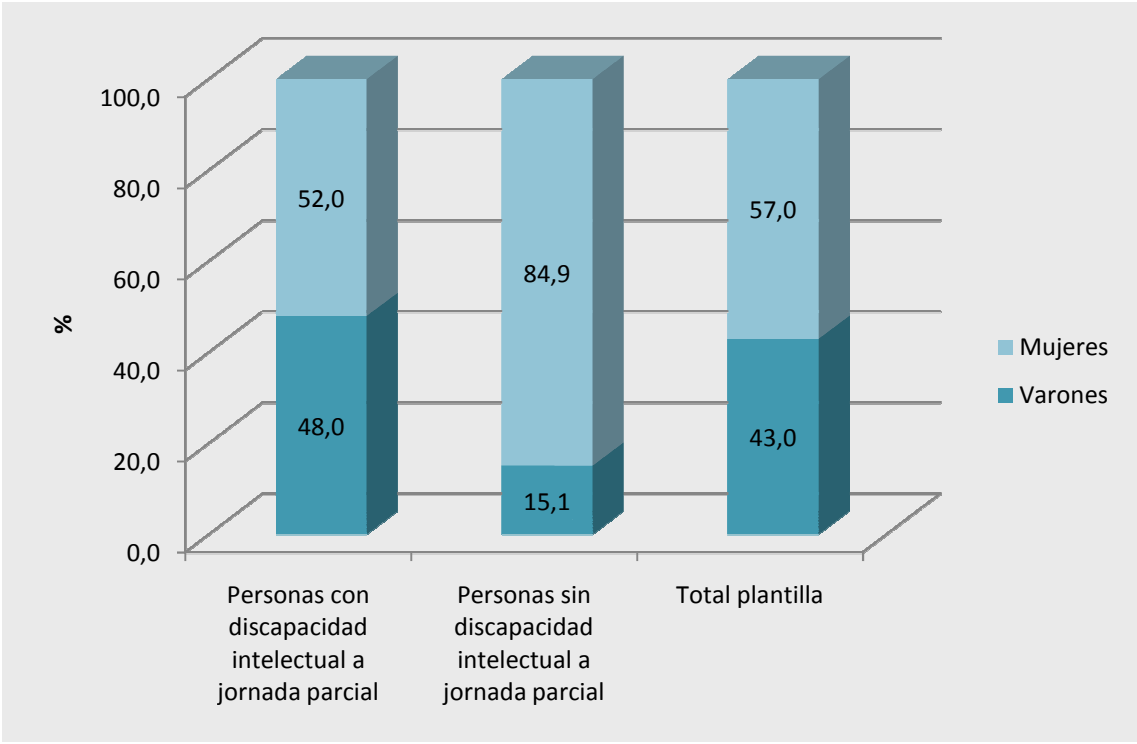


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Con relación a la plantilla empleada a tiempo parcial, se sucede la misma dinámica que se registra en el mercado de trabajo ordinario (en relación a la proporción de mujeres y varones que trabajan en esta modalidad) en la que las mujeres presentan índices mayores (gráfico 8).

La presencia de mujeres en el conjunto de la plantilla a tiempo parcial, aunque superior, se encuentra dentro de la horquilla considerada igualitaria (60%-40%). No obstante, para el colectivo sin discapacidad, las diferencias son de lo más significativas. Este hecho, constata la reproducción del mismo modelo de mercado sesgado por género, tal como se ha mencionado.

Gráfico 8. Distribución de la plantilla a jornada parcial. Detalle por discapacidad y sexo.



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Horas mensuales trabajadas en los CEE

Un aspecto interesante para enfocar la productividad de los Centros y que se ha recogido en la Encuesta es el número de horas trabajadas. En el semestre al que se hace referencia, y en el conjunto de CEE que configuran la muestra, se han trabajado un total de 1.528.885,1 horas (Tabla 3).

De media al mes, el conjunto de 26 Centros realiza unas 254.000 horas de trabajo. No obstante, hay que tener en cuenta que la diversidad en el tamaño de los CEE implica que los valores mínimos y máximos de horas mensuales por Centro sean de lo más dispar. El rango mínimo se sitúa en 100 horas mensuales y el máximo en cerca de las 53.000 horas.

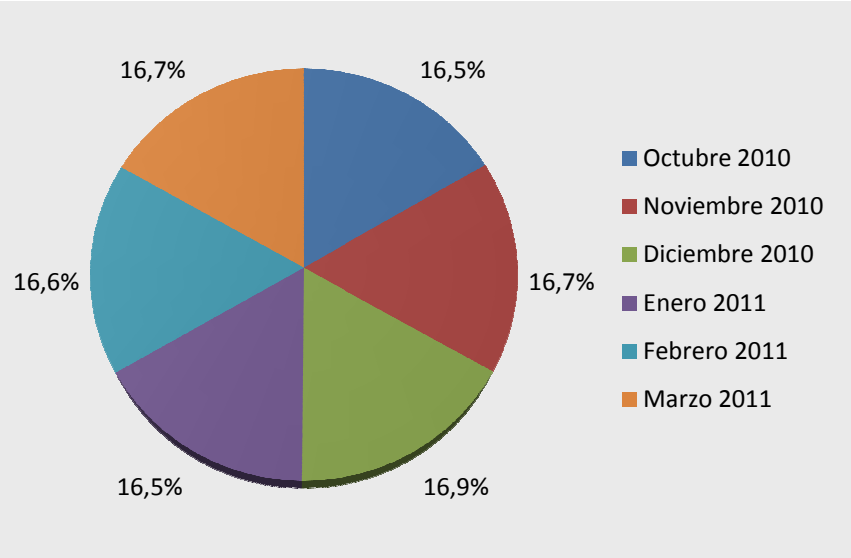
En relación con la plantilla de los Centros, se observa como en el periodo de Navidad hay un repunte en las horas totales (16,7% en noviembre y 16,9% en diciembre) coincidiendo con un ligero aumento de la plantilla. Esta situación, sin embargo, no se produce a la contra en el mes de marzo, en el que se registra un descenso en la plantilla, pero no en el número de horas trabajadas.

Tabla 3. Número de horas mensuales trabajadas. Detalle mensual.

Meses	Total horas PcDI	Total horas PsDI	Total horas
Octubre 2010	141.684,6	111.004,7	252.689,3
Noviembre 2010	143.563,8	112.243,5	255.807,3
Diciembre 2010	157.532,5	100.581,8	258.114,3
Enero 2011	152.991,0	99.211,5	252.202,5
Febrero 2011	155.518,6	98.633,7	254.152,3
Marzo 2011	154.454,0	101.465,5	255.919,5
Total	**905.744,4**	**623.140,7**	**1.528.885,1**

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Gráfico 9. Porcentaje de horas mensuales trabajadas. Detalle mensual.

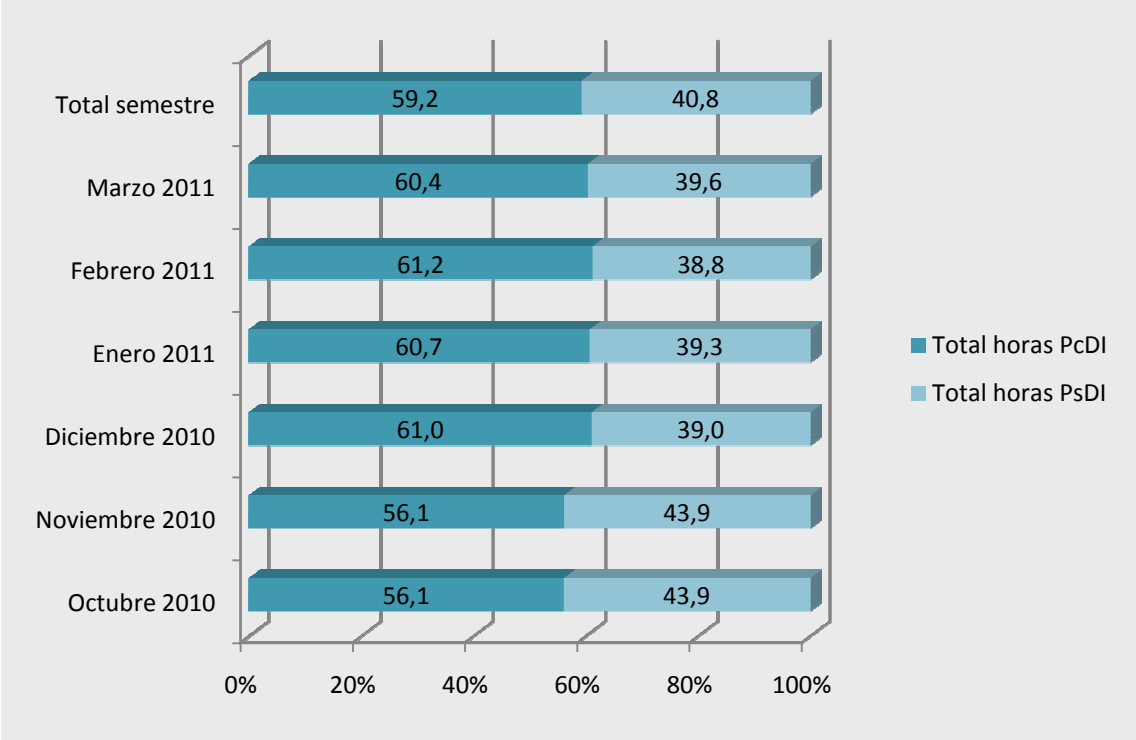


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Porcentaje de horas mensuales trabajadas por las personas con discapacidad intelectual

Si se analiza la proporción de horas mensuales, trabajadas por las personas con discapacidad intelectual en el conjunto de la muestra, se observa un aumento paulatino en el número de horas pasando del 56,1% en el mes de octubre al 60,4% del mes de marzo. Este último dato es positivo teniendo en cuenta la reducción del 1,3% en la plantilla registrada en este mes.

