

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid.

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	15
2. CONCEPTO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	19
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO	25
4. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES	35
4.1 TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	39
4.2 TRABAJADORES O TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS O ERGONÓMICOS.	40
4.3 MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA	42
4.4 TRABAJADORES O TRABAJADORAS DURANTE LA PROCREACIÓN, LA FERTILIDAD O EL DESARROLLO DE LA DESCENDENCIA	43
4.5 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MENORES	44
4.6 TRABAJADORES O TRABAJADORAS TEMPORALES O DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	45
4.7 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MAYOR EDAD	46

5. PROTOCOLO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES	49
6. ¿QUÉ PODEMOS HACER SI NO SE ADAPTA EL PUESTO?	64
7. READAPTACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACCIDENTADAS	67
8. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA	72
9. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	75
NORMATIVA	79
NORMATIVA BÁSICA	79
NORMATIVA ESPECÍFICA	82
PROPUESTAS DE UGT-MADRID	85
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	95
DIRECCIONES DE INTERÉS	97

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el período 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la

Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

Desgraciadamente los accidentes laborales siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para Administraciones y todos los organismos y empresas implicadas.

Y las principales causas de siniestralidad laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son las relacionadas con la “Organización del Trabajo”, es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

De acuerdo con los datos oficiales provisionales proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) en 2021 se produjeron un total de 86.566 accidentes de trabajo, lo que supone un aumento del 27,18% respecto a 2020. En este mismo periodo se han incrementado los accidentes leves un 27,22%, los graves un 17,66%, y los accidentes mortales pasando de 58 a 79

fallecidos, 21 personas trabajadoras más han perdido la vida en 2021.

Por sectores, todos los sectores tienen un ascenso en el número de accidentes de trabajo, destacando desgraciadamente el incremento del 100% de accidentes mortales en el sector de la construcción, 18 trabajadores fallecieron en 2021 frente a los 9 que perdieron la vida en 2020. También experimentan una gran subida las patologías no traumáticas, 65,22%.

DATOS PROVISIONALES

ACCIDENTES LABORALES*: DIFERENCIA PORCENTUAL 2020-2021 ENERO-DICIEMBRE

Sectores de CNAE 2009

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTAL		
	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %
AGRICULTURA	228	277	21.49	4	2	-50.00	0	0	-	232	279	20.26
INDUSTRIA	6.815	7.781	14.17	31	31	0.00	6	3	-50.00	6.852	7.815	14.05
CONSTRUCCIÓN	9.700	11.394	17.46	94	113	20.21	9	18	100.00	9.803	11.525	17.57
SERVICIOS	41.110	50.441	22.70	180	193	7.22	34	46	35.29	41.324	50.680	22.64
TOTAL jornada laboral	57.853	69.893	20.81	309	339	9.71	49	67	36.73	58.211	70.299	20.77
IN-ITINERE	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27.22	385	453	17.66	58	79	36.21	68.067	86.566	27.18
FORMAS	In-Itinere			76	114	50.00	9	12	33.33			
	Tráfico			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	Patología no traumática			32	36	12.50	23	38	65.22			
	Resto de formas			228	266	16.67	16	20	25.00			
	TOTAL			385	453	17.66	58	79	36.21			

Las Patologías no traumáticas (PNT) son aquellas producidas por derrames cerebrales, infartos, etc.

* Accidentes que han causado baja, reconocidos por la Autoridad Laboral en el periodo de referencia.

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES	GRAVE	MORTAL	TOTAL
	2021			
AGRICULTURA	0	0	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0
SERVICIOS	2645	4	2	2651
TOTAL	2.645	4	2	2.651

Fuente: Siniestralidad 2021. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Si bien hay que decir, que las cifras de siniestralidad del año 2020 han sido inusuales debido a la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 y que ha continuado teniendo impacto en la actividad de las empresas de nuestra región durante el año 2021.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2021 el número de enfermedades profesionales comunicadas ha ascendido a 917. Del total de enfermedades comunicadas 539 se han producido con baja y 378 han sido sin baja, 454 se han notificado por hombres trabajadores y 463 por mujeres trabajadoras.

El grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor declaración se ha producido con un total de 639, un 69% del total, 372 patologías con baja y 267 sin baja.

Destacar el pequeño número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenicos, tan sólo 7 patologías.

Aunque es evidente que la declaración de enfermedades profesionales ha aumentado, influenciado por la pequeña mejora de la actividad económica, UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrarreconocimiento, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y

para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como **enfermedades** relacionadas con el **trabajo**.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano. También se plantean nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Llevamos dos años atípicos. Estamos viviendo acontecimientos impensables: crisis económicas, la pandemia producida por el virus Sars-Cov 2, ahora la guerra entre Rusia y Ucrania, todos ellos han variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente del sistema de prevención de riesgos laborales.

La situación que estamos viviendo en estas crisis está generando el crecimiento de la precariedad, de la inseguridad y de la desigualdad generando peores condiciones de trabajo y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad son otros de los grandes retos a afrontar, los riesgos psicosociales.

Y son las mujeres, los migrantes, los jóvenes, los mayores de 55 años, y en general las personas más vulnerables, los que padecen mayor discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

Esperemos que con la recién firmada Reforma del Mercado de Trabajo, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objetivo principal es erradicar la temporalidad, las condiciones de trabajo mejoren y la salud laboral.

Los tres ejes de actuación principales del VI Plan Director intentarán mejorar la situación de la prevención en la empresa. Tanto de los riesgos tradicionales, como de los nuevos riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se

contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director. Dirigidas fundamentalmente a informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía, a reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados y delegadas. La formación en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación es necesario y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2022 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

1

INTRODUCCIÓN

La Ley LPRL 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la necesidad de la adaptación de los puestos de trabajo para determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras, con el fin de que éstos no vean alterada ni mermada su salud como consecuencia del trabajo que ejecutan. Así mismo, con esta adaptación se pretende facilitar y promover la reincorporación del trabajador o trabajadora a la empresa después de un proceso de incapacidad temporal tanto por contingencia común o profesional, de cara a su inserción laboral, evitando así, la salida de estos y estas trabajadoras del mercado laboral y la precariedad que en muchos casos esto conlleva. Para ello, la LPRL a lo largo de su articulado establece medidas encaminadas a la protección de los y las trabajadoras y la adaptación de sus puestos.

