

# R1-A3. Informe de análisis de datos y conclusiones.



Esta obra está bajo una licencia de [Creative Commons Reconocimiento-Compartir Igual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

“Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.”



## INTRODUCCIÓN

Basándonos en el Principio de Dignidad Humana que se recoge en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y centrando la mirada hacia las personas con discapacidad en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que los demás, y más concretamente en que esta condición de discapacidad requiere en determinadas circunstancias de medidas específicas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones que las demás personas, en el ámbito laboral, son varios los ejes en los que se puede actuar y que en una medida u otra, vamos a ir incidiendo durante el desarrollo de este proyecto, siempre enfocado al sector de la piedra natural:

- Con las propias personas para establecer itinerarios de empleabilidad realistas y eficientes.
- En el ámbito de la formación, con el fin de mejorar las competencias profesionales y personales para lograr un empleo digno y el desarrollo de una carrera profesional.
- Con las empresas, especialmente la empresa ordinaria, para promover en ellas la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas e incorporar con ello la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Con la sociedad en general con el fin de remover barreras y estereotipos, y asegurar el cumplimiento de derechos.

Las empresas son grandes desconocedoras de los recursos existentes para la adaptación de puestos de trabajo, ajustes personales y especialmente de los ajustes razonables a que obliga la ley para evitar la discriminación por motivos de discapacidad. Un gran número de empresas aún manejan estereotipos y prejuicios que son barreras para el empleo de las personas con discapacidad.

Podemos definir las empresas responsables y sostenibles como aquellas que, basándose en un comportamiento ético y respetuoso con las diferentes sensibilidades culturales, crean valor sostenible; es decir, valor económico, ambiental y social a corto y largo plazo. De este modo, este tipo de empresas contribuyen al aumento del bienestar de la sociedad actual y al progreso de las generaciones presentes y futuras tanto en su entorno inmediato como en el planeta en general.

Igual de importante para este tipo de empresas es disponer de condiciones laborales y económicas óptimas para sus colaboradores, así como promover una cultura y valores que aseguren mediante una atinada gestión de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Sin perder esto de vista, InclusiveSTONE busca promover la “transformación inclusiva” de las empresas del sector de la piedra natural, aportando a través de los informes que componen este proyecto, información que les permita acercarse al conocimiento de las personas con discapacidad y la accesibilidad de los entornos laborales como paso previo y necesario a los ajustes razonables o productos de apoyo específicos que cada persona en particular requiera.

Como ya se comentó en la metodología de este proyecto, diversas empresas del sector ubicadas en los países que componen el consorcio de InclusiveSTONE participaron en el estudio mediante cuestionarios, para analizar su situación de cara a una potencial inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas e igualmente se han analizado un total de 10 puestos de trabajo representativos de la actividad normal de estas empresas.

Los datos aportados por los cuestionarios R1-A2, nos han llevado a valorar en qué medida los puestos de trabajo analizados podrían adaptarse de cara a la inclusión de personas con discapacidad en el sector de la piedra natural, haciendo una selección de cinco de ellos en base a las conclusiones que expondremos a continuación; puestos para los que en el desarrollo de este proyecto realizaremos recomendaciones de materiales formativos y de posibles criterios para su adaptación.

Por ello, para llevar a cabo la selección de esos puestos de trabajo, hemos tenido en cuenta también la posibilidad de realizar **ajustes razonables**.

Por ajustes razonables se entiende cualquier cambio en un puesto de trabajo o en un entorno laboral que sea necesario para que una persona con discapacidad pueda optar a un puesto de trabajo, realizar y avanzar en las funciones del mismo, o recibir formación en igualdad de condiciones. El propósito es permitir que las personas con discapacidad tengan acceso al empleo, tomen parte en el mismo o progresen profesionalmente. De este modo, los empleados con discapacidad podrían lograr el mismo rendimiento laboral y tener las mismas oportunidades que los empleados sin discapacidad, haciendo las cosas de manera un poco diferente.

En virtud de la **Directiva de la UE relativa a la igualdad de trato en el empleo**, los empleadores tienen que realizar ajustes razonables a los empleados con discapacidad en la medida en que ello no suponga una carga desproporcionada para el empleador. Es por ello por lo que, este criterio ha sido tenido en cuenta a la hora de que seleccionemos unos puestos de trabajo dentro de los analizados.

