



**Aplicaciones de I+D en Adaptaciones a
Puestos de Trabajo:**

**“Fundación Lantegi Batuak; La experiencia en
la adaptación de los puestos de trabajo para
personas con discapacidad. Programa
ERGOHOBE®”**

**Ponencia presentada en el marco del:
I congreso Sobre Personas con Discapacidad
Física:
" Ciudadanía Activa y Calidad de Vida"
BILBAO 24,25 y 26 de MAYO DE 2006.**

Dr. D. Miguel Martín Zurimendi

www.lantegi.com

sp@lantegi.com



PARTE I. PRESENTACIÓN de la FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK

1. INTRODUCCIÓN

Antecedentes y misión

Lantegi Batuak es una organización no lucrativa que tiene como MISIÓN generar oportunidades laborales, lo más normalizadas posibles, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia.

Estas oportunidades son generadas creando y gestionando actividades industriales y de servicios, que posibilitan a las personas seguir un itinerario de inserción sociolaboral, que abarca desde la orientación y la formación, a los centros ocupacionales y especiales de empleo, hasta el empleo ordinario.

Nuestro origen se remonta a 1.964, cuando surgen las primeras experiencias de trabajo protegido al amparo de Gorabide (Asociación Vizcaína en favor de las personas con discapacidad intelectual).

En 1.983 adoptamos el nombre comercial de LANTEGI BATUAK con el objetivo de centralizar la gestión y coordinar la red de talleres creados, dotándoles de una estructura empresarial que facilite a la persona con discapacidad intelectual oportunidades de formación, ocupación y empleo.

En Enero de 1.998, nos constituimos en FUNDACIÓN, adoptando una personalidad jurídica propia.

2. ITINERARIOS DE INSERCIÓN

Desde LANTEGI BATUAK se ofrece a la persona con discapacidad un servicio individualizado e integral, que va desde la orientación, el centro ocupacional y el especial de empleo, hasta el apoyo en los procesos de inserción laboral en empresas ordinarias.

- **Orientación** para la inserción laboral de las personas con discapacidad, en colaboración directa con los Servicios Sociales de Base de los Ayuntamientos.
- **Formación** prelaboral y laboral, en función de las necesidades detectadas en el perfil de la persona.
- **Ocupación y Empleo remunerado** estable, a través de nuestros 16 centros de producción y servicios exteriores.
- **Integración laboral** en empresas ordinarias para lograr su plena inclusión social.

Centro Ocupacional

El **Régimen Ocupacional** utiliza el trabajo como medio para conseguir que las personas con discapacidad alcancen el mayor grado de integración y desarrollo dentro del medio social en el que viven. El producto del trabajo y los medios de organización y técnicas apropiadas para obtenerlo son un objetivo esencial de los servicios ocupacionales, aunque subordinados al anterior.

En esta línea es también un objetivo de los Centros Ocupacionales, la promoción de sus usuarios a puestos de trabajo en programas especiales de empleo.

Centro Especial de Empleo

Los trabajadores que se encuentran en el **Régimen Especial de Empleo** realizan un trabajo productivo. El servicio tiene como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que ser un medio de integración del mayor número de personas al régimen de trabajo normalizado.

Transición al empleo ordinario - Lanerako

En el último estadio del itinerario, se encuentra la inserción en el empleo ordinario, que se realiza mediante el **Programa Lanerako - Tránsito al empleo**.

Existen dos modalidades de inserción de personas con discapacidad en una empresa privada: los ENCLAVES y el EMPLEO ORDINARIO.

Cuando un cliente decide subcontratar alguna parte de su proceso productivo y por cualquier motivo, prefiere que el trabajo sea realizado en sus propias instalaciones, se pone en marcha nuestro proceso de implantación de los servicios industriales en el exterior mediante la figura del ENCLAVE.

Por otro lado, si una empresa decide contratar a una persona, integrándola dentro de su plantilla, estamos hablando de empleo ordinario.

Descripción de los centros

LANTEGI Batuak, atendiendo a las necesidades sociales existentes, tiene talleres y servicios repartidos a lo largo de todo el Territorio Histórico de Bizkaia.

En cada uno de los Talleres conviven físicamente las personas que están en régimen de Centro Ocupacional y aquellas que están en régimen de Empleo Especial. Los Servicios de Jardinería, Limpieza Y Pintura industrial, vial, y de mantenimiento urbano, son itinerantes, a través de las brigadas móviles.