Todos los trabajadores tenemos derecho a una protección eficaz frente a los riesgos laborales (Art. 14 LPRL), lo que supone el correlativo deber del empresario de adoptar las medidas preventivas necesarias que aseguren dicha protección. Para ello, deberá integrar la actividad preventiva en el seno de la empresa, a través del plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud, la formación e información a los trabajadores, entre otras, debiendo realizar un seguimiento sobre la actividad preventiva llevada a cabo y adaptando o modificando las

medidas preventivas implantadas, en función de las nuevas circunstancias que puedan acaecer en la organización.

Aún existen empresas que no cuentan con un procedimiento preventivo con el que identificar a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles o que establezcan cómo adaptar los puestos de dichas personas trabajadoras, pese a que como veremos a continuación, esta adaptación de los puestos es un mandato legal.

La LPRL establece en el artículo 15 “Principios de la acción preventiva”, punto 1.d, la necesidad de *“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 (...)”*.

Por otro lado, esta misma ley, en el artículo 25 “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, señala la obligación por parte de las empresas de *“garantizar 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. 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.”*

Cabe destacar que, según el artículo 12.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se considera infracción grave *“La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”* (cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras).

Para poder cumplir con lo estipulado en la LPRL, de cara a una correcta adaptación de los puestos de trabajo, es necesario aplicar todas las especialidades preventivas, estableciendo criterios ergonómicos, higiénicos y de seguridad en el trabajo, e interrelacionar todos ellos con la Vigilancia de la salud.

Cuando esta adaptación del puesto de trabajo no sea posible o resulte insuficiente, la ley establece la posibilidad de cambiar o reubicar al trabajador o la trabajadora de puesto de trabajo, que sea compatible con su estado de salud.

Cabe destacar que en empresas en las que no cabe ni la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo, la persona trabajadora puede ser despedida por ineptitud sobrevenida, con la problemática que esto conlleva para sus vidas. Más aún teniendo en cuenta que el hecho de que un trabajador o trabajadora no sea apta para su puesto de trabajo, no conlleva que le sea concedida una incapacidad permanente por la Seguridad Social.

Con la publicación de este Cuadernillo, pretendemos informar a los trabajadores y trabajadoras y Delegados y Delegadas de Prevención, sobre el derecho a la adaptación y como se debe llevar a cabo por las empresas, o en su caso, a un cambio de puesto de trabajo; sobre las posibles consecuencias de que dicha adaptación y/o reubicación no sea posible, con el objetivo de llegar a una plena integración laboral de estos trabajadores y trabajadoras, sin que su salud se vea mermada.

2

CONCEPTO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El concepto de **adaptación del puesto de trabajo** tiene dos componentes principales, el **estudio de las demandas del trabajo y el análisis de la capacidad funcional del trabajador**.

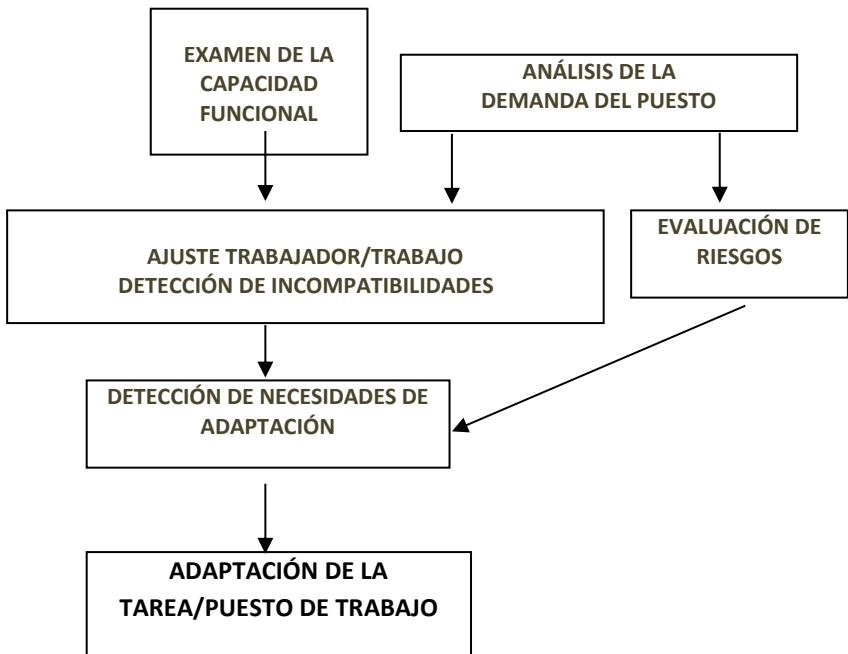
El objetivo final es triple:

1. Que la demanda de la tarea no supere la capacidad del individuo.
2. Que el puesto sea accesible (comprensible, utilizable y practicable por todas las personas y en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible) y,
3. Que no se produzca el empeoramiento de la salud de la persona cuando ya existe daño ni la aparición de otros nuevos.

El estudio de las demandas del trabajo, debe detallar los requisitos físicos e intelectuales de las tareas relacionadas con el trabajo, identificando las funciones a realizar y subrayando los requisitos específicos en cuanto a fuerza, movilidad, resistencia física, vista, destreza, habilidades sociales, etc.

El análisis de la capacidad funcional del trabajador o la trabajadora se utiliza para examinar la capacidad de la persona a la

hora de realizar las tareas esenciales de un puesto de trabajo. El análisis funcional no es una técnica, sino un rango de procedimientos de evaluación para determinar la aptitud del sujeto para el trabajo. Proporciona la base para la adaptación persona-puesto, y puede incluir o no sugerencias acerca de ayudas técnicas y acomodaciones para mejorar dicha adaptación.



Las empresas deben tener elaborados diferentes **protocolos de actuación** en caso de que sea necesaria la adaptación de puestos, examinando los diferentes colectivos susceptibles de adaptación. También deberá contemplar entre sus actuaciones **la readaptación profesional** en el caso de que alguno de los trabajadores o trabajadoras de la empresa presente una capacidad disminuida o una discapacidad sobrevenida.

La adaptación del puesto de trabajo de un trabajador o trabajadora especialmente sensible, implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades entre el trabajador o la trabajadora y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

Es fundamental contar con la participación activa de las personas trabajadoras durante el proceso de adaptación; garantizando que sus datos van a ser tratados con confidencialidad, explicando la metodología y objetivos del proceso.