Por último, hay que señalar que, previamente a nuestro análisis se han descartado puestos del ámbito de la administración o servicios auxiliares como el de responsable de control de accesos ya que se trata de puestos que claramente recomendamos como una opción de inclusión ya que

podrían ser desempeñados por personas con discapacidad, y para este tipo de puestos ya existen múltiples materiales y opciones de formación disponibles. Por ello, hemos partido de 10 puestos de trabajo más específicos del sector de la piedra natural.

A continuación, pasamos a detallar las conclusiones del análisis de puestos y los criterios para la selección de 4 de ellos con los que continuaremos trabajando en el proyecto InclusiveSTONE.

En resumen, basándose en los resultados anteriores, los socios del proyecto elaborarán un informe en la tarea "R1-A3 Informe de análisis de datos y conclusiones" que refleje las habilidades y competencias transversales identificadas, así como las necesidades específicas de adaptación de cada actividad laboral del sector de la piedra evaluada.

Este informe y toda la información sobre el proyecto están disponibles en la siguiente url: - Web del proyecto InclusiveStone: <https://inclusivestone.eu/>

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	2
1. DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN.....	6
2. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO .....	6
2.1. Actividades y puestos de trabajo.....	6
2.2. Adaptación de los puestos de trabajo .....	8
2.2.1. Carretilla elevadora.....	8
2.2.2. Chófer de camión.....	9
2.2.3. Grúa.....	10
2.2.4. Línea de calibrado, refuerzo.....	10
2.2.5. Cortabloques y encabezadora.....	11
2.2.6. Discopuente, mesa de corte y otros equipos.....	12
2.2.7. Operador de mantenimiento .....	13
2.2.8. Telar .....	14
2.2.9. Terminaciones.....	14
2.2.10. Limpieza y gestión de residuos .....	15
3. CONCLUSIONES .....	17

## 1. DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN

El consorcio que conforma InclusiveStone consideró necesario llevar a cabo una encuesta que permitiera evaluar el grado de cumplimiento de las diferentes dimensiones en las empresas con las que tiene contacto. Esta encuesta ha tenido como objetivo proporcionar a las empresas participantes un análisis que identifique las oportunidades de mejora para facilitar su paso o perfeccionamiento para ser una empresa inclusiva. Además, esta encuesta nos ha permitido recopilar información valiosa sobre la accesibilidad de las empresas, el uso de recursos técnicos y herramientas, la comunicación y la información, las actitudes y las políticas, normas y procedimientos. Con esta información, el consorcio podrá trabajar de manera más efectiva con las empresas participantes para mejorar su accesibilidad y hacer que sus entornos laborales sean más inclusivos para las personas con discapacidad.

## 2. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

### 2.1. Actividades y puestos de trabajo

Con la finalidad de identificar y analizar aquellos puestos de trabajo que puedan ser más susceptibles de incorporar personal con discapacidad, hemos analizado los requisitos específicos de **10 puestos de trabajo**, teniendo en cuenta las habilidades y competencias necesarias para desempeñar el trabajo de manera efectiva y a partir de la tabla de datos que ha sido rellenada por expertos y empresas del sector de la piedra natural.

Hemos considerado importante seleccionar aquellas **4** que consideramos que podrían generar mayor número de oportunidades laborales al colectivo de personas con discapacidad, o bien por ser menos limitantes y específicas, y por tanto con mayores posibilidades de encontrar perfiles cualificados, y con menores barreras de entrada, y/o que se adaptarían mejor; a fin de delimitar el desarrollo de actividades formativas y recomendaciones de adaptación a las actividades que pueden ser abarcables por este proyecto.

Los puestos analizados pues, han sido:

1. Carretilla elevadora.
2. Chófer de camión.
3. Grúa.
4. Línea de calibrado, refuerzo.
5. Cortabloques y encabezadora.

6. Discopuente, mesa de corte y otros equipos.
7. Operador de mantenimiento.
8. Telar.
9. Terminaciones.
10. Limpieza y gestión de residuos.