2. LAS PERSONAS EN LANTEGI BATUAK

En los 17 talleres y 9 servicios de LANTEGI Batuak repartidos por toda Bizkaia, ocupamos a 2.048 personas (diciembre 2004), de las cuales 1.779 son personas con algún tipo de discapacidad, intelectual, física, sensorial o trastorno mental. Del total de la plantilla, el 62% presenta alguna discapacidad intelectual, el 21% tiene discapacidades físicas o sensoriales, el 4% enfermedad mental y el 13% restante lo compone personal sin discapacidad.

La plantilla de LANTEGI BATUAK, en cuanto al personal con discapacidad, ha incrementado ampliamente su número en los últimos años. Concretamente, ha sido el régimen especial de empleo el que ha generado el 80% de los puestos creados, siendo el resto ocupacional.

Con la incorporación, desde 2001, del colectivo de personas con trastorno mental, desde Lantegi Batuak se atiende a todos los tipos de colectivos con discapacidad.

En este sentido, se ha realizado un importante esfuerzo de coordinación entre entidades y profesionales, dirigidas a promover la inserción laboral del colectivo con discapacidad.

4. ACTIVIDADES: INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

En LANTEGI BATUAK desarrollamos y gestionamos todos y cada uno de los procesos de producción de acuerdo con las demandas y necesidades de los clientes: desde el concepto hasta la entrega del producto terminado, incluida la colaboración en el diseño del proceso productivo, la gestión de la compra de materiales y la logística.

En LANTEGI BATUAK existen dos ámbitos de actuación bien diferenciados. El Área Industrial y el Área de servicios.

Área Industrial

- Mecanizados y Montajes
- Montajes Eléctricos y Electrónicos
- Montajes Diversos

Servicios

- Jardinería
- Limpieza:
- Publicidad Directa
- Servicios Diversos: Pintura industrial, Mantenimiento de mobiliario urbano, Gestión de Gasolineras, Vending, Gestión de Kioscos de prensa, Gestión de servicios públicos (ascensores, recepción, bedeles, parking, etc.)

PARTE II. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO ERGOHOBE. “ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS”

1.- DEFINICIÓN DEL OBJETIVO.

El programa ERGOHOBE consiste en la instauración paulatina en los talleres y Servicios de la Fundación Lantegi Batuak de un proyecto de optimización ergonómica, de los lugares de trabajo y de la propia organización del trabajo, con el fin último de lograr la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de las barreras arquitectónicas de nuestros centros de trabajo a las personas que presentan una discapacidad en el período de los últimos años (1999- 2005)

2.- JUSTIFICACIÓN

El mantenimiento de los puestos de trabajo en los Centros Especiales de Empleo precisa de un mayor esfuerzo que el exigido en centros de trabajo ordinarios. Dicho esfuerzo se materializa entre otros, en la adaptación que precisan estos centros a las peculiaridades de las personas que detentan las oportunidades de empleo ofertadas por nuestra organización.

Se entiende que todo trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y por qué no; de un incremento del confort en su puesto de trabajo. La adaptación del trabajo a la persona a través de la Ergonomía se ha venido relevando en los últimos años como la herramienta más específica, eficaz y potente a la hora de adecuar los puestos de trabajo. Esta adecuación afecta a la concepción de puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo, encaminados siempre a reducir los posibles efectos negativos del mismo sobre la salud.

Así nos encontramos que, en general, la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación de la empresa ordinaria que desborda el mero cumplimiento formal de una serie de deberes y obligaciones. La ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva constituye el nuevo enfoque que la Ley de Prevención de Riesgos laborales plantea.

En nuestro caso está claro que dicha planificación será acorde a las peculiaridades de cada centro de trabajo, y a la actividad desempeñada, pero fundamentalmente debe de ser acorde a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral.

Lo que se pretende es llevar cabo la mejora de las condiciones de trabajo de nuestro colectivo de trabajadores/as. El fin último es el de elevar el nivel de la protección de su salud logrando incrementar su bienestar y el aumento de su calidad de vida.

Disponemos de una población trabajadora constituida fundamentalmente por un colectivo de personas que presentan algún tipo de discapacidad. Aún no considerándola una población de riesgo, sí que velaremos por el estudio y análisis de sus situaciones de trabajo.

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. **Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Art 25.**

Como ya hemos apuntado la política que hemos decidido seguir es la de la utilización de la Ergonomía, disciplina científica que tiene como fin la adecuación del trabajo al trabajador/a. Todo el conjunto de actuaciones ergonómicas han sido planificadas y controladas dentro de un programa de carácter anual que hemos bautizado como ERGOHOBE (acrónimo creado con las palabras Ergonomía y Hobekuntza= Mejora). En el año de inicio del programa existía una gran carencia de experiencias y herramientas de trabajo para llevar a cabo esta dinámica que iniciábamos. Pese a ello basándonos en el saber hacer y la experiencia adquirida de los profesionales de nuestra organización, la revisión de la literatura científica del momento en este ámbito y con las directrices de los enfoques globales de los métodos ergonómicos desarrollamos nuestros propios sistemas de evaluación.