Gráfico 10. Porcentaje de horas mensuales realizadas entre los dos grupos.



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

3.2. Información relativa a la prevención de riesgos laborales

Tal como se ha mencionado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recoge en su artículo 25 la necesidad de protección de aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, en las que se encuentran especificadas las personas con discapacidad intelectual. Tanto por esta cuestión legal, como por aspectos técnicos, sociales y éticos, los CEE deben trabajar en la línea de la prevención. Es por ello, que la Encuesta realizada recoge varios aspectos vinculados a esta cuestión, obteniendo así, una importante información relacionada con las actuaciones puestas en marcha para apoyar la prevención en los Centros.

La información recogida se centra en la detección de posibles riesgos existentes en el Centro; realización de evaluaciones de riesgos; recursos con los que se cuentan para llevar a cabo el proceso y, las acciones en que se materializa la prevención.

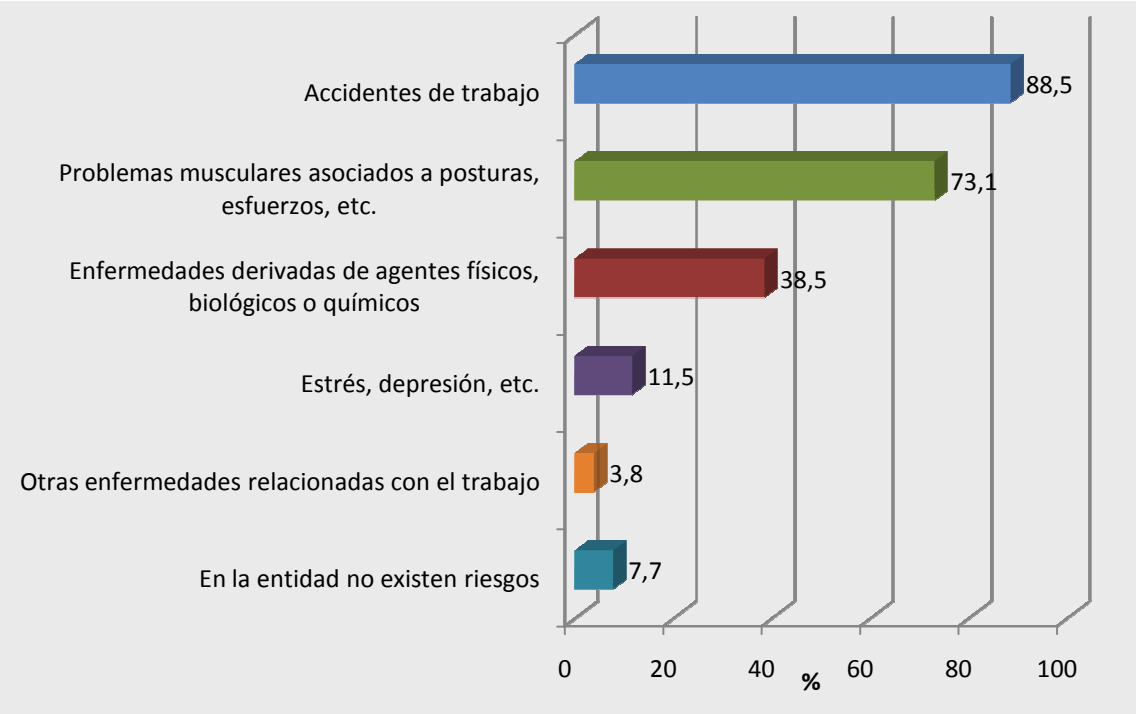
Identificación de riesgos existentes en los CEE

La clasificación general de los daños derivados para la salud laboral diferencia dos grandes grupos: los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas del trabajo y/o las enfermedades profesionales. Un indicador que puede ofrecer una panorámica previa sobre qué acciones efectuar para la protección ante posibles riesgos laborales reside en la previa detección de los mismos. De esta forma, el 88,5% de los Centros ha identificado los accidentes de trabajo como un riesgo existente dentro de los mismos, y un 73,1% la posibilidad de que el personal sufra problemas musculares asociados a posturas, esfuerzos, etc.

De forma minoritaria, se ha registrado el estrés (11,5%) u otras enfermedades relacionadas con el trabajo (3,8%) como riesgos existentes en los Centros. En relación a enfermedades derivadas del uso de agentes químicos y biológicos, un 38,5% de los Centros lo considera como un posible riesgo que puede estar presente, dato que debe leerse en el contexto de la diversidad de actividades productivas que realizan los mismos.

Un 7,7% de los CEE ha considerado que en su entidad no existe ningún tipo de riesgos.

Gráfico 11. Identificación de riesgos existentes en los CEE[2].



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

[2] Respuestas recogidas dentro de una pregunta con opción multirespuesta por lo que la suma de los porcentajes es mayor que 100%.

Realización de la evaluación de riesgos laborales

Al igual que es importante la previa localización de los posibles riesgos existentes lo es el hecho de la realización de una evaluación de riesgos. En este sentido, se obtiene de la Encuesta realizada un dato muy significativo como es que el 96,2% de los Centros ha efectuado dicha evaluación. Solamente un 3,8% no la ha ejecutado todavía, pero tiene prevista su realización.

Gráfico 12. Realización de la evaluación de riesgos laborales

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

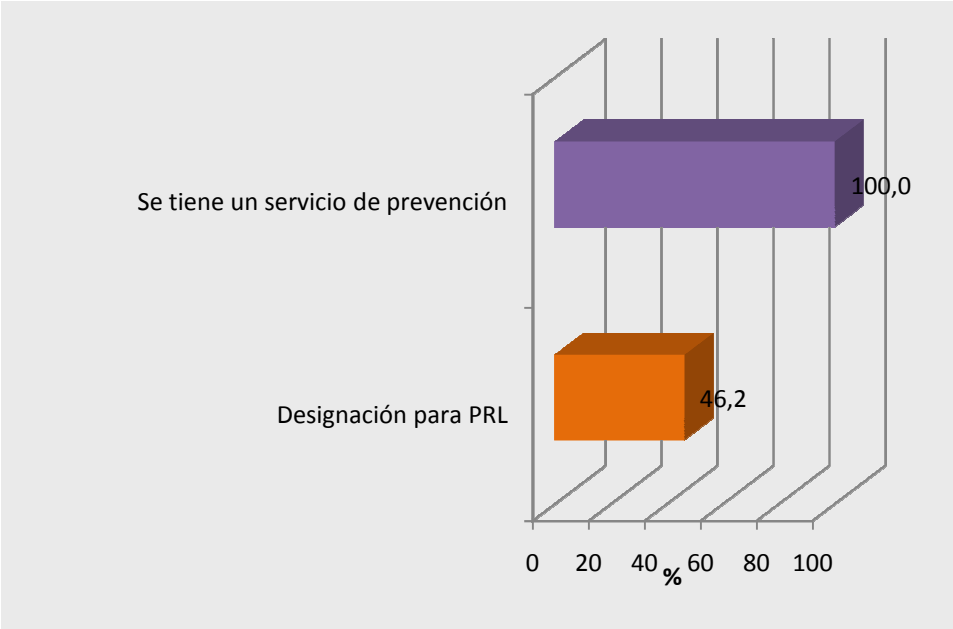
Recursos para la prevención de riesgos

En relación a los recursos de que se dispone para el proceso que conlleva la prevención de riesgos, según se desprende de la Encuesta, el 100% de los CEE cuenta con un servicio de prevención. Este servicio se materializa en el 46,2% en la modalidad de subcontratado/ajeno, y también en la misma proporción en la modalidad de propio/mancomunado. Indicar que un 7,6 % de los Centros cuentan con ambos servicios de prevención (Gráfico 14).

Por otra parte, casi la mitad de los Centros (46,2%) tiene designada a una o más personas como responsable de la prevención de riesgos laborales. No obstante, se ha obtenido una importante falta de respuesta a la hora de concretar la categoría profesional de la persona habilitada para tal efecto. De las pocas respuestas obtenidas, se han indicado esencialmente las categorías de técnico o de auxiliar de administración.