Para llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo se deben llevar a cabo una serie de **pasos**:

- **Enumerar las tareas:** Se trata de establecer una relación de todas las tareas que se realizan en el puesto de trabajo objeto de estudio. Se debe especificar si cada una de las tareas son esenciales o no, para ello se debe tener en cuenta aspectos como el tiempo que se dedica a esa tarea, el número de trabajadores o

trabajadoras disponibles para hacerla, el grado de experiencia que se requiere, consecuencias de no realizar la tarea, etc.

- **Especificar los equipos de trabajo:** Se debe establecer igualmente una relación de todos los equipos de trabajo utilizados por la persona que necesita la adaptación en el sentido más amplio, teniendo en cuenta mobiliario, máquinas, equipos, herramientas, útiles, etc. Los equipos de trabajo determinan en gran medida, la mayor o menor necesidad de demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas. Por ello es necesario detallar las características relevantes en cada uno de los equipos de trabajo utilizados por el trabajador o la trabajadora.
- **Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas:** Se deben incluir las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo del puesto de la persona que lo ocupa. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.
- **Realizar la comparación entre demandas y capacidades:** En este paso se realiza la comparación entre las demandas requeridas por las tareas y otras condiciones importantes del puesto, con las capacidades del trabajador o la trabajadora. Este paso permite decidir si la demanda de trabajo está ajustada a las capacidades del trabajador o la trabajadora que lo ocupa, y si es necesario intervenir proponiendo medidas de adaptación o la

asignación temporal o definitiva de funciones no esenciales a otros trabajadores o trabajadoras, etc.

En definitiva se trata de determinar si la persona puede realizar las tareas del puesto de trabajo priorizando las esenciales. Es decir, si las capacidades del trabajador o de la trabajadora se ajustan a las demandas del trabajo.

- **Entorno de trabajo:** Hace referencia a las características del entorno físico y ambiental que hay que considerar en materia de prevención, las condiciones de seguridad y las condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, movimiento del aire) así como la presencia de contaminantes químicos, biológicos y físicos (ruido, vibraciones, ...) en los centros y puestos de trabajo.
- **Accesibilidad al puesto de trabajo:** Puede hacer falta modificar el espacio o la organización espacial del puesto de trabajo, adaptar o cambiar los equipos de trabajo, buscar una forma alternativa de realizar la tarea y/o aumentar la capacidad funcional del trabajador o la trabajadora. Se debe contemplar la necesidad de eliminación de barreras arquitectónicas, el diseño de los puestos de trabajo (organización espacial), los equipamientos (mobiliario, equipos, herramientas, etc.), la adaptación de servicios comunes, los productos de apoyo (ayudas técnicas), el horario de trabajo (flexibilidad, jornada parcial, pausas...).

¿A QUIÉN VA DESTINADA LA ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO?

- Trabajadores y trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean sensibles a determinados riesgos.
- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Trabajadores y trabajadoras en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Trabajadores y trabajadoras expuestas a agentes físicos, químicos y biológicos con efectos mutagénicos o tóxicos, que puedan influir en la procreación, la fertilidad o el desarrollo de la descendencia.
- Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Trabajadores y trabajadoras temporales o de empresas de trabajo temporal.
- Trabajadores y trabajadoras menores de edad.
- Trabajadores y trabajadoras de mayor edad.

3

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO

La legislación en materia de seguridad y salud exige a los empresarios y empresarias realizar evaluaciones de riesgos y hace hincapié en la necesidad de “adaptar el trabajo a la persona”, así como de “disponer de una evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a aquellos grupos especialmente sensibles que deben estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”.

La diversidad de trabajadores y trabajadoras en las empresas hace que la gestión de la prevención de riesgos de los lugares de trabajo sea en la actualidad, cuestión importante para la seguridad y la salud en el trabajo.

Sin embargo sigue siendo poco frecuente las evaluaciones de riesgos que tienen en cuenta los riesgos concretos a los que pueden estar expuestas las personas con discapacidad, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, las personas de mayor edad o las mujeres embarazadas, por ejemplo.

La evaluación de riesgos es una de las herramientas fundamentales a la hora de prevenir los daños para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Es la base que sustenta la verdadera gestión preventiva en la empresa, permitiendo estimar la magnitud de

los riesgos que no hayan podido evitarse, y obtener información sobre la necesidad de adoptar o no medidas preventivas y la prioridad a la hora de llevarlas a cabo.

El artículo 4.1.b) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que la evaluación inicial de los riesgos de los distintos puestos de trabajo deberá contemplar *“la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”*, por tanto las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores y trabajadoras, no dando por sentado que todos somos iguales, para lo que se hace fundamental la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes legales, aportando información sobre los posibles riesgos de sus puestos de trabajo.

En cualquier caso, tal y como establece la LPRL en su artículo 25, los trabajadores y trabajadoras *“no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial 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, las empresas deberán tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos aquellos factores que puedan incidir de forma negativa en la plantilla de la empresa, y particularmente en los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

A la hora de llevar a cabo las **evaluaciones de riesgos** se debería tener en cuenta también:

1. **Las tareas a realizar en el puesto de trabajo:** tipo, duración y frecuencia.
2. **Al individuo que ocupa cada puesto:** con respecto a las características personales (menores, personas con discapacidad) o estado biológico conocido (maternidad), etc. Se han de tener en cuenta las capacidades de las personas, el que no puedan realizar determinadas funciones, no significa no tener en cuenta otras habilidades, que no deberían desperdiciarse debido a unas condiciones de trabajo poco adaptadas.
3. **Los equipos de trabajo,** si la maquinaria, equipos de trabajo y/o herramientas utilizados en los puestos de trabajo se ajustan a las necesidades y capacidades individuales del trabajador y los riesgos que su utilización puede conllevar.

4. **El entorno de trabajo**, la forma en que están dispuestos los puestos de trabajo, el acceso, salidas de emergencia, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros.
5. **La organización del trabajo**, teniendo en cuenta los horarios y turnos de trabajo y como éstos pueden suponer riesgo para la salud de la plantilla o el agravamiento del estado de salud en determinadas patologías. La nocturnidad, por ejemplo, puede agravar patologías como la epilepsia o influir negativamente en el embarazo o en personas menores de edad o de edad avanzada.
6. **Los agentes físicos, químicos y biológicos**. Las personas asmáticas, por ejemplo, pueden ser más sensibles a los productos químicos utilizados en el trabajo.
7. **Los riesgos psicosociales**, teniendo en cuenta factores psicosociales como el estrés, el acoso laboral, la carga y ritmo de trabajo, etc y como estos factores pueden incidir en los trabajadores y trabajadoras, y en concreto, en las personas más vulnerables.
8. **Las necesidades de información y formación**, por ejemplo proporcionando información sobre seguridad y salud y formación en diferentes soportes e idiomas que asegure la correcta comprensión por parte de toda la plantilla.