Más concretamente las herramientas de evaluación de este grado de adecuación del trabajo han sido desarrolladas por nuestra organización, entre otras el MÉTODO DE PERFILES DE ADECUACIÓN DE LA TAREA A LA PERSONA© de Lantegi Batuak y los sistemas de valoración de los perfiles de las personas que presentan una discapacidad física.

3.- DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Durante los últimos seis años y de manera consecutiva e ininterrumpida se ha desarrollado dicho programa en los diferentes talleres y servicios, habiendo participado hasta la fecha los centros de Derio, Gernika, la actividad de publicidad directa, los centros de Basauri, Rekalde, Txibila (Abadiano), Garamendi, Otxarkoaga, Etxebarri, Plazakola, Loiu bat y Loiu Bi, Zorroza, Amorebieta y Sestao y los servicios de Limpieza y jardinería. Aparte del esfuerzo desarrollado en estos talleres también se han llevado a cabo actuaciones en el resto de los centros de trabajo pero de carácter más puntual.

Las actuaciones a encarar han sido de dos tipos; por un lado la actuación global consistente en las mejoras que afectan a todo el conjunto del taller- tanto en sus accesos como en las áreas de trabajo incluidas las oficinas y espacios comunes (vestuarios, comedores, baños, etc,...) y a nivel de maquinaria y vehículos, y sus bases en el caso de los Servicio- y por otro lado, a nivel focal, emprendiéndose las adaptaciones concretas de los puestos de trabajo.

Así en lo que concierne a las instalaciones se ha intentado dar respuesta a las indicaciones marcadas en las disposiciones generales de las adaptaciones de los lugares de trabajo para los/as trabajadores que presentan algún tipo una minusvalía.

“ Minusválidos. Los lugares de trabajo y en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán de estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos”. RD 486/ 1997, amén de las leyes de accesibilidad y eliminación de barreras aplicables.

Dentro de la acepción de un concepto tan genérico como la “adaptación de puestos” se ha pretendido seguir la universalidad del concepto de carácter integrador. Así el concepto de “*Diseño para todos*” -recientemente manejado por las instituciones de reconocido prestigio en el campo de las minusvalías- hace prevalecer la actuación genérica sobre el entorno antes que la particular (a veces inexcusable pero siempre más segregadora). Por ello, y en base a las características de nuestro personal, y de nuestra propia experiencia, se ha hecho un especial hincapié en determinadas áreas. Así se han determinado como prioritarias las ayudas, o intervenciones, que colaboren a la disminución de la carga de trabajo física (determinando ayudas a la manipulación y al transporte de cargas), la disminución de los esfuerzos de trabajo y del esfuerzo postural, a la mejora de los factores ambientales (mejoras de la iluminación, el ambiente térmico, sonoro y la higiene ambiental), a la seguridad (dotación de medios de protección colectiva y personal) y a la disminución de la fatiga mental (aminorando las exigencias cognitivas, las exigencias visuales, el aprendizaje de tareas, las exigencias del lenguaje,...).

Por último se ha intentado potenciar las actitudes ante el trabajo (responsabilidad, atención, ritmo, relaciones de trabajo,...) mediante la mejora de la organización del trabajo.

4.- METODOLOGÍA

El plan de acción se inicia con la creación del equipo de proyecto. Los integrantes de dicho equipo marcan en el plazo de dos meses todas las acciones de mejora a desarrollar en los talleres. A partir de este momento se establecen unas reuniones periódicas de evaluación, selección, implantación, seguimiento y control de las medidas correctoras.

La principal herramienta de evaluación y control, como ha quedado señalada, es el Método de Perfiles de Fundación Lantegi Batuak de Adecuación de la tarea a la Persona ©. Mediante su uso se ha logrado determinar y cuantificar los resultados del programa, encaminados a disminuir en general el perfil que define las exigencias del puesto.

Fundación Lantegi Batuak asume el coste de toda esta dinámica con sus propios recursos humanos, imputándose todos los costos que conllevan las acciones de carácter organizativo (adaptación de ritmos de trabajo, exigencias de producción, rotaciones, etc..) solicitando ayuda institucional para el mantenimiento de puestos de Centros Especiales, para las acciones del programa que requieran inversión.

Todas las actuaciones llevadas a cabo por lo grupos son controladas y registradas. Se dispone de diferentes tipos de soportes de registros para las acciones encaminadas. En los tres últimos años el sistema de calidad se encarga de gestionar la marcha de las acciones emprendidas. Recientemente la creación de un Servicio de Gestión integrada ha permitido integrar el control y seguimiento dentro del sistema general de la organización asegurándonos su puesta en marcha, valoración y cierre de las acciones. El proceso de mejora continua está asegurado con esta sistemática.