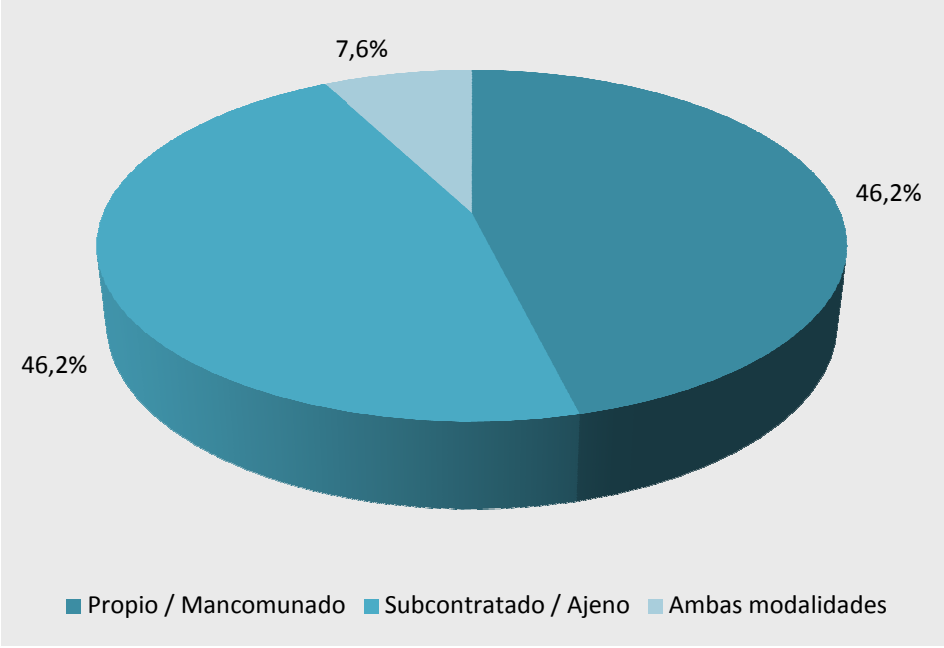
Mencionar que un único Centro ha señalo no tener ninguna persona a cargo de la prevención de riesgos.

Gráfico 13. Recursos para la prevención de riesgos[3].



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Gráfico 14. Tipología del servicio de prevención



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

[3] Respuestas recogidas dentro de una pregunta con opción multirespuesta por lo que la suma de los porcentajes es mayor que 100%.

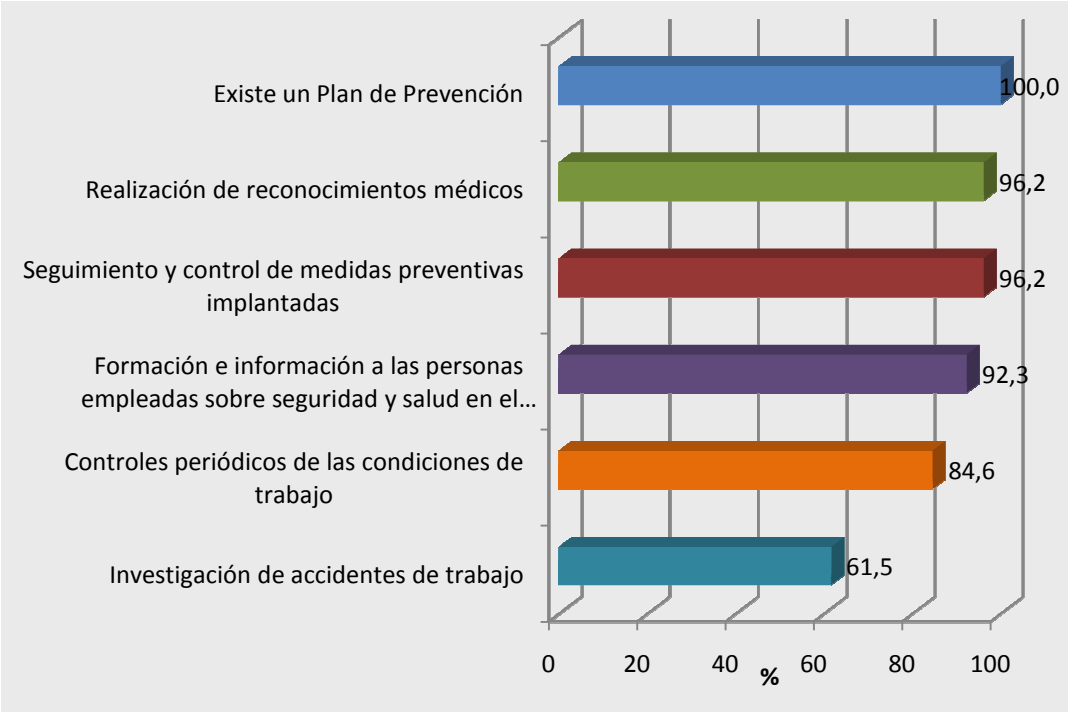
Acciones realizadas para la prevención de riesgos

Los datos recogidos en relación a las acciones realizadas para la prevención de riesgos, arrojan una panorámica de posición de los CEE consultados muy destacada y positiva.

Prueba de ello es que en el 100% de los Centros se ha desarrollado un plan concreto de prevención de riesgos y en un 96,2% se realizan reconocimientos médicos y se siguen y controlan las medidas preventivas implantadas. También en porcentajes elevados, se forma a las personas empleadas en seguridad y salud en el trabajo (92,3%) y se cumplen controles periódicos de las condiciones de trabajo.

En menor medida, dado que no en todos los Centros se ha registrado siniestralidad, se efectúa un proceso de investigación de accidentes (61,5%).

Gráfico 15. Acciones llevadas a cabo para la prevención de riesgos laborales[4].



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

[4] Respuestas recogidas dentro de una pregunta con opción multirespuesta por lo que la suma de los porcentajes es mayor que 100%.

3.3. Información relativa a la siniestralidad

Se han recogido ocho variables para recopilar la información relativa a la siniestralidad de las personas con discapacidad intelectual. En primer lugar, el número de accidentes registrados en el periodo de consulta; a continuación: las variables estructurales de sexo y edad; en relación a la discapacidad: el porcentaje y el grado; respecto a la situación laboral: el tipo de jornada, y por último, en relación al accidente: el número de jornadas de trabajo perdidas y gravedad y tipo de accidente.

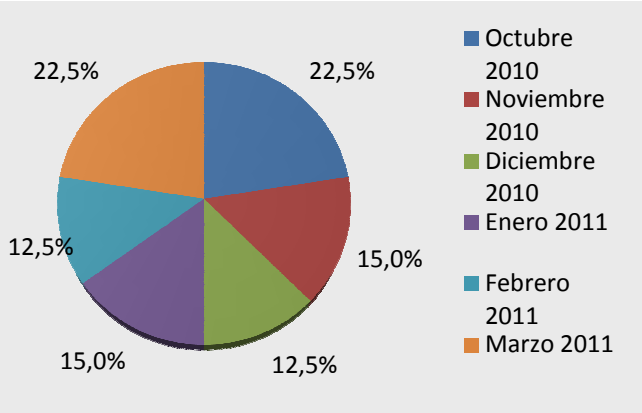
Los resultados en relación a la siniestralidad registrada en los Centros es la siguiente.

Accidentes registrados en los CEE

Durante el cuarto trimestre de 2010 y el primer trimestre 2011 se han registrado un total de 40 accidentes. Como se puede observar en la tabla siguiente, en los meses de octubre 2010 y marzo 2011 se concentran casi la mitad de los siniestros (45,0%), produciéndose un total de 18 accidentes en ambos meses. Por su parte, los meses con menos siniestralidad han sido diciembre 2010 y febrero 2011, con cinco accidentes registrados en cada mes.

Tabla 4. Número de accidentes registrados. Detalle mensual.

Meses	Accidentes
Octubre 2010	9
Noviembre 2010	6
Diciembre 2010	5
Enero 2011	6
Febrero 2011	5
Marzo 2011	9
Total	**40**



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que la totalidad de accidentes se concentra en la mitad de los Centros consultados, tal como puede observarse en la siguiente tabla, lo que quiere decir, que hay un 50% de Centros que no ha registrado ningún tipo de siniestro en los seis meses consultados.

Del 50% de Centros que han registrado daños personales, en la mayoría de ellos se han sucedido entre uno y cinco accidentes, a excepción de un Centro que durante el semestre ha contabilizado un total de ocho.

Tabla 5. Número de accidentes ocurridos en el semestre y nº de CEE que los han registrado.