9. La participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, incluida la consulta a los mismos acerca de los riesgos y las medidas preventivas.

En la evaluación de riesgos se identifican y valoran los riesgos que no han podido evitarse para cada uno de los puestos de trabajo¹, teniendo en cuenta las características del trabajador o trabajadora que lo va a ocupar, los equipos de trabajo utilizados, los medios y las tareas. Se han de observar todos los factores de riesgo de seguridad e higiene (golpes, choques contra objetos móviles o inmóviles, manipulación de sustancias químicas,...), ergonómicos y organizacionales (zonas de trabajo, zonas de alcance, espacio de trabajo, ritmos, horarios,...) y psicosociales (factores relacionados con el estrés laboral, clima social...). Todos estos factores se deben tener presentes también en la vigilancia de la salud.

La evaluación de riesgos deberá revisarse periódicamente y se deberán volver a evaluar los puestos de trabajo cada vez que éstos puedan verse afectados por:

- a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la

¹ En las evaluaciones de riesgos no se debe confundir puesto de trabajo con la categoría o grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, ya que dentro de una misma categoría profesional pueden existir diversos puestos de trabajo a evaluar.

modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- b. El cambio en las condiciones de trabajo.
- c. La incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto y cuando haya daños en la salud de los trabajadores o trabajadoras.

MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR

Las medidas preventivas que se adopten para la adaptación de un puesto de trabajo, deberán ir encaminadas a encontrar un “ajuste razonable” entre las exigencias del puesto y la capacidad funcional de quien lo ocupa, debiendo intervenir sobre el individuo, sobre el puesto de trabajo o en la mayoría de los casos, sobre ambos.

El proceso, por tanto, consistirá en unificar estos dos aspectos o variables (exigencias del puesto y capacidad funcional) con el objeto de detectar los posibles desajustes (que en muchos casos, por ser evidentes, pueden ser establecidos a priori) que impiden que el trabajador o la trabajadora pueda ejecutar eficazmente y de forma segura las tareas a realizar u ocupar un determinado puesto de trabajo.

Con la adaptación del puesto se ha de asegurar que las exigencias de éste no van a agravar la patología o limitación funcional del

trabajador o la trabajadora, ni va a favorecer que se produzca otra nueva. Si esto no se puede asegurar, entonces habría que considerar un cambio de puesto de trabajo.

Las medidas a adoptar pueden incluir entre otras, las siguientes:

A) Limitaciones en la actividad: Se relaciona con las dificultades que un trabajador o trabajadora puede tener para realizar determinadas actividades en su puesto de trabajo. Una “limitación en la actividad” abarca desde una dificultad leve a una grave, tanto en cantidad como en calidad, siempre en comparación con la manera, extensión o intensidad con que se espera que la realice una persona sin limitación funcional. El objetivo es reducir la posibilidad de agravar una discapacidad o limitación funcional durante el trabajo y/o ayudar al trabajador o trabajadora a recuperar su plena capacidad de trabajo. Las limitaciones pueden ser definitivas o temporales, hasta la total recuperación la persona trabajadora o durante el tiempo que duren las circunstancias que dan lugar a la necesidad de adaptación, como ocurre con las mujeres durante el embarazo o la lactancia.

Las medidas encaminadas a superar las limitaciones de la actividad consistirían en:

1. **Reorganización del trabajo:** Implica suprimir partes no esenciales de un trabajo que se encuentran más allá de la capacidad del trabajador o la trabajadora.

2. **Modificación del puesto:** Requiere un cambio en la forma de realizar la tarea y puede tratarse de cambios simples (la altura de trabajo, por ejemplo) o más sofisticados, incorporando distintos avances tecnológicos y/o ayudas técnicas para facilitar la movilidad, la comunicación, etc. Los equipos de adaptación especiales sólo deben incorporarse cuando sea estrictamente necesario por motivos de salud, seguridad, etc.
3. **Servicios de apoyo:** Implica utilizar una tercera persona para facilitar la tarea del trabajador o la trabajadora, pero no para realizar las tareas esenciales del trabajo. El servicio puede incluir, por ejemplo, alguien para guiar al trabajador o trabajadora hasta el puesto de trabajo o para comunicarse por el lenguaje de signos.

B) Factores contextuales: Son los factores que constituyen el contexto completo de la vida de una persona. Tienen dos componentes, los **factores ambientales** (referidos al mundo externo que forma parte de la vida de un individuo) y los **factores personales** (factores que tienen que ver con el individuo como la edad, el sexo, el nivel social, el idioma etc.).

1. **Supresión de barreras:** La supresión de barreras arquitectónicas es la forma de adaptación más obvia y supone facilitar la accesibilidad a todas las áreas necesarias para el desenvolvimiento del trabajador o la trabajadora;

puede afectar a puertas, pasillos, ascensores, escaleras, rampas, bordillos, pasamanos, barras de apoyo, suelos, paredes, ventanas, cuartos de baño y aseos, etc.

2. **Entorno de trabajo:** Adaptar los locales o los puestos de trabajo. Por ejemplo, dotar de auriculares telefónicos a determinadas personas para evitar dolencias musculoesqueléticas, sillas adaptables, rampas, ascensores, sonidos de advertencia, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, timbres y dispositivos visuales de entrada al alcance de los usuarios o usuarias de sillas de ruedas.
3. **Asignar a la persona a una zona de trabajo diferente:** Por ejemplo asignar otros trabajos a personas con problemas de vértigo a una zona de trabajo que no suponga un riesgo, zonas de más fácil acceso para problemas de movilidad o más cerca de su casa para facilitarle la asistencia a un tratamiento determinado o por patologías específicas.
4. **Adquirir o modificar el equipo:** Por ejemplo incorporando un teclado braille, un teléfono de manos libres, un ratón adaptado, etc.
5. **Modificar los manuales de consulta o de instrucciones:** Por ejemplo con instrucciones ilustradas para personas con problemas visuales o adaptados al idioma del trabajador o la trabajadora.

6. **Garantizar una buena iluminación** para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.
7. Colocar **señales en letras grandes, táctiles y en braille** junto a los mangos de las puertas.
8. **Dar a las señales un acabado mate** para evitar reflejos.
9. **Facilitar información** sobre el puesto de trabajo, y sobre seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación, y accesibilidad para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, extranjeros y extranjeras, personas con discapacidad visual o auditiva, dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos.

4

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Como hemos visto, el fin que la LPRL persigue con la adaptación de los puestos de trabajo es la de proteger a aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características particulares son más vulnerables ante la exposición a determinados riesgos.

Hay que tener en cuenta a la hora de proceder a realizar una adaptación de un puesto, que las características de la persona que le convierten en especialmente sensible son individuales. Éstas pueden ser inherentes al trabajador o trabajadora, debiendo adaptar el puesto en el momento de su incorporación en la empresa, o pueden darse de forma posterior, cuando forma parte ya de la plantilla de ésta. Igualmente, la sensibilidad a los riesgos puede ser de forma permanente, o bien, transitoria mientras dure la situación que les pueda hacer vulnerables a determinados riesgos.

La adaptación del puesto debe facilitar y promover la reincorporación del trabajador o trabajadora a la empresa después de una baja laboral, tanto por contingencia común o profesional, de cara a su reinserción laboral y poder evitar posteriores recaídas.

Aunque como ya comentamos, la adaptación de un puesto debe tener en cuenta las características individuales del trabajador o

trabajadora que lo ocupa, las empresas deben llevar a cabo una serie de pasos de manera genérica para poder cumplir con esta obligación legal. Estos pasos son:

1. Establecer un procedimiento de actuación donde se refleje los pasos que se van a seguir para adaptar un puesto de trabajo. Este procedimiento debe existir en toda organización de forma previa a tener que llevar a cabo una adaptación, sin que sea necesario que en la empresa existan trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles. Para establecer este procedimiento se deberá contar con la consulta y participación de la plantilla o sus representantes legales.
2. Realizar una correcta evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, contemplando los posibles riesgos de cada puesto para el colectivo de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.
3. A raíz de los datos obtenidos de la evaluación de riesgos, establecer una relación de puestos que, a priori, están exentos de riesgos y que podrían ser ocupados por trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles en caso de ser necesario (por ejemplo, en el caso de trabajadoras embarazadas).
4. Cuando en la empresa se incorpore un trabajador o trabajadora especialmente sensible, se deberá llevar a cabo la adaptación de su puesto de trabajo en función de sus características específicas e individuales. Para ello, se deberá tener en cuenta

los datos obtenidos de la evaluación de riesgos y de los resultados de la vigilancia de la salud realizada a ese trabajador o trabajadora.

5. Cuando el trabajador o la trabajadora ya formaba parte de la empresa y la sensibilidad a determinados riesgos se detecta a posteriori, se deberá igualmente adaptar el puesto de trabajo. Para ello, se revisará la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la persona afectada y se establecerán las medidas preventivas oportunas que faciliten dicha adaptación.
6. Si una vez adoptadas todas las medidas preventivas oportunas para adaptar el puesto de trabajo, siguieran existiendo riesgos para la salud del trabajador o la trabajadora, o bien, cuando dicha adaptación no sea viable, se procederá al cambio o reubicación (sea de forma permanente o temporal) a uno de los puestos exentos de riesgos, verificando de manera periódica que las condiciones del nuevo puesto de trabajo no están repercutiendo negativamente sobre el estado de salud del trabajador o la trabajadora.
7. En última instancia, cabe la posibilidad de que no se pueda adaptar el puesto ni reubicar al trabajador o la trabajadora en otro puesto alternativo, tal y como veremos en el apartado 8 de este cuadernillo.

La adaptación del puesto de trabajo, como hemos visto, debe tener en cuenta dos componentes fundamentales, el análisis de las

demandas de trabajo y las capacidades funcionales y psicosociales de la persona trabajadora para responder a esas demandas. Con ello se debe perseguir un triple objetivo:

- a. Que no se produzca un daño en la salud del trabajador o trabajadora especialmente sensible, o un empeoramiento de su estado de salud cuando el daño ya existe.
- b. Que las demandas de las tareas no superen la capacidad del trabajador o la trabajadora.
- c. Que el puesto de trabajo permita una correcta accesibilidad.

Cada persona tiene unas características físicas y personales diferentes, siendo necesario una adaptación del lugar y de los equipos de trabajo que utiliza (herramientas, maquinaria y mobiliario) para poder desempeñar las tareas que tiene asignadas de una forma confortable y prevenir enfermedades o accidentes derivados del puesto de trabajo. Tal y como establece la LPRL en el artículo 15.1.d, se debe adaptar el trabajo a la persona, pero la situación real en las empresas es que es el trabajador el que se adapta al puesto de trabajo que pasa a ocupar. Esta situación se agrava, cuando hablamos de trabajadores y trabajadoras con una especial sensibilidad a determinados riesgos ya que, o bien han ya ha sufrido un daño en su salud, o bien, las posibilidades de que ese daño se materialice, debido al puesto de trabajo que ocupa y a sus características individuales, se incrementan.

COLECTIVOS CONSIDERADOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Para poder realizar una correcta adaptación del puesto de trabajo es necesario definir primero a qué colectivos va dirigida esta adaptación. La LPRL en su articulado establece una serie de colectivos de trabajadores y trabajadoras a los que considera especialmente sensibles. En función del colectivo específico del que se trate, la adaptación del puesto de trabajo requerirá una serie de particularidades, teniendo en cuenta que la adaptación deberá ser siempre individualizada.

4.1 TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

La LPRL establece en el artículo 25.1 que *“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.**”*

A la hora de realizar la evaluación de riesgo se tiene que tener en cuenta las características individuales de cada uno de los trabajadores y trabajadoras. Es importante no dar por sentado que todos las personas de la plantilla son iguales, ni que una discapacidad determinada (física, psíquica o sensorial) va siempre asociada a los mismos riesgos para la seguridad y salud del trabajador o trabajadora que la padece. Por tanto, las medidas

preventivas y de protección a adoptar para la adaptación de su puesto, no tienen porqué ser las mismas para dos trabajadores o trabajadoras con una discapacidad similar.

4.2 TRABAJADORES O TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS O ERGONÓMICOS.

Regulado igualmente en el artículo 25.1 de la LPRL donde dice que *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales (...) 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”*

Para los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos la sensación y amenaza de peligro es mayor que la que padece el resto de la plantilla, así pues, el riesgo va a tener una incidencia distinta en función de las circunstancias individuales de la persona en cuestión.

En este sentido, la especial sensibilidad que puede mostrar un trabajador o trabajadora a determinados riesgos laborales deriva de la concurrencia de una serie de circunstancias subjetivas que afectan a su estado biológico o a sus circunstancias especiales. La vulnerabilidad laboral se debe a que determinados agentes físicos, químicos o biológicos pueden incidir sobre algunas trabajadoras o

trabajadores concretos, no por el desempeño de un puesto de trabajo, que con carácter general afecta por igual a todos los trabajadores y trabajadoras, sino por una mayor afección a los agentes a los que se ve expuesto.

Del mismo modo ocurre con los riesgos ergonómicos, cuya exposición puede incidir en mayor medida en unos trabajadores o trabajadoras que en otros, por ejemplo, al realizar movimientos repetitivos, manipular cargas, en trabajos en bipedestación o sedestación prolongada, etc., desarrollando algún tipo de trastorno musculoesquelético, o bien, empeorando una patología previa de la persona trabajadora.

Claro ejemplo de ello lo tenemos en trabajadores o trabajadoras que tienen o desarrollan una determinada alergia, trabajadores o trabajadoras que tienen o desarrollan una pérdida de audición, trabajadores o trabajadoras que tienen y/o desarrollan una lesión de espalda, etc. Decimos “tienen o desarrollan” porque, pueden presentar esa especial sensibilidad al inicio de la actividad o en cualquier momento de la relación laboral.

La garantía de protección de estos trabajadores y trabajadoras parte del mismo esquema: evaluación de riesgos específicos y adopción, en su caso, de medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo laboral, a través de la adaptación o cambio de puesto, de cara a proteger el empleo del trabajador o la trabajadora.

4.3 MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

Regulado en el artículo 26 de la LPRL *“La evaluación de los riesgos (...) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”*

El embarazo o el periodo de lactancia no supone normalmente ningún problema para que la mujer realice su trabajo en condiciones seguras y saludables, pero hay que tener presente qué condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables pueden no serlo durante el embarazo.

Algunos de los peligros existentes en los lugares de trabajo, sustancias peligrosas, ruido, estrés, etc., que pueden suponer riesgos para la salud de la población trabajadora en general, se

acentúan en el caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Es importante identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, incluso antes de que se den estas situaciones, es decir, en la evaluación de riesgos, ya que es la manera más eficaz de realizar prevención, se trata, una vez más, de adelantarnos a exposiciones que puedan provocar daños a la salud.

4.4 TRABAJADORES O TRABAJADORAS DURANTE LA PROCREACIÓN, LA FERTILIDAD O EL DESARROLLO DE LA DESCENDENCIA

Recogido en el artículo 25.2 de la LPRL *“Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan 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”.*

La exposición a determinados agentes físicos, químicos y biológicos con efectos mutagénicos, tóxicos o cancerígenos, pueden influir negativamente en la salud de la plantilla durante en la procreación, la fertilidad o el desarrollo de la descendencia. Por tanto, será necesario proceder a la adaptación del puesto de trabajo de estas personas

para evitar daños en su salud y en la del feto, encaminadas a evitar su exposición.

4.5 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MENORES

El Estatuto de los Trabajadores considera trabajadores/as menores a los mayores de 16 años y menores de 18 años. En su art 6.1 se prohíbe expresamente la contratación de los menores de 16 años, salvo que se trate de la participación en espectáculos públicos en casos excepcionales. (Art. 6.4 ET). Siguiendo con el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 6.2 establece que *“Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables”*. En este sentido, la LPRL, en el artículo 27, se establece la protección específica para los menores, obligando a realizar una evaluación de riesgos laborales específica para los puestos de trabajo ocupados por trabajadores o trabajadoras menores de 18 años.

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores es establecer una serie de obligaciones y previsiones para proteger la seguridad y la salud de los menores en los supuestos en los que la ley permita su contratación.

La falta de experiencia, formación y concienciación sobre los peligros presentes en los puestos de trabajo, hace que este colectivo pueda

verse especialmente expuesto a mayores riesgos, y es por ello, por lo que se exige determinadas condiciones para garantizar una información y formación adecuadas, una supervisión eficaz y la realización de una actividad laboral sólo en determinados puestos que se consideren adecuados, seguros y saludables para este colectivo.

4.6 TRABAJADORES O TRABAJADORAS TEMPORALES O DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La prevención de riesgos laborales relativa a los empleados y empleadas a través de empresas de trabajo temporal es una de las cuestiones más complejas en las relaciones entre éstas y las empresas usuarias, siendo, en determinados aspectos, las obligaciones y responsabilidades diferentes para cada empresa.

Los trabajadores y trabajadoras temporales presentan riesgos añadidos por el hecho de que no son propios de la empresa donde desarrollan su actividad laboral, haciéndoles vulnerables debido, en gran parte al desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, a la inexperiencia, la insuficiente acogida en la empresa, la asignación de trabajos más peligrosos, menos deseados o en condiciones menos salubres, entre otros.

Numerosos estudios demuestran que quienes tienen contratos temporales soportan aproximadamente el triple de riesgo de padecer accidentes laborales, la precariedad en el empleo genera una mayor

exposición a varios factores de riesgo laboral e influye negativamente en un peor estado de salud mental, y por tanto, también física.

4.7 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MAYOR EDAD

Con las actuales tendencias demográficas de envejecimiento de la población y el nuevo y cambiante marco económico que prevén nuevos escenarios laborales e industriales, entre ellos el retraso de la edad de jubilación, se puede afirmar que los y las trabajadoras de mayor edad también estarían incluidas en este grupo de trabajadores especialmente sensibles.

La preocupante situación del envejecimiento de la población, junto con el resto de factores, tales como la baja natalidad, las nuevas tecnologías, nuevas profesiones, aumento de la esperanza de vida, entre otras, exige medidas que contribuyan a preparar a las empresas a esta nueva situación, utilizando para ello un activo que ya poseen, el capital humano y más concretamente a las personas de mayor edad.

Este escenario nos obliga a basar cualquier actuación y/o acción teniendo como máxima la prevención de la salud.

Una de las principales preocupaciones relacionadas con los trabajadores y las trabajadoras de mayor edad es la pérdida de capacidades funcionales y la disminución del rendimiento y de la productividad. Sin embargo, las empresas deben valorar las aportaciones de los empleados y empleadas de mayor edad, ya que

poseen una fuerte ética del trabajo, iniciativa para solucionar problemas y proponer alternativas en el ámbito de los objetivos generales de la empresa, autonomía en el trabajo, madurez en el trato personal y de equipo y unas habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la experiencia profesional y personal.