## 2.2. Adaptación de los puestos de trabajo

Una vez identificados los puestos de trabajo relacionados en el apartado anterior, pasamos a exponer las conclusiones de dicho análisis que nos hace decantarnos por cinco de ellos como más factibles para poder ser ocupados por personas con discapacidad, de modo que posteriormente se evaluarán las posibles adaptaciones que se deben realizar para garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Durante el análisis de puestos, se han tenido en cuenta diferentes factores en cada uno de ellos: las habilidades requeridas, las tareas a realizar, las capacidades requeridas, condiciones del puesto en relación a mobiliario y tecnología a usar, condiciones ambientales y factores de riesgo, formación, experiencia laboral u otros requisitos exigidos por cada puesto.

Pasamos a exponer las conclusiones del análisis de cada puesto:

### 2.2.1. Carretilla elevadora

Se trata de un puesto que dadas las características de las tareas requeridas (Manejo de carretilla elevadora, manipulación y carga y descarga de materiales mediante la carretilla y operaciones básicas de mantenimiento), la mayor parte de ellas automatizadas y el grado de complejidad comparativamente menor a otros puestos analizados, en principio pensamos que podrían ser realizadas o adaptadas con mayor facilidad que otras, para la realización por personas con discapacidad.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa destreza manual, capacidad para desplazamiento, requiere conocimientos previos de conducción y poseer la titulación habilitante para el manejo de la carretilla, tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental, autonomía personal, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación (albaranes), destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Respecto a las capacidades requeridas por el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a posición y esfuerzo y que deberán definirse concienzudamente los requisitos exactos para cada puesto de este tipo en concreto por las empresas, con el fin de realizar un proceso de selección adecuado y las adaptaciones precisas en su caso ya que, hemos detectado que en algunos casos este puesto presenta el riesgo de posturas forzadas y que se pueden prolongar en el tiempo y que puede darse el caso de no mecanización o automatización de las operaciones de carga y descarga, lo que podría suponer un esfuerzo considerable.

Este puesto por otra parte puede presentar barreras de acceso a la cabina de la carretilla, o la presencia de pequeños desniveles y terrenos irregulares. Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar cuando determinemos el tipo de discapacidad más aconsejable para trabajar en este tipo de puesto, como son las condiciones de exposición a temperaturas

extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones. Igualmente, y en consonancia con las características propias del sector de la piedra natural, puede existir exposición a sustancias químicas o polvo.

No obstante de todo lo anterior, se trata de un puesto en el que, sí que existiría la posibilidad de realizar adaptaciones y ajustes razonables de ciertas condiciones, lo que permitiría la incorporación a los mismos de personas con discapacidad.

Será pues, la ocupación de OPERARIO DE CARRETILLA ELEVADORA una de las seleccionadas para trabajar en este proyecto. En la actividad R1-A4 pasaremos a detallar qué discapacidades pensamos que podrían ser más proclives de adaptarse a este puesto, así como proponer posibles ajustes que las empresas podrían aplicar con el fin de facilitar el acceso de personas con discapacidad a sus plantillas.

### 2.2.2. Chófer de camión

Entre las tareas del puesto están las propias de conducción y circulación del vehículo, junto con la revisión continua de su estado (neumáticos, combustible, carrocería, limpieza) y el de la carga, además de la adecuación previa a las actividades de carga y descarga.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa de habilidad y conocimientos previos en el manejo de estos vehículos de gran tamaño y capacidad, por lo que es necesaria una amplia destreza manual tanto para las labores de conducción como para las de preparación de la estiba y desestiba, capacidad para desplazamiento (subida o bajada de una altura considerable de la caja del camión, y entre la carga), tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental, autonomía personal, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación (albaranes), destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Respecto a las capacidades requeridas para el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a la posición de sentado prolongada, la habilidad para el desplazamiento entre la carga del camión y la subida y bajada del habitáculo del vehículo, además de la fuerza necesarias para la apertura y cierre de puertas de la caja. Por todo ello, habrán de definirse de manera detallada los requisitos exactos para cada puesto por parte de las empresas, con el fin de realizar un proceso de selección adecuado y las adaptaciones precisas en su caso.

No obstante, a pesar de que se trata de un puesto en el que, sí que existiría la posibilidad de realizar adaptaciones y ajustes razonables para la incorporación a los mismos de personas con discapacidad; esta posición requiere de conocimientos previos de conducción y poseer el carnet de camión. La obtención de éste, supone la previa superación de una parte teórica y unas prácticas de conducción que hoy día son un importante desembolso económico, y se ha convertido en una de las principales barreras de entrada para el sector del transporte en general,

por lo que pensamos que aun pudiendo ser realizadas o adaptadas por personas con discapacidad.

Por todo ello, la ocupación de CHÓFER DE CAMIÓN no será una de las seleccionadas para trabajar en este proyecto.

### 2.2.3. Grúa

Es un puesto basado principalmente en el manejo de maquinaria para la movilización de cargas de materiales pesados en muelles de carga, camiones, plataformas y contenedores, señalización y supervisión del proceso.

Dado que el puesto de operador de grúa requiere de formación específica y carnet habilitante para su desempeño, en muchos casos éstas han sido vistas como una oportunidad de mejora para muchos trabajadores en el sector de la construcción. En el caso de las personas con discapacidad que venían desarrollando trabajos eminentemente físicos como peones u oficiales de la construcción, y por una discapacidad o incapacidad sobrevenida han tenido que abandonarlos, trabajos como éste han supuesto y suponen una oportunidad de recualificación y mejora en las condiciones de trabajo, compatibles con su discapacidad.

Tras el análisis del puesto se determina que éste precisa de cierta destreza manual para el manejo de los equipos, capacidad de desplazamiento acompañando a la carga para evitar accidentes, tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental por la realización de trabajos monótonos, autonomía personal, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación (albaranes), destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Los requisitos exactos para cada puesto deberán definirse por las empresas, con el fin de realizar un proceso de selección adecuado y las adaptaciones precisas en su caso. Se trata de un puesto en el que a priori no va asociado a un gran esfuerzo físico de cargas, y en el que existiría la posibilidad de realizar adaptaciones y ajustes razonables de ciertas condiciones, lo que permitiría la incorporación a los mismos de más personas con discapacidad.

La ocupación de OPERARIO DE GRÚA será una de las seleccionadas para trabajar en este proyecto. En la actividad R1-A4 detallaremos qué discapacidades pensamos que podrían ser más susceptibles de adaptación al puesto, así como propondremos posibles ajustes que las empresas podrían aplicar con el fin de facilitar el acceso de personas con discapacidad a sus equipos.

### 2.2.4. Línea de calibrado, refuerzo

El trabajo consiste la utilización y supervisión de los equipos de calibrado, y acabados superficiales, labores de clasificación, operaciones de refuerzo de materiales y la manipulación de cargas para la alimentación y descarga de las líneas de producción.

Al estar las líneas de producción atendidas por varias personas, este trabajo en equipo favorece la complementariedad entre personas con distintos niveles de formación y/o experiencia, y por tanto hace posible la inclusión entre otras de personas que no tuvieran experiencia o necesitaran de apoyo en su proceso de adaptación e integración.

Además, habitualmente suele ser un puesto realizado por aquellos/as que comienzan en el sector, por tanto, no necesariamente con experiencia, puede ser una oportunidad para personas sin una especial cualificación, y/o interesadas en aprender la profesión y adentrarse en el sector.

Las diversas funciones (calibrado, reforzamiento, clasificación y transporte, tratamientos/aplicación de productos y realización de acabados) que lleva aparejadas, hacen que a priori el trabajo facilite los cambios posturales.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa destreza manual para el manejo de las piezas, capacidad para desplazamiento con posibilidad de pequeños desniveles y terrenos irregulares, orientación en el entorno, destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Según los requerimientos en cuanto a capacidades necesarias para desarrollar el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a posición y esfuerzo, la aplicación de materiales y productos químicos, y la no mecanización o automatización de algunas operaciones de carga y descarga de los productos, lo que podría suponer un esfuerzo adicional. Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar, como son la exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones.

Por todo lo mencionado anteriormente, la ocupación de LÍNEA DE CALIBRADO, REFUERZO será una de las ocupaciones con las que trabajaremos en este proyecto. En la actividad R1-A4 daremos más información sobre las posibles adaptaciones a realizar por parte de las empresas, y que discapacidades pensamos que podrían ser más fácilmente susceptibles de adaptarse a este puesto.