Nº de accidentes semestrales	Nº CEE	%
0	13	50,0
1	2	7,7
2	5	19,2
3	2	7,7
4	1	3,8
5	2	7,7
8	1	3,8
Total 40	**Total 26**	**Total 100,0**

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

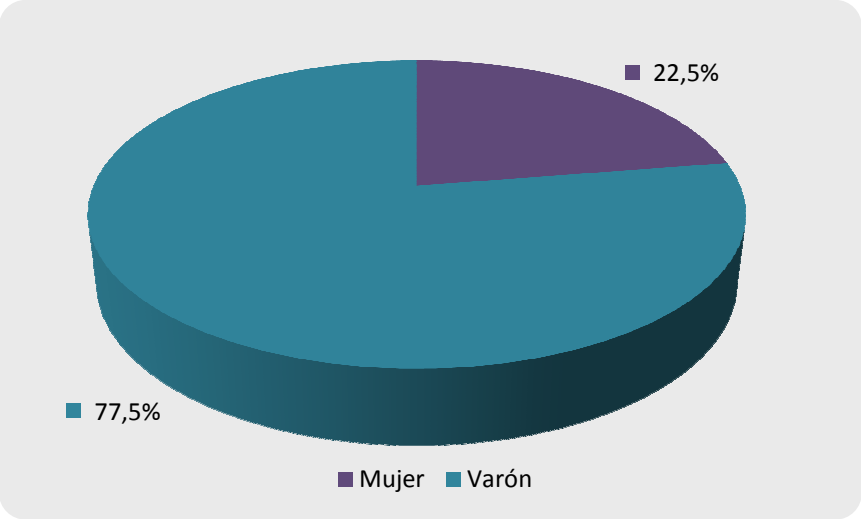
Características de los accidentes registrados

A continuación, se concretan los resultados obtenidos del análisis de las características recogidas de los accidentes.

Sexo

De los cuarenta siniestros contabilizados por parte del colectivo con discapacidad intelectual, un 77,5% corresponden a accidentes sufridos por varones y un 22,5% a mujeres. Aún conociendo la configuración de las plantillas en relación al personal con discapacidad intelectual, en las que la presencia masculina es ligeramente superior, este dato destaca una considerable desproporción que deberá tenerse en cuenta para un posible análisis posterior de mayor profundidad.

Gráfico 16. Distribución por sexo de los accidentes registrados.

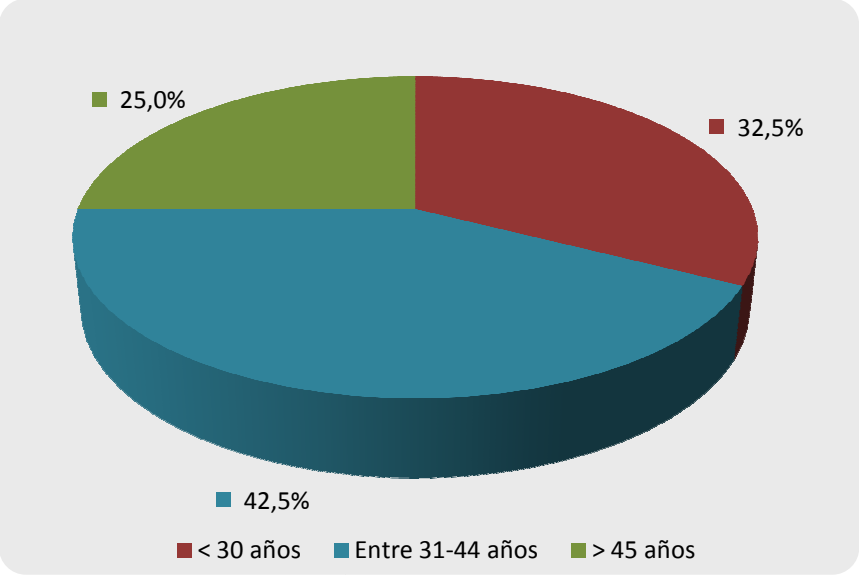


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Edad

Atendiendo a la edad de las personas accidentadas, se observa en el gráfico que un 42,5% de las mismas se encuentran en un intervalo de edad entre los 31 y 44 años. Las personas más jóvenes, las menores de 30 años, han suscrito, por su parte, el 32,5% de estos accidentes, y las de mayor edad, las que superan los 45 años, el 25,0%.

Gráfico 17. Distribución por edad de los accidentes registrados.

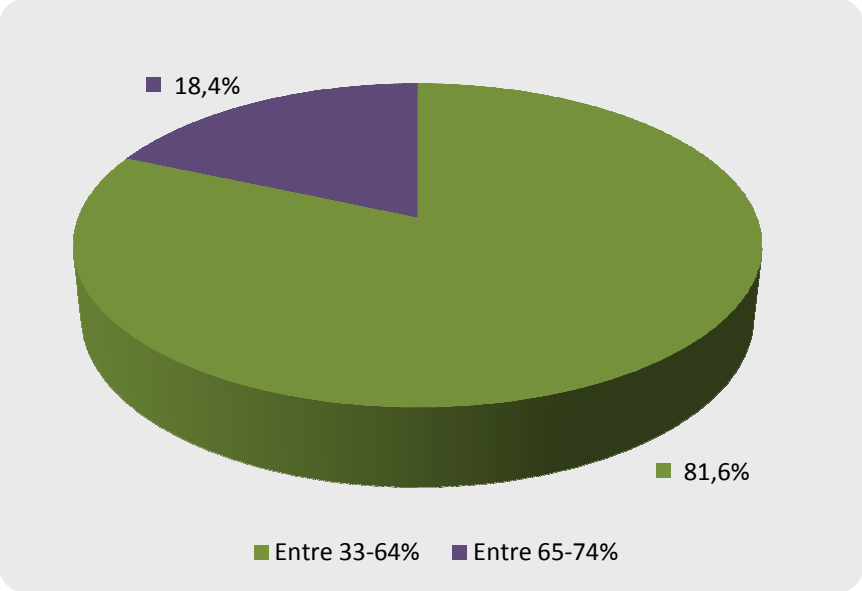


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Porcentaje de discapacidad

En relación al porcentaje de discapacidad reconocido de las personas que han sufrido daños, la mayoría de las mismas (81,6%) se encuentra entre el 33%-64% de discapacidad. Solamente un 18,4% presenta porcentajes más elevados, entre el 65%-74%.

Gráfico 18. Distribución por % de discapacidad de los accidentes registrados

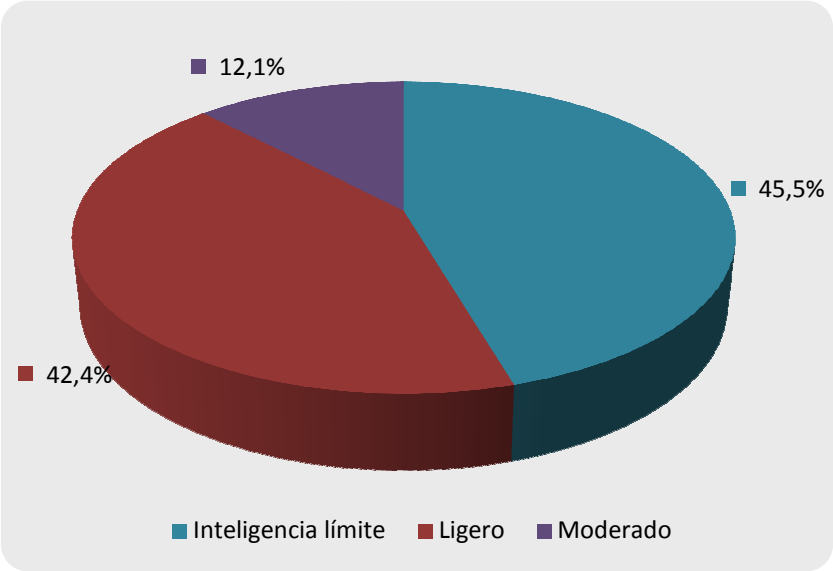


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Grado de discapacidad intelectual

Por su parte, respecto al grado de discapacidad intelectual reconocido, un 45,5% de las personas accidentadas posee un grado de discapacidad dentro de la tipología de inteligencia límite. En una proporción similar (42,4%) se encuentran las que presentan un grado ligero, y por último, registrando un 12,1%, las que han sido categorizadas con un grado de discapacidad moderado.