El fin último del programa es suministrar la información obtenida con las experiencias concretas habidas en los centros de trabajo al resto de la organización. Esta sinergia empieza

a dar sus frutos y se está elaborando una Manual del Proyecto para su difusión interna. También y bajo el formato de "Buenas prácticas" se está llevando a cabo la elaboración de unos soportes gráficos, en forma de fichas de mejora, para que puedan ser utilizados por otras organizaciones, similares o no a la nuestra.

5.- RESULTADOS:

Resultados cuantitativos:

Tras seis años de programa se ha alcanzado a la mayoría de los puestos de trabajo de la organización, abordando una parte representativa de los diferentes colectivos y las diferentes unidades de negocio que representan las diferentes actividades de nuestros centros.

La tendencia siguiente será dar respuesta particular a cada persona que entre a la organización o que se le modifique sustancialmente las condiciones de trabajo. A tal fin se crearan sistemas alerta de control que apoyándonos en el sistema nos permitan detectar estas necesidades.

Resultados cualitativos

Así mismo se han llevado a cabo periódicamente encuestas de valoración subjetiva de la satisfacción de los miembros participantes en el programa. La media de valoraciones que han calificado la dificultad de la mejora, el grado de la misma, el clima de las sesiones, etc ha superado el 60 % de media.

6.CONCLUSIONES

Entendemos que nuestra actuación se puede enmarcar claramente dentro de la aplicación de medidas innovadoras para propiciar la supresión de barreras para favorecer la plena participación y la mejora de la calidad de vida, laboral en este caso, de las personas con discapacidad física y otras.

Estas ideas innovadoras servirán de modelo a otras organizaciones, del mundo de la discapacidad o no, con el ánimo de proporcionar nuevas andaduras al personal con discapacidad. Nuestra exposición a dejado claro que la participación y la visión global y multidisciplinar es la base del éxito. Debemos ser posibilista. Estas metas son alcanzables a cierto y medio plazo para cualquier organización o institución que quiera aprender andando los caminos que nosotros ya hemos emprendido.

A lo largo de esta exposición se ha pretendido también transmitir la idea de que la Ergonomía es clave en la correcta interacción que se establece entre una persona y su puesto de trabajo. La Ergonomía no establece diferencias en cuanto a si el trabajador presenta una deficiencia o no, esto hace que podamos afirmar que no existe una Ergonomía especial para discapacitados. Lo que si es cierto es que la Ergonomía puede presentar soluciones específicas para ciertos problemas, sean éstos de carácter fisiológico, patológicos, minusvalías definitivas o transitorias.

Si a esto unimos el aporte que hace la llamada ergonomía de concepción en el desarrollo de nuevas ayudas técnicas, podemos afirmar que en un futuro muy cercano veremos que la Ergonomía se va a convertir en un área prioritaria y en continuo desarrollo en el mundo de la discapacidad.

7.- MARCO NORMATIVO:

LPRL. Ley 31/ 95 de Prevención de Riesgos laborales

L 13/1982, RD 1368/ 85 y OM 16/10/1998 de ayudas para los Centros Especiales de Empleo.

RD 485/ 97 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo

RD 486/ 97 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los lugares de trabajo

RD 487/ 97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos en particular dorsolumbares para los trabajadores.

RD 4887 97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización

Ley 20/1997 de 4 de Diciembre sobre la Promoción de la accesibilidad (Ley vasca de accesibilidad) y Decreto 68/2000 por el que se aprueban las normas técnicas sobre condiciones de accesibilidad de los entornos urbanos, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación. BOPV 12 de junio de 2000.

Otras referencias:

Facts 53: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. *"Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad"*

PARTE III: Ejemplos del programa "Ergohobe" de adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en el año 1999- 2005.

A continuación pasamos a detallar la relación de parte de las medidas llevadas a cabo con el objeto de favorecer la integración socio laboral de los discapacitados y a la adecuación de los puestos de trabajo. Se adjunta en cada capítulo una justificación que argumenta el interés de dicha adecuación. Estas actuaciones se pueden observar en el álbum que se proyecta, donde se ha procedido a seleccionar las medidas que mayor interés han suscitado o que son fácilmente "visibles". Por desgracia las medidas organizativas, tan importantes o más que a las medidas técnicas, son difícilmente "visibles".

Un saludo.

Miguel Martín Zurimendi. Médico de Empresa y ergónomo.

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK. SERVICIO DE
GESTIÓN INTEGRADA. FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK.