

¿Es definitiva la adaptación?

No, se deberá evaluar de nuevo y modificar la adaptación, siempre que la enfermedad o patología del trabajador o trabajadora varíe o cuando se considere que las medidas adoptadas no han sido las correctas y es necesario modificarlas.

¿Y en caso de duda?

Dirígete a tus Delegados de CCOO o al Área de Salud Laboral de Enseñanza.

Equipos de asesoramiento

USMR

Secretaría de Salud Laboral
Tel. 91 536 52 12 (ext. 5212)
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

Federación Regional de Enseñanza

Secretaría de Salud Laboral
Tel. 91 536 87 91. Fax 91 536 51 05
slaboral.frem@usmr.ccoo.es
www.feccoo-madrid.org



ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD



III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2008-2011)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo



comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es





¿EN QUÉ CONSISTE LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD?

Es la adecuación de las condiciones de trabajo a los problemas de salud con el fin de facilitar el desempeño de las tareas e implica la adaptación del entorno laboral y en algunos casos la prohibición de realizar ciertas tareas.

El Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de **derechos y obligaciones** respecto de la protección de los trabajadores y medidas a adoptar en relación con los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25) así como en lo referente a la vigilancia de la salud (art. 22).

El empresario ha de garantizar 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, tendrá en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que pudieran incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El artículo 15.1 d) cita como un principio de la acción preventiva que se debe adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

¿Qué significa motivo de salud?

Cualquier alteración física, psíquica o sensorial que altere el normal desarrollo de las tareas asignadas al puesto de trabajo, o que por motivos de salud haga que la persona sea especialmente sensible a ciertos riesgos.

¿Qué es un cambio de puesto?

Cuando el estado del trabajador no responde a las exigencias de su puesto y se le cambia a otro diferente.

¿Cómo se puede solicitar una adaptación?

A través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. En el caso de la enseñanza pública no universitaria, dado que no tiene estructura preventiva, se realizará a través del Servicio de Prevención de la CM rellenando el impreso correspondiente y entregándolo en la Dirección de Área Territorial a fin de que allí completen los datos correspondientes a la Administración y lo envíen al Servicio de Prevención. Los datos médicos de los trabajadores son confidenciales, por lo que se recomienda adjuntar los datos o informes solo a los médicos de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención.

¿Dónde puedo encontrar el impreso?

En los centros, la DAT, el Servicio de Prevención o en la página web de la Federación Regional de Enseñanza de CCOO de Madrid.

¿Cómo se realiza el proceso?

En los centros con Delegados de Prevención, éstos lo elevarán al Comité de Seguridad y Salud, quien lo valorará con sus correspondientes Servicios de Medicina del Trabajo. En la enseñanza pública no universitaria, al no existir CSS, será directamente el Área de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención quien valorará a través de su personal médico al trabajador afectado. En ambos casos se propondrán las pertinentes medidas preventivas con el fin de que la Empresa o Administración las lleven a cabo, modificando el puesto de trabajo o cambiando de puesto al trabajador afectado.

¿A quién corresponde realizar la adaptación?

En el caso de la enseñanza privada, a la patronal y en la pública no universitaria a la Consejería de Educación (Dirección General de RRHH). En la universitaria, a los rectores.

En el supuesto de que una vez el SP haya emitido su informe, no se proceda a realizar la adaptación, se podrá acudir a la Inspección de Trabajo o recurrirlo ante los tribunales.