Gráfico 19. Distribución por grado de discapacidad intelectual de los accidentes registrados

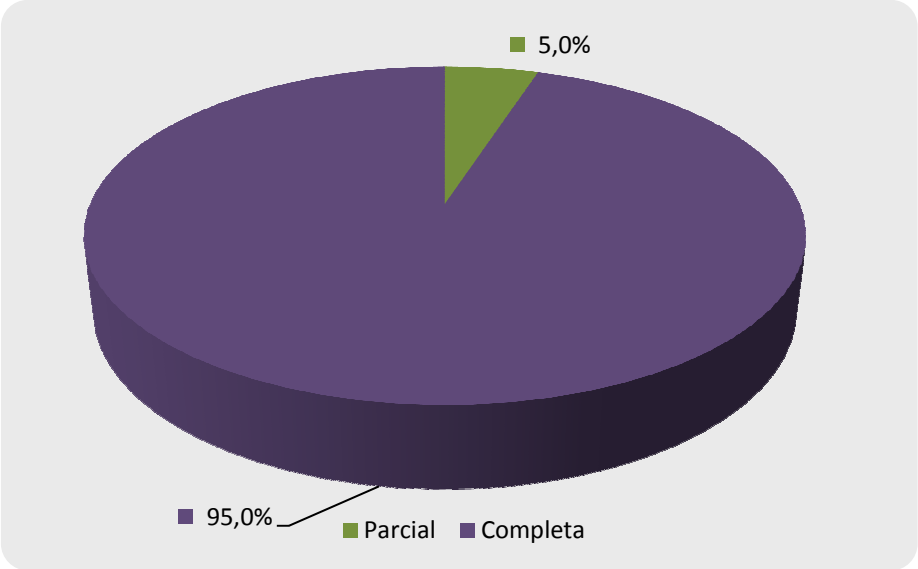


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Tipo de jornada

Tal como se ha expuesto con anterioridad, prácticamente la totalidad de la plantilla con discapacidad intelectual (82,9%) se encuentra empleada en la modalidad de jornada completa. Por este motivo, los datos respecto al tipo de jornada de las personas accidentadas se ajustan a esta realidad. Como puede observarse en el siguiente gráfico, el 95,0% de los accidentes han acontecido en el personal empleado a jornada completa.

Gráfico 20. Distribución por tipo de jornada de los accidentes registrados



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

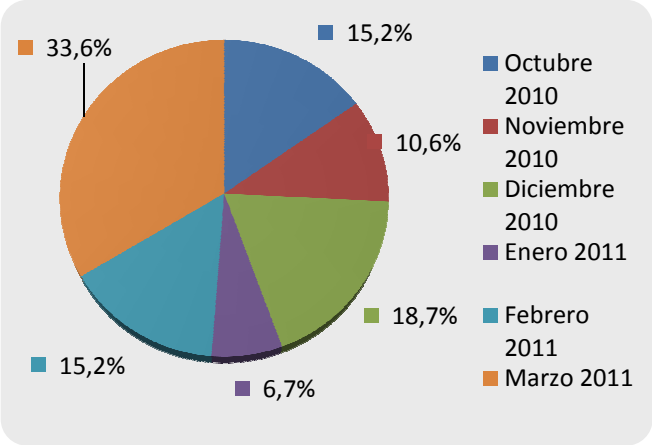
Número de jornadas perdidas

El número de jornadas que se pierden a causa de un accidente es un elemento clave que sirve para analizar la magnitud y el alcance del suceso. En los cuarenta siniestros registrados se han perdido durante los seis meses de consulta un total de 461 días de trabajo (Tabla 6).

Si se profundiza en la distribución mensual, se observa que en el mes de marzo 2011 se han perdido el 33,6% de las jornadas, siendo el mes que registra una mayor pérdida de días, junto con el mes de diciembre 2010 (18,7%). Estos resultados contrastan con el 6,7% que se obtiene en el mes de enero 2011 y con el 10,6% del mes de noviembre 2010.

Tabla 6. Número total de jornadas laborables perdidas. Detalle mensual.

Meses	Nº jornadas perdidas
Octubre 2010	70
Noviembre 2010	49
Diciembre 2010	86
Enero 2011	31
Febrero 2011	70
Marzo 2011	155
Total	**461**



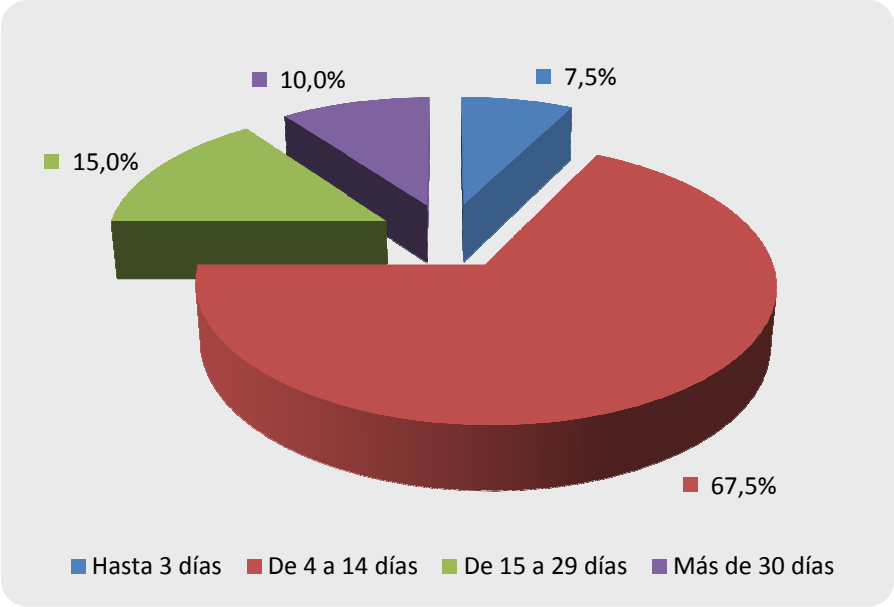
Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Por otra parte, si se analiza el número de jornadas perdidas desde la perspectiva de su duración, los resultados obtenidos son los siguientes. De 4 a 14 días es el intervalo más común de duración (67,5%) de permanencia de baja después de haber sufrido un accidente.

En menor proporción, se encuentran los siniestros que implican una baja entre 15 y 29 días (15,0%) y los que suponen un periodo más amplio, de más de 30 días (10,0%). Aunque son porcentajes relativamente bajos, deben tenerse en consideración dado que se deriva una gravedad de los accidentes bastante significativa.

Por último, los accidentes que suponen menos de tres días de jornadas laborables perdidas representan un porcentaje menor (7,5%).

Gráfico 21. Distribución por número de jornadas perdidas de los accidentes registrados.

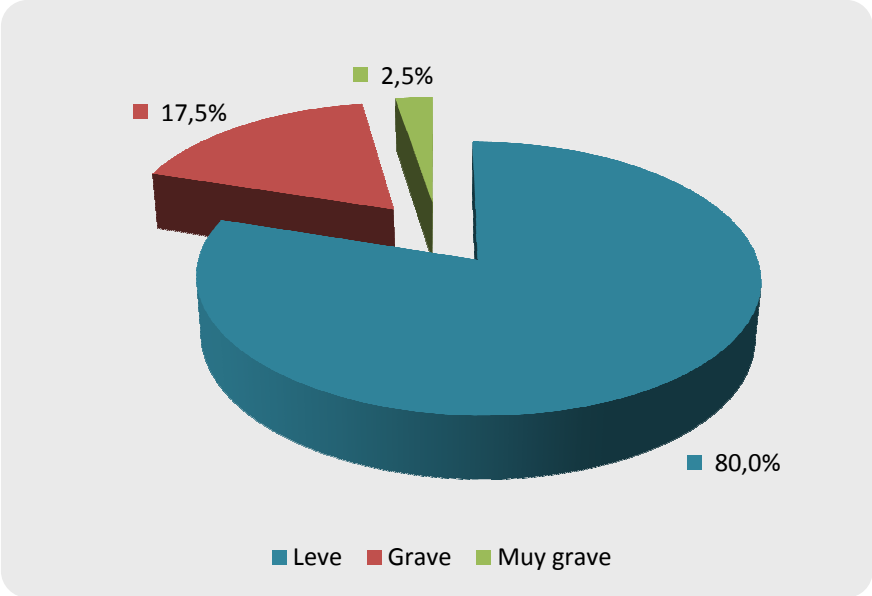


Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Gravedad

Siguiendo con la categorización de la gravedad de los accidentes recogida en el cuestionario se han obtenido los siguientes resultados. El 80,0% de los siniestros tienen una consideración leve, o lo que es lo mismo, suponen a la persona que lo sufre una baja laboral inferior a 15 días. Para quienes la gravedad de su accidente ha derivado en lesiones que suponen una baja superior a 15 días se ha presentado en un 17,5% de los casos. Y por último, las personas que han tenido un accidente muy grave, que ha derivado en lesiones o consecuencias permanentes, y con más de 15 días de baja laboral, en un 2,5%.

Gráfico 22. Distribución por gravedad de los accidentes registrados.



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

Tipo de accidente

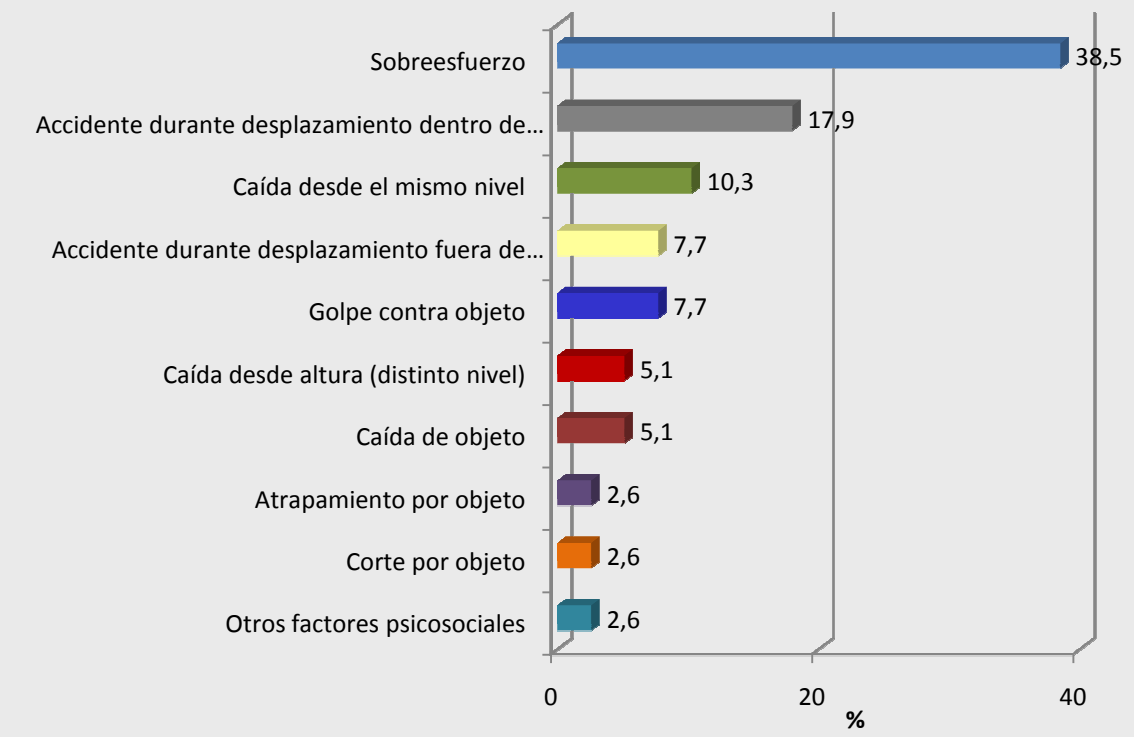
Y por último, analizando el tipo de accidente registrado según lo establecido en la tabla anexa del cuestionario, se observa que la totalidad de siniestros se concentran en las categorías recogidas en el siguiente gráfico.

Tal como se desprende del mismo, el principal tipo de accidente, ocurrido en un 38,5%, es el sobreesfuerzo, seguido por los ocurridos durante un desplazamiento dentro de la jornada laboral, con una incidencia del 17,9%. En menor proporción se suceden las caídas, ya sean desde el mismo nivel (10,3%) o desde una altura (5,1%).

Por su parte, los accidentes en el desplazamiento fuera de la jornada laboral y los golpes contra un objeto, se han registrado respectivamente en el 7,7% de los casos.

En menor proporción, se han sucedido accidentes por caída de un objeto (5,1%), por atrapamiento o corte de objeto (2,6% respectivamente), y por último, derivados de otros factores psicosociales (2,6%).

Gráfico 23. Distribución por tipología de los accidentes registrados.



Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

4. ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD

Para poder profundizar en el análisis de la siniestralidad laboral y contar con herramientas de medición y comparación, se trabaja con una serie de índices estadísticos que aúnan uno o varios aspectos concretos relativos a la siniestralidad. Gracias a su función descriptiva y valorativa se pueden observar los resultados obtenidos del análisis de los accidentes registrados en los Centros, desde una nueva perspectiva que sirva para obtener mediciones y conocer posiciones relativas. Dado el especial escenario de referencia y la disponibilidad de información, se propone recoger tres índices de siniestralidad. Son los siguientes:

- **Índice de frecuencia:** indica la siniestralidad que se tiene en una empresa para realizar valoraciones comparativas. Se calcula por periodo mensual y anual. Se multiplica por un millón como constante para facilitar el cálculo. Su fórmula es la siguiente:

$$If = \frac{Nº\ total\ de\ accidentes}{Nº\ total\ de\ horas\ trabajadas\ por\ la\ plantilla}\ x\ 10^6$$

- **Índice de gravedad:** vincula la relación existente entre el total de días perdidos debidos a los accidentes y el total de horas de la plantilla de exposición al riesgo. Su fórmula es la siguiente:

$$Ig = \frac{Nº\ total\ de\ días\ de\ trabajo\ perdidos}{Nº\ total\ de\ horas\ trabajadas\ por\ la\ plantilla}\ x\ 10^3$$

- **Índice de duración media:** ofrece información del tiempo medio que ha durado cada accidente, poniendo en relación las jornadas perdidas con el nº de accidentes. Su fórmula es:

$$Idm = \frac{Nº\ total\ de\ días\ de\ trabajo\ perdidos}{Nº\ de\ accidentes}$$

A continuación se presenta el resultado de los índices obtenidos teniendo en cuenta que están referidos exclusivamente a las personas con discapacidad intelectual de la plantilla de los CEE de la muestra. Dada la ausencia de estudios estadísticos comparativos sobre la siniestralidad laboral de este colectivo, no se pueden realizar valoraciones comparadas al respecto. No obstante, sí se establecen unas primeras cifras relativas para futuros análisis.

Índice de frecuencia semestral

$$If\ semestral = \frac{40}{905.744,4}\ x\ 10^6 = 44,16$$

Este índice tiene la limitación de no expresar necesariamente la cifra real de siniestros, ya que su valor es una cifra estimada en los términos definidos estadísticamente. Por lo tanto, para la muestra analizada se estima que por cada millón de horas trabajadas se producen 44,16 siniestros.

Índice de frecuencia mensual

$$If\ oct = \frac{9}{141.684,6}\ x\ 10^6 = 63,5 \qquad If\ ene = \frac{6}{152.991,0}\ x\ 10^6 = 39,2$$

$$If\ nov = \frac{6}{143.563,8}\ x\ 10^6 = 41,8 \qquad If\ feb = \frac{5}{155.518,6}\ x\ 10^6 = 32,2$$

$$If\ dic = \frac{5}{157.532,5}\ x\ 10^6 = 31,7 \qquad If\ mar = \frac{9}{154.454,0}\ x\ 10^6 = 58,3$$

Por la misma razón expuesta anteriormente, los valores mensuales estimados deben tomarse como posiciones relativas que sirvan como base para futuras comparaciones de frecuencias de siniestralidad mensual.

Índice de gravedad

$$Ig = \frac{461}{905.744,4}\ x\ 10^3 = 0,5$$

Se estima según el cálculo de este índice que por cada mil de horas trabajo se pierden 0,5 jornadas.

Índice de duración media

$$I\ dm = \frac{461}{40} = 11,5$$

Según se desprende del cálculo de este indicador, el tiempo medio de duración de un accidente ha sido de 11,5 días.

5. MAPA DE SINIESTRALIDAD[5]

A continuación se presentan los resultados obtenidos del cruce realizado con técnicas estadísticas de *Chi-cuadrado,* entre la variable siniestralidad con las variables de actividad y tamaño del Centro, año de constitución y acciones realizadas para la prevención de riesgos. Debido al tamaño de la muestra, se ha elevado el nivel de significatividad hasta 0,25 y se ha relativizado la variable siniestralidad para reducir el efecto de los Centros de mayor tamaño.

Derivado de este cruce, se han registrado diferencias significativas en dos de las variables analizadas: actividad del Centro y acciones para la prevención.

Por lo tanto, el presente mapa de siniestralidad para los 26 Centros establece que la siniestralidad se relaciona significativamente con la actividad productiva del CEE y con las acciones llevadas a cabo para la prevención. En concreto, la siniestralidad varía en función de la actividad y es menor en aquellos Centros que realizan un seguimiento y control de las medidas preventivas implantadas.

Gráfico 24. Mapa de siniestralidad de los CEE.

Fuente: Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011.

[5] Nota metodológica: resultados válidos exclusivamente para la muestra de 26 Centros.

6. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones obtenidas de la *Encuesta FEAPS Madrid sobre siniestralidad laboral, IV trimestre 2010 y I trimestre 2011*:

Información relativa a los Centros

- Los Centros participan en la dinámica del mercado realizando su actividad productiva en diferentes sectores. Existen Centros que se dedican a una única actividad, especialmente en jardinería y lavandería; mientras que se cuenta con otros Centros que agrupan su productividad en varias actividades mercantiles.

- La mayoría de los Centros cuenta con una trayectoria superior a los diez años (61,5%), mientras que los que no superan los cinco años de existencia presentan un peso menor (23,1%).