#### 2.2.5. Cortabloques y encabezadora

Se trata de un puesto en el que la persona que lo desempeña ha de supervisar el desplazamiento y manejo de los grandes bloques por la fábrica tanto a través del puente grúa como las vagonetas, hasta la máquina cortabloques, toma de medidas de los bloques y los despunta para cortar las piezas en cortes limpios, programa la maquinaria de corte, y cambia y adecua ésta tras cada uso.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa de una alta destreza manual en el manejo de los equipos para evitar accidentes y/o errores en el corte, fuerza para manejar las piezas cortadas y los desechos a la vagoneta de escombros, capacidad para desplazamiento, tolerancia a situaciones de estrés provocadas principalmente por el control de diversas

máquinas que funcionan de manera simultánea (cortabloques y encabezadora) y por los tiempos de entrega, autonomía y responsabilidad, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación, destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Este puesto puede tener barreras de acceso por la presencia de terrenos irregulares. El entorno ambiental puede presentar ciertos riesgos, como son la exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, ruidos o vibraciones. Igualmente, y en consonancia con las características propias del sector de la piedra natural, puede existir exposición a sustancias químicas o polvo.

Respecto a las capacidades requeridas para el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a la supervisión de varios equipos y procesos al mismo tiempo, la pericia de las actividades de medida, preparación y corte de las piezas y la responsabilidad del buen hacer de éstas por la pérdida que para la empresa pudiera tener una actuación incorrecta, y la no mecanización de algunas de las operaciones de carga y descarga, lo que podría suponer un esfuerzo considerable.

Por ello, el grado de complejidad es comparativamente mayor a otros puestos analizados, por lo que en principio parece razonable que deberían de ser realizados por personas con mayor experiencia previa en el sector.

Por tanto, la ocupación de CORTABLOQUES Y ENCABEZADORA no será seleccionada para trabajar en este proyecto.

#### 2.2.6. Discopuente, mesa de corte y otros equipos

Se trata de un puesto que según las tareas requeridas llevará a cabo el manejo de bloques hasta la máquina correspondiente, así como las tablas, y piezas finales a medida, junto con la programación, supervisión y adecuación de los equipos de corte. Al igual que en el caso anterior muchas de estas tareas están automatizadas con programas de corte más o menos sofisticados según el equipo utilizado, pero por ello, en cualquier caso, tienen un cierto grado de complejidad con respecto a otros puestos analizados.

Según las exigencias del puesto se precisa de destreza manual y conocimientos para el manejo de estos equipos para evitar accidentes y errores en el corte de los materiales, capacidad de desplazamiento por la fábrica que puede presentar pequeños desniveles y terrenos irregulares, fuerza para el manejo de las piezas, tolerancia a situaciones de estrés o fatiga provocadas por el control del proceso de las máquinas y los tiempos de entrega, autonomía y responsabilidad, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Según las capacidades requeridas para el puesto, pensamos que sobre las que habría que prestar una mayor atención están las relativas a la programación, supervisión y adecuación de los distintos equipos, la finalización del corte de las piezas y la responsabilidad del buen hacer de éstas por la pérdida que para la empresa pudiera tener una actuación incorrecta, y la no mecanización de algunas de las operaciones de carga y descarga de los productos terminados, lo que podría suponer un esfuerzo considerable.

Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar como son las condiciones de exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones.

Por ello, parece razonable que estos puestos podrían ser realizados por personas con experiencia y/o entrenamiento previo en el sector, por lo que, la ocupación de DISCOPUENTE, MESA DE CORTE Y OTROS EQUIPOS no se seleccionará para trabajar en este proyecto.

### 2.2.7. Operador de mantenimiento

Entre las tareas requeridas para el puesto están las labores de reparación y mantenimiento periódicas en equipos mecánicos, eléctricos, de soldadura, aparatos hidráulicos, y la programación de autómatas. Éstas pueden desarrollarse tanto en las explotaciones y/o canteras, en las pistas de acceso a dichas instalaciones, en plataformas de trabajo, en los vehículos y maquinaria de la empresa, y/o en las fábricas.

Dada la amplitud de conocimientos requeridos en diversas materias, como la complejidad de que gran parte de las funciones, dificulta el acceso a la gran mayoría de candidatos/as, y deja en manos de una minoría las posibilidades de acceso a estos puestos.

Según las capacidades requeridas para el puesto, pensamos que sobre las que habría que prestarles mayor atención por el riesgo, están las relativas a la combinación del trabajo en fábrica y en cantera, en condiciones atmosféricas a priori dificultosas por condiciones de exposición a temperaturas extremas, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones, y/o riesgos físicos propios de la actividad (atrapamientos, quemaduras, cortes, contactos eléctricos,..), las posturas forzadas y prolongadas, la deambulación por pequeños desniveles y terrenos irregulares, los trabajos a diferentes alturas, y la exposición a sustancias químicas o polvo igualmente.