Se debe tener en cuenta también que la rápida y constante evolución de las tecnologías o TIC's, cuyo uso es extensible a todos los procesos de gestión y producción, obliga y obligará a las empresas a invertir constantemente en la formación continua y reciclaje, principalmente de este colectivo.

La gestión de la edad debe adecuarse y adaptarse a las empresas de forma personalizada, cada sector, cada actividad, en definitiva cada empresa precisará de acciones propias e individuales que aporten las soluciones más idóneas, basadas en el perfil de los individuos que la configuren.

Una de las ideas que pueden transformar de manera apreciable el entorno laboral y social es el cambio en la consideración de las personas trabajadoras de más de cincuenta años, que van a perder la consideración de personas que esperan una inminente jubilación y se van a consolidar como trabajadores y trabajadoras con unas cualidades distintivas, máxime en puestos vinculados a la economía del conocimiento, donde no prima el rendimiento físico de la persona sino su aportación emocional y mental.

Las especiales características de estos colectivos aúna grupos de trabajadores y trabajadoras muy distintos entre sí con peculiaridades y necesidades muy diferentes, de manera que las empresas deben analizar las condiciones de trabajo para que, teniendo en cuenta las especialidades de aquéllos, puedan adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas para la protección eficaz de su seguridad y su salud.

5

PROTOCOLO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

El protocolo de adaptación del puesto de trabajo para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles deberá estar integrado dentro del Plan de Prevención de riesgos laborales de la empresa, y deberá establecer un procedimiento de actuación para la adaptación, cambio de funciones, o adscripción a otro puesto de trabajo, por especial sensibilidad a los riesgos derivados del puesto actual. Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre en las circunstancias descritas, se procederá a adaptar las condiciones de su puesto de trabajo o, si ello no fuera adecuado o suficiente, se intentará asignarle otras tareas que sean idóneas y en las que pueda seguir desempeñando su trabajo, bien en el mismo puesto mediante un cambio temporal de funciones, o bien adscribiéndolo a otro puesto vacante.

Las medidas a adoptar en el caso de la **población trabajadora inmigrante** deben ir encaminadas a eliminar todos los obstáculos de acceso a una información sencilla y clara a través de la entrega de instrucciones o procedimientos de trabajo por escrito en su idioma. También se deben contemplar los aspectos culturales de la población trabajadora, y así poder considerar las necesidades o atenciones

especiales que de estos pudieran derivarse. Un ejemplo de ello sería las necesidades especiales de atención que los musulmanes pueden generar durante el período de ramadán (cuando practican el ayuno diario desde el alba hasta que se pone el sol).

La especial sensibilidad de las personas trabajadoras **menores de edad** habrá de contemplar la vulnerabilidad de estos ante su falta de formación y experiencia en el puesto y la prohibición de realizar determinados trabajos, así como la realización de trabajo nocturno u horas extraordinarias. El **Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres** que incluye una relación de actividades e industrias prohibidas a los menores de 18 años, con la indicación del motivo de la prohibición. La empresa deberá efectuar previamente una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que vayan a ser ocupados por menores de 18 años, con la finalidad de determinar si la exposición del menor a esas condiciones de trabajo puede suponer un riesgo para su seguridad y salud.

La empresa deberá también elaborar un Protocolo específico de actuación para la **mujer trabajadora en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia**.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, durante la evaluación de riesgos y/o durante cualquier otra actuación preventiva que desarrolle en la empresa, puede detectar la posible presencia de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles en

un centro de trabajo. Deberá poner este hecho en conocimiento del responsable o la responsable del centro, quien remitirá el caso al servicio de vigilancia de la salud de la empresa para su estudio.

Por otra parte, el propio **trabajador o trabajadora especialmente sensible, los delegados y delegadas de Prevención de la empresa y la propia empresa**, podrán asimismo, si estiman que una persona es especialmente sensible, notificarlo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa para que dicho caso sea estudiado. Se establecerá previamente por escrito un protocolo de comunicación de las especiales sensibilidades al servicio de prevención.

Posteriormente, el servicio de **Vigilancia de la salud** contactará con el trabajador o la trabajadora al objeto de recabar cuanta información sea necesaria, solicitando un informe al responsable o la responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral del centro sobre las tareas y el puesto de trabajo de la persona la trabajadora especialmente sensible, requiriendo así mismo **al Servicio de Prevención** la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la persona especialmente sensible.

El procedimiento de adaptación del puesto puede iniciarse **de oficio o a solicitud del interesado o interesada**, dependiendo igualmente de la situación en la que se encuentra el trabajador o la trabajadora.

- **Iniciación de oficio:**

Con carácter excepcional, en aquellos supuestos en los que se tenga conocimiento de que el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede ocasionar un riesgo para él o ella, para el resto de la plantilla o para terceras personas en el desempeño de su puesto de trabajo, se podrá solicitar la iniciación de oficio mediante un informe debidamente motivado por parte de la dirección de la empresa o por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. También, y previo establecimiento por parte del Comité de Seguridad y Salud o del Delegado de Prevención de los protocolos específicos de actuación, se puede solicitar la iniciación de oficio a instancia de un mando superior, a petición razonada de otros departamentos de la empresa, o por comunicación de algún otro trabajador o trabajadora o presunto perjudicado o perjudicada.

La iniciación de este procedimiento se deberá fundamentar con pruebas, y en ningún momento menoscabar la imagen del trabajador o la trabajadora con acusaciones no fundamentadas, ni agredir contra su intimidad, alegando razones de enfermedad u otras causas similares.

A través de negociación o acuerdos colectivo se podrá pactar, para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras y previo estudio fundamentado y avalado por especialistas, el eximir a determinadas personas de realizar algunas funciones a partir de determinadas edades, como ocurre en cuerpos de policías,

bomberos, etc., que contemplan actividad distinta a la que venían realizando.

- **A solicitud de persona interesada:** La solicitud que se formule deberá contener las razones y la petición de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

Una vez acordado el inicio del procedimiento, se comunicará al interesado, a los delegados y delegadas de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud de la empresa si éste existiera.