- En relación al tamaño de los Centros, éstos presentan una distribución muy heterogénea de las 1.703 personas que trabajan en los 26 Centros. Predominan las entidades de 10 a 49 personas (50,0%), aunque las de tamaño mayor -de 50 a 249 y superiores a 249- también tienen un peso significativo (36,6%). Las microempresas, las de menos de 10 personas, representan el 15,4%.

- En el semestre consultado, el conjunto de la plantilla se ha mantenido, en términos generales, estable. Se ha observado una cierta variación vinculada al periodo de Navidades, y en especial, en el mes de marzo, con una reducción de la plantilla del 1,3%.

- En los 26 CEE trabajan 1.090 personas con discapacidad intelectual, lo que supone un 64,0% del total de la plantilla.

- La proporción de mujeres en el conjunto de la plantilla es del 45,3%. Para el colectivo de personas con discapacidad intelectual, este porcentaje es dos puntos porcentuales menor (43,2%).

- Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral, las personas con discapacidad intelectual se encuentran empleadas a tiempo completo en un porcentaje muy elevado (82,9%), lo que muestra el compromiso de los CEE con el empleo de este colectivo.

- Desde una perspectiva de género, las mujeres con discapacidad intelectual empleadas a tiempo completo presentan una proporción relativamente equilibrada (40,8%) en comparación con sus compañeros. Sin embargo, su peso relativo aumenta dentro del colectivo de mujeres con discapacidad intelectual empleadas a tiempo parcial (52,0%).

- Los CEE reproducen el mismo modelo sesgado por género del mercado ordinario, como muestran los datos anteriores, así como los recogidos para las mujeres sin discapacidad intelectual empleadas a jornada parcial, con un peso dentro de su colectivo del 84,9%.

- En relación a las horas trabajadas durante el semestre (1.528.885,1 horas), el 59,2% han sido realizadas por personas con discapacidad intelectual.

Información relativa a la Prevención de Riesgos Laborales

- Los datos recogidos en relación a las acciones realizadas para la prevención de riesgos, arrojan una panorámica de posición de los CEE consultados muy destacada y positiva.

- Los principales riesgos laborales identificados por los 26 CEE son la posible existencia de accidentes (88,5%), en especial, los problemas musculares asociados a posturas (73,1%) y en menor medida, enfermedades derivadas de agentes físicos o biológicos (38,5%).

- Un 96,2% de los Centros ha realizado un procedimiento de evaluación de riesgos, dato muy significativo en el compromiso por la prevención.

- Todos los Centros cuentan con un servicio de prevención, bien propio/mancomunado o subcontratado/ajeno (ambos en un 46,2%). Y casi la mitad de los mismos ha designado a una persona responsable para la prevención.

- Todos los Centros disponen de un plan concreto de prevención de riesgos laborales. Además, el 96,2% realiza reconocimientos médicos y siguen y controlan las medidas preventivas implantadas.

Información relativa a la siniestralidad

- Durante el semestre de consulta se han registrado un total de 40 accidentes por parte de la plantilla con discapacidad intelectual, concentrándose la mitad de los mismos en el mes de octubre 2010 y marzo 2011.

- La totalidad de accidentes se han registrado solamente en la mitad de los Centros consultados, por lo que existe un 50% de entidades sin ningún tipo de siniestro en el semestre, dentro de su plantilla con discapacidad intelectual.

- En relación a las características de los accidentes, un 77,5% los han sufrido varones empleados en los Centros, frente al 22,5% sufrido por mujeres, dato a tener en cuenta debido a la distribución, dentro de parámetros equilibrados, de la plantilla.

- Respecto a la edad de las personas accidentadas, un 42,5% se encuentra en un intervalo de edad entre 31 y 44 años.

- Una amplia mayoría (81,6%) de las personas con discapacidad intelectual que ha sufrido un accidente tiene reconocido un porcentaje de discapacidad entre el 33%-64%.

- Son relativamente bajas las personas con un grado de discapacidad moderado que han registrado un accidente (12,1%). Principalmente cuentan con un grado de inteligencia límite (45,5%) o ligero (42,4%).

- El 95,0% de los accidentes se sucedieron en plantilla con discapacidad intelectual empleada a jornada completa.

- En los seis meses de consulta se han perdido un total de 461 días de trabajo derivados de las consecuencias y daños personales de los 40 accidentes registrados. Un 33,6% de las jornadas laborales se han perdido únicamente en el mes de marzo 2011.

- En relación a la duración de la baja laboral como consecuencia de los accidentes, de 4 a 14 días es el intervalo más común de duración (67,5%). Los accidentes de menos de tres días de baja suponen solamente un 7,5%.

- El 80,0% de los siniestros ha tenido una consideración leve, mientras que los que han derivado en lesiones, accidentes graves, un 17,5%. Los accidentes categorizados como muy graves se han registrado en un 2,5%.

- El 38,5% de los accidentes han ocurrido por sobreesfuerzos, seguidos por los acaecidos durante un desplazamiento dentro de la jornada laboral (17,9%). Los accidentes ocurridos por caídas se han dado menor proporción.

- La siniestralidad se relaciona significativamente con la actividad productiva del CEE y con las acciones llevadas a cabo para la prevención. En concreto, la siniestralidad varía en función de la actividad y es menor en aquellos Centros que realizan un seguimiento y control de las medidas preventivas implantadas.

Valoración final

Desde la óptica de la prevención de riesgos laborales centrada en las personas con discapacidad intelectual, el presente informe destaca por su novedad, dado que hasta la fecha no se han realizado estudios similares. Éste es quizás uno de los aspectos más importante a tener en cuenta y que debe ser resaltado en esta valoración final. El hecho de ser pioneros en la recogida de la siniestralidad de las personas con discapacidad intelectual, aportará una nueva visión en el marco de la recogida de datos, impulsando a otros agentes implicados en la materia a analizar en profundidad este nuevo escenario.

Además, desde FEAPS Madrid se ha querido, por una parte, afianzar el compromiso con la prevención de riesgos, y por otro, aportar los primeros datos que sirvan para poder realizar comparaciones a futuro y abrir nuevas líneas de investigación (adecuación de las políticas de prevención, seguimiento de la siniestralidad, etc.).

Para finalizar, se presentan a continuación unas breves recomendaciones preventivas en el marco de los resultados obtenidos.

7. RECOMENDACIONES PREVENTIVAS

Como consecuencia del análisis pormenorizado de las conclusiones obtenidas, con la intención de reducir a la mínima expresión la siniestralidad laboral dentro del sector y procurando una mejora continua de las condiciones de seguridad y salud laboral que garanticen una protección eficaz de las personas con discapacidad intelectual, proponemos las siguientes recomendaciones de actuación preventiva:

- Formación en el ámbito de la discapacidad intelectual a toda la plantilla del centro, aportando indicaciones sobre el **trato de personas con discapacidad intelectual.** Previendo la **adecuación del entorno laboral**, con el objetivo de concienciar y eliminar las posibles barreras y prejuicios asumidos respecto a la discapacidad intelectual.
- Realizar acciones de **orientación y acompañamiento personalizado** en el puesto de trabajo, que tengan por objeto facilitar la adaptación laboral de trabajadores con discapacidad intelectual al mercado de trabajo.
- Realizar una campaña de concienciación preventiva para integrar de forma eficaz una **"Cultura de la Prevención"**, a todos los niveles en la estructura organizativa. Hacer un mayor hincapié en la población masculina con discapacidad intelectual, ya que el porcentaje de accidentes sufridos por éstos es considerablemente superior.
- Elaborar una **planificación formativa**, inicial y de reciclaje, que permita ampliar y reforzar los conocimientos sobre seguridad y salud laboral.

  Siendo conveniente realizar de manera específica formación respecto a:

  - La **manipulación manual de cargas**, al ser uno de los riesgos de mayor incidencia.
  - **Capacitación de nivel básico** para los encargados de la prevención laboral.
- Aplicar una metodología que permita **incorporar la variable de la discapacidad intelectual** como un factor más a tener en cuenta en las evaluaciones de riesgo de los puestos ocupados por personas con discapacidad intelectual.
- Realizar o revisar **evaluaciones de riesgo ergonómicas** para adoptar medidas de adaptación necesarias para ajustarnos a las demandas antropométricas no estándares que en ocasiones padecen las personas con discapacidad intelectual.