Por todo ello, parece razonable que estos puestos podrían ser realizados por personas con amplia experiencia en las funciones del puesto, por lo que, la ocupación de OPERADOR DE MANTENIMIENTO no se seleccionará para trabajar en este proyecto.

### 2.2.8. Telar

Entre las tareas requeridas para este puesto están el traslado de los bloques a la maquinaria, manejo del equipo, e introducción de medidas, corte, vigilancia y retirada de las tablas en su mayor parte de ellas automatizadas.

Del análisis de esta posición se desprende que se precisa destreza manual para el manejo de las piezas, capacidad para desplazamiento (el trabajo puede realizarse en una plataforma en altura), tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental, autonomía personal, capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Respecto a las capacidades requeridas para el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a posición y esfuerzo. Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar cuando como son las condiciones de exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones, y/o la deambulación por pequeños desniveles y terrenos irregulares. Puede existir exposición a sustancias químicas o polvo igualmente.

Por ello, el grado de complejidad es mayor a otros puestos analizados, por lo que en principio parece razonable que deberían de ser realizados por personas con experiencia previa en el sector y que hubieran pasado previamente por otros puestos de la empresa.

La ocupación de TELAR no ha sido seleccionada para trabajar en los siguientes items de este proyecto.

### 2.2.9. Terminaciones

Se trata de un puesto que como su nombre indica incluye tareas de acabado de las piezas a través de equipos automáticos y manuales, supervisión de estos equipos y manipulación de las cargas para alimentación y descarga de las líneas de las diferentes terminaciones. Los equipos pueden ser muy variados (corte, pulido, equipos de acabado, taladros y otros equipos de anclajes) dependiendo del tipo de acabado que requiera el material.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa una amplia destreza manual por la cantidad de herramientas a utilizar en el proceso de terminación, capacidad para desplazamiento, tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental, autonomía personal, capacidad de relación interpersonal, orientación en el entorno, manejo de documentación, destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Según los requerimientos en cuanto a capacidades necesarias para desarrollar el puesto, pensamos que las más delicadas son las relativas a posición y esfuerzo, la aplicación de materiales y productos químicos, y la posible no mecanización o automatización de las

operaciones de carga y descarga de los productos terminados, lo que podría suponer un esfuerzo adicional.

Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar, como son presencia de pequeños desniveles y terrenos irregulares las condiciones de exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones.

No obstante, se trata de un puesto complejo, por la diversidad de técnicas y equipos a utilizar, de gran responsabilidad por ser la parte final del proceso.

La ocupación de TERMINACIONES tampoco ha sido seleccionada para trabajar con ella en el desarrollo posterior de este proyecto.

### 2.2.10. Limpieza y gestión de residuos

Antes de comenzar, señalaremos que si bien este puesto como tal, no existe en la mayoría de empresas consultadas, hemos realizado el análisis del mismo ya que creemos que es un puesto del que recomendamos que las empresas valoren la posibilidad de su inclusión en sus estructuras productivas ya que, además de ofrecer una posibilidad muy interesante de inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas, puede suponer una solución efectiva a diversas problemáticas que se plantean en la actividad normal derivadas de falta de limpieza o ineficiente gestión de los residuos producidos durante las diversas fases de producción en el sector de la piedra natural, sin olvidar que además podría ser una alternativa para reducir en cierta medida el permanente riesgo de silicosis que existe en el sector.

Este puesto puede abarcar tanto tareas de limpieza industrial, limpieza de oficinas y gestión de residuos.

Se trata de un puesto que dadas las características de las tareas requeridas (servicios de limpieza de carácter puntual y también trabajos de mantenimiento de limpieza que requieren una especialización, identificación de la necesidad de recursos materiales: productos de limpieza y equipos de protección necesarios para llevar a cabo el servicio, y controla su stock en el almacén del centro de trabajo, gestionando su reposición cuando corresponda, conoce el plan de higiene y las fichas de datos de seguridad de los productos de limpieza que se utilizan en cada uno de los centros de trabajo, realiza la limpieza mediante medios manuales y/o maquinaria específica (pulidoras, barredoras, aspiradoras industriales, máquinas de inyección y extracción, etc.), aplica diferentes técnicas de limpieza industrial, como puede ser la limpieza por ultrasonidos, la limpieza a presión o con vapor seco, entre otros, completa albaranes de control de los trabajos y comunica y/o gestiona las incidencias del servicio, tanto reales como potenciales, para aplicar las medidas correctoras y/o preventivas necesarias, gestiona la recogida, clasificación y tratamiento de residuos producidos) y el grado de complejidad comparativamente menor a

otros puestos analizados, en principio pensamos que podrían ser realizadas o adaptadas con mayor facilidad que otras, para la realización por personas con discapacidad.

Del análisis de este puesto se desprende que se precisa destreza manual, capacidad para desplazamiento, ocasionalmente tolerancia a situaciones de estrés o fatiga mental, autonomía personal, ocasionalmente capacidad de relación interpersonal y comunicación, orientación en el entorno, manejo de documentación (albaranes), destreza en el manejo del equipo, visión y audición y ocasionalmente comprensión verbal y oral.

Respecto a las capacidades requeridas por el puesto, pensamos que una vez más, las más delicadas son las relativas a posición y esfuerzo y que deberán definirse concienzudamente los requisitos exactos para cada puesto de este tipo en concreto por las empresas, con el fin de realizar un proceso de selección adecuado y las adaptaciones precisas en su caso ya que, hemos detectado que en algunos casos este puesto presenta el riesgo de posturas forzadas que produzcan sobrecarga física o lesiones musculoesqueléticas u ocasionalmente cierta carga de pesos.

Este puesto por otra parte puede presentar barreras de acceso a alturas, limpieza de zonas de difícil acceso, o la presencia de pequeños desniveles y terrenos irregulares. Además, el entorno puede presentar ciertos riesgos a considerar cuando determinemos el tipo de discapacidad más aconsejable para trabajar en este tipo de puesto, como son las condiciones de exposición a temperaturas extremas si se realizan trabajos al aire libre, humedad, escasa iluminación, ruidos o vibraciones. Igualmente, y en consonancia con las características propias del sector de la piedra natural, puede existir exposición a sustancias químicas o polvo. Además, el empleo de maquinaria específica de limpieza puede comportar también ciertas barreras de acceso y riesgos.

No obstante de todo lo anterior, se trata de un puesto en el que, teniendo en cuenta que no se precisa una formación previa y se puede acceder a una formación específica precisa de una forma sencilla sí que existiría la posibilidad de realizar adaptaciones y ajustes razonables de ciertas condiciones, lo que permitiría la incorporación de personas con discapacidad ya que, el nivel de especialización y complejidad requeridos comparativamente con otros puestos es mucho menor.

Será pues también, la ocupación de OPERARIO DE LIMPIEZA Y GESTIÓN DE RESIDUOS una de las seleccionadas para trabajar en este proyecto. En la actividad R1-A4 pasaremos a detallar qué discapacidades pensamos que podrían ser más proclives de adaptarse a este puesto, así como proponer posibles ajustes que las empresas podrían aplicar con el fin de facilitar el acceso de personas con discapacidad a sus plantillas.

### 3. CONCLUSIONES

Por todo lo anterior, se ha considerado estudiar de manera pormenorizada en las actividades R1-A4 los **cuatro** puestos seleccionados:

1. Carretilla elevadora.
2. Grúa.
3. Línea de calibrado, refuerzo.
4. Limpieza y gestión de residuos.

Debemos recordar que, a lo largo del desarrollo de este proyecto, pretendemos dar pautas a las empresas del sector de la piedra natural para que abran su mente y rompan barreras al acceso de personas con discapacidad, mostrándoles ejemplos de adaptaciones y ajustes razonables que puedan ser replicadas o que incluso les ayuden a crear sus propias adaptaciones.

Tanto para estos puestos seleccionados como para el resto de los analizados, no debemos olvidar no obstante, que la decisión final respecto al desempeño del mismo por una persona con discapacidad y en su caso los ajustes aplicables, dependerán de cada trabajador en concreto ya que, si bien nosotros realizaremos propuestas respecto a posibles patologías que se pueden adaptar mejor a los puestos, la generalización nunca es posible pues cada individuo finalmente tiene sus características propias y en definitiva, la gestión de recursos humanos consiste en el trabajo con personas, y cada una es sin duda única.