8. ANEXO ENCUESTA

ENCUESTA FEAPS MADRID SOBRE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Mes /año al que se refiere la información: _____ / _____

APARTADO A. INFORMACIÓN RELATIVA A LA ENTIDAD

1.Nombre del Centro: _____

2.Actividad de la entidad: Código CNAE-09 _____

(Descripción de actividades)

_____
_____
_____
_____

3.Año de constitución del CEE: _____

4.Número total de personas en plantilla:

	Varones	Mujeres	Total
Nº total de personas empleadas			
Nº de personas con discapacidad intelectual			

5.Distribución de la plantilla según sexo y jornada laboral:

	Varones	Mujeres	Total
Nº de personas empleadas a tiempo completo			
Nº de personas empleadas a tiempo parcial			
Nº de personas con discapacidad intelectual empleadas a tiempo completo			
Nº de personas con discapacidad intelectual empleadas a tiempo parcial			

6.Horas mensuales trabajadas en la entidad (computar plantilla completa):
_____

7.Del cómputo mensual de horas trabajadas en la entidad, ¿cuántas son realizadas exclusivamente por la plantilla con discapacidad intelectual? _____

APARTADO B. INFORMACIÓN RELATIVA A LA PRL

8.¿Existe en la entidad riesgo de…? *[Multirespuesta]*

☐ Accidentes de trabajo
☐ Enfermedades derivadas de agentes físicos, biológicos o químicos.
☐ Problemas musculares asociados a posturas, esfuerzos, etc.
☐ Estrés, depresión, etc.
☐ Otras enfermedades relacionadas con el trabajo
☐ En la entidad no existen riesgos

9.¿Se ha realizado en la entidad la evaluación de riesgos para la seguridad y salud de las personas empleadas?

☐ Sí.
☐ No, pero está prevista su realización.
☐ No

10.¿Con qué recursos cuenta la entidad para la prevención de riesgos laborales? *[Multirespuesta]*

☐ Hay designada una o más personas encargadas para la PRL
Especificar categoría profesional
_____
☐ No hay designada ninguna persona para la PRL
☐ Se tiene un servicio de prevención. *Especificar*:
☐ Propio / Mancomunado
☐ Subcontratado / Ajeno

11.¿Qué acciones se llevan a cabo para la prevención de riesgos laborales?
[Multirespuesta]

- ☐ Seguimiento y control de medidas preventivas implantadas
- ☐ Formación e información a las personas empleadas sobre seguridad y salud en el trabajo
- ☐ Controles periódicos de las condiciones de trabajo
- ☐ Realización de reconocimientos médicos
- ☐ Investigación de accidentes de trabajo
- ☐ Existe un Plan de Prevención
- ☐ Otros. *Especificar* _____

APARTADO C. INFORMACIÓN RELATIVA A LA SINIESTRALIDAD

12.Indique el número de accidentes con baja laboral ocurridos en la entidad durante el último mes:

Nº de accidentes en el último mes _____

13.Detalle la siguiente información para cada accidente con baja laboral ocurrido en el último mes:

Accidente 1	**Accidente 2**	**Accidente 3**
1.- Sexo ☐ Mujer ☐ Varón	**1.- Sexo** ☐ Mujer ☐ Varón	**1.- Sexo** ☐ Mujer ☐ Varón
2.- Edad: ____	**2.- Edad**: ____	**2.- Edad**: ____
3.- % de discapacidad: _____ **Grado:** ☐Inteligencia Límite ☐Ligero ☐ Moderado ☐ Severo	**3.- % de discapacidad:** _____ **Grado:** ☐InteligenciaLímite ☐Ligero ☐ Moderado ☐ Severo	**3.- % de discapacidad:** _____ **Grado:** ☐InteligenciaLímite ☐Ligero ☐ Moderado ☐ Severo
4.- Tipo de jornada ☐ Parcial ☐ Completa	**4.- Tipo de jornada** ☐ Parcial ☐ Completa	**4.- Tipo de jornada** ☐ Parcial ☐ Completa

5.- Nº de jornadas laborables perdidas: _____ **6.- Gravedad** (ver anexo) ☐ Leve ☐ Grave ☐ Muy grave ☐ Mortal **7.- Tipo de accidente (Tabla I)**: _____	**5.- Nº de jornadas laborables perdidas:** _____ **6.- Gravedad** (ver anexo) ☐ Leve ☐ Grave ☐ Muy grave ☐ Mortal **7.- Tipo de accidente (Tabla I)**: _____	**5.- Nº de jornadas laborables perdidas:** _____ **6.- Gravedad** (ver anexo) ☐ Leve ☐ Grave ☐ Muy grave ☐ Mortal **7.- Tipo de accidente (Tabla I)**: _____

Gracias por su colaboración

Los datos volcados en este cuestionario son de carácter confidencial, así como el tratamiento de los mismos, en cumplimiento con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. FEAPS Madrid le informa que los datos contenidos en este documento se encuentran en un fichero de titularidad de la Federación y no podrán utilizarse con finalidad distinta al desarrollo del programa. Si lo desea, puede ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación previstos en esta Ley, dirigiendo un escrito a FEAPS Madrid (Área de Prevención de Riesgos Laborales).

ANEXO. Apoyo a la cumplimentación del cuestionario

DEFINICIÓN DE ACCIDENTE:

- **Accidente**: Acontecimiento inesperado que da como resultado un daño físico, lesión o enfermedad a una o varias personas.

PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD:

- Indicar el porcentaje o grado de discapacidad de la persona según se recoge en su dictamen.

GRAVEDAD DEL ACCIDENTE:

- **Accidente leve:** Accidente que suponga para la persona trabajadora una baja laboral no superior a 15 días.
- **Accidente grave:** Accidente del que se deriven lesiones para una persona trabajadora que suponga baja laboral superior a 15 días, o baja laboral para varias personas siendo ésta inferior al periodo de 15 días.
- **Accidente muy grave:** Accidente del que se deriven lesiones o consecuencias permanentes a una o varias personas trabajadoras suponiendo una baja laboral superior a los 15 días.
- **Accidente mortal:** Accidente con resultado de muerte para una o varias personas trabajadoras.

TABLA I		
Accidentes vinculados a la seguridad en el trabajo	**Vinculados a la higiene industrial**	**Vinculados a la ergonomía y psicosociología**
1. Caída desde altura (distinto nivel)	15. Exposición a agentes químicos	21. Fatiga física
2. Caída desde el mismo nivel	16. Exposición a agentes biológicos	22. Fatiga mental
3. Caída de objeto	17. Exposición a vibraciones	23. Fatiga visual
4. Pisada de objeto	18. Exposición a ruidos	24. Falta de iluminación
5. Caída de objeto	19. Exposición a radiaciones	25. Falta de confort térmico
6. Corte por objeto	20. Exposición a estrés térmico	26. Exceso de ruido
7. Golpe contra objeto		27. Sobreesfuerzo
8. Atrapamiento por objetos		28. Mala distribución del espacio de trabajo
9. Contacto con sustancias nocivas		29. Mala distribución del tiempo de trabajo
10. Accidente durante el desplazamiento **dentro** de la jornada laboral		30. Accidente durante el desplazamiento **fuera** de la jornada laboral
11. Contacto eléctrico		31. Incumplimiento de la normativa
12. Quemadura		32. Otros factores psicosociales
13. Accidente por conducción de máquina		
14. Incendio / Explosión		

9. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Actividad de los Centros Especiales de Empleo. 7
Gráfico 2. Año de constitución de los CEE. 8
Gráfico 3. Tamaño de los CEE. 9
Gráfico 4. Configuración de la plantilla de los CEE. 10
Gráfico 5. Distribución de la plantilla. Total y detalle por sexo. 11
Gráfico 6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada. Detalle discapacidad. 12
Gráfico 7. Distribución de la plantilla a jornada completa. Detalle por discapacidad y sexo. 12
Gráfico 8. Distribución de la plantilla a jornada parcial. Detalle por discapacidad y sexo. 14
Gráfico 9. Porcentaje de horas mensuales trabajadas. Detalle mensual. 15
Gráfico 10. Porcentaje de horas mensuales realizadas entre los dos grupos. 16
Gráfico 11. Identificación de riesgos existentes en los CEE. 17
Gráfico 12. Realización de la evaluación de riesgos laborales 18
Gráfico 13. Recursos para la prevención de riesgos. 19
Gráfico 14. Tipología del servicio de prevención 19
Gráfico 15. Acciones llevadas a cabo para la prevención de riesgos laborales. 20
Gráfico 16. Distribución por sexo de los accidentes registrados. 23
Gráfico 17. Distribución por edad de los accidentes registrados. 23
Gráfico 18. Distribución por % de discapacidad de los accidentes registrados 24
Gráfico 19. Distribución por grado de discapacidad intelectual de los accidentes registrados 25
Gráfico 20. Distribución por tipo de jornada de los accidentes registrados 26
Gráfico 21. Distribución por número de jornadas perdidas de los accidentes registrados. 28
Gráfico 22. Distribución por gravedad de los accidentes registrados. 29
Gráfico 23. Distribución por tipología de los accidentes registrados. 30
Gráfico 24. Mapa de siniestralidad de los CEE. 33

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencias mensuales en el número de personas en la plantilla. 10

Tabla 2. Número de personas en plantilla en los CEE. 11

Tabla 3. Número de horas mensuales trabajadas. Detalle mensual. 15

Tabla 4. Número de accidentes registrados. Detalle mensual. 21

Tabla 5. Número de accidentes ocurridos en el semestre y nº de CEE que los han registrado. 22

Tabla 6. Número total de jornadas laborables perdidas. Detalle mensual. 27