Una vez iniciado el protocolo de adaptación de un puesto de trabajo, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1.- Informe del Servicio de Vigilancia de la Salud

El Departamento competente de la empresa para instruir el procedimiento, requerirá al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que revise la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la persona especialmente sensible y que recabe el **informe/propuesta** del facultativo o facultativa médica especialista en Medicina del Trabajo del Servicio de Vigilancia de la Salud. Para la elaboración de dicho **informe/propuesta médica**, se deben considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. Entrevista personal. Se han de conocer los motivos que han llevado al trabajador o trabajadora a realizar esta solicitud, informando a la persona afectada (verbalmente y por escrito a través de una hoja informativa) del contenido del Protocolo de

Adaptación de puestos que deberá estar firmado por el Comité de Seguridad y Salud. Se atenderán todas las dudas que el trabajador o trabajadora pueda tener sobre este proceso.

2. Historia clínico-laboral. Se realiza el estudio del puesto de trabajo actual del trabajador o trabajadora especialmente sensible, en base a la evaluación de riesgos actualizada de su puesto de trabajo, especificando los riesgos a los que está expuesto, estudiando todas las tareas que componen su actividad laboral e identificando aquellas tareas que realiza con mayor dificultad o que no puede realizar.
3. Exploración Médica. Referida a los daños que sean origen de la solicitud de adaptación del puesto de trabajo y aplicando los protocolos sanitarios específicos en función de los riesgos detectados en la evaluación.
4. Valoración de informes médicos de otros especialistas. Dichos informes pueden ser aportados en un primer momento por el trabajador o la trabajadora o ser solicitados por el facultativo médico del Servicio de Prevención, al considerar que necesita un estudio más completo y específico para conocer el estado evolutivo de la patología en el momento actual.

El facultativo emitirá **informe/propuesta médico** preceptivo, que deberá ser vinculante de forma casi inmediata, si el trabajador o la trabajadora no se encontrase en situación de baja por Incapacidad Temporal, donde se expresen los siguientes extremos:

1. Valoración de la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad o lesión del trabajador o trabajadora, indicando de modo explícito si es **APTO o no APTO** para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. Si el interesado o interesada puede, con limitaciones, continuar desempeñando el puesto de trabajo habitual. En tal caso se adaptaría el puesto o se le eximiría de realizar determinadas funciones que tienen que venir indicadas en el informe, o bien proceder al cambio de turnos o lugar de trabajo, pero no de categoría.
3. Si las limitaciones son de carácter reversible o irreversible.
4. Detalle de las limitaciones.
5. Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador o trabajadora.

2.- Informe del Comité de Seguridad y Salud

El Departamento competente de la empresa para instruir el procedimiento remitirá el **informe/propuesta médico** del facultativo especialista en Medicina del Trabajo al Comité de Seguridad y Salud (o en su defecto a los Delegados y Delegadas de Prevención) solicitando su aprobación a la mayor brevedad posible.

La legislación vigente no establece un plazo para proceder a la adaptación del puesto de trabajo, pero desde UGT-Madrid recomendamos establecer un período máximo de demora razonable de **1 mes**, para la aprobación y resolución del Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador o trabajadora. En el caso de que existan reales dificultades técnicas de implantación/aplicación de las medidas de adaptación contempladas en el **informe propuesta médico**, nunca debería retrasarse el proceso **más de dos meses**, de forma que el trabajador o trabajadora no se vea perjudicado y por dilación del proceso llegase a empeorar su patología o derivase en una incapacidad permanente.

El **informe/propuesta** del facultativo especialista en Medicina del Trabajo debe ser de carácter preceptivo y de obligado cumplimiento. La aprobación por parte del Comité de Seguridad y Salud o de los

Delegados y Delegadas de Prevención, del **informe/propuesta médico** debe realizarse en base a los acuerdos aprobados y firmados por el Comité de Seguridad y Salud.

Los resultados de la valoración de adaptación o cambio de puesto pueden ser:

- a) **DESFAVORABLE:** Si no se deduce la necesidad de cambio o adaptación del puesto de trabajo.
- b) **FAVORABLE A LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:** Si se dedujese la necesidad de adoptar medidas que conduzcan a la adecuación de las capacidades del interesado o interesada a las funciones del puesto de trabajo desempeñado.
- c) **FAVORABLE AL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO:** Si de la documentación que obra en el expediente se desprende la necesidad de una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto.
- d) **IMPOSIBILIDAD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.** Cuando de la documentación y evaluación de riesgos se entienda que la persona sensible no puede desempeñar ningún otro puesto de trabajo dentro de la empresa.

3.- Propuesta de Resolución

Antes de emitir la propuesta de resolución, se debe consultar al interesado o interesada para que presente alegaciones y aporte los documentos u otros elementos de juicio que estime conveniente.

Es fundamental que se realice un estudio exhaustivo y minucioso de todos los puestos vacantes existentes y susceptibles de ser ocupados por el trabajador o la trabajadora especialmente sensible. Se ha de tener en cuenta que la adaptación debe provocar el menor perjuicio posible con respecto a la jornada, lugar y condiciones de trabajo. No obstante siempre se procurará acordar este cambio con el trabajador o trabajadora afectada y con los representantes sindicales o delegados y delegadas de prevención.

El trabajador o la trabajadora no podrá negarse al nuevo puesto una vez iniciado el proceso, por lo que es fundamental que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras estén presentes y acompañen al trabajador o trabajadora en todas las fases del proceso, debiéndose acordar la resolución con los correspondientes órganos de representación del personal en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La propuesta de resolución determinará motivadamente la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto de trabajo. En caso de que se estime la adaptación del puesto, se enumerarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Es fundamental que la propuesta desestimada, sea motivada por la empresa ante el Comité de Seguridad y Salud y ante la persona afectada. Si la empresa alega de forma no motivada que no tiene puesto de trabajo compatible con la patología del trabajador o la trabajadora se solicitará la actuación de la Inspección de Trabajo, que elaborará un informe al respecto, o en su caso, la propuesta de sanción.

En caso de que la propuesta fuese estimatoria al cambio de puesto de trabajo, la empresa, con carácter previo a la determinación del nuevo puesto al que se adscriba la persona afectada, procederá a negociar con el Delegado o Delegada de Prevención o Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto con el Delegado o Delegada de Personal o Comité de Empresa, el nuevo puesto de trabajo al que se adscribe y si esta adscripción es de carácter provisional o definitiva.

- La adscripción será definitiva cuando el estado de salud del interesado o interesada sea definitivo e irreversible y no responda a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo de origen.
- La adscripción será provisional cuando el interesado se encuentre en situación transitoria, que no responda a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo de origen.

En cualquier caso, el cambio a un nuevo puesto de trabajo no comportará modificación alguna en cuanto a las retribuciones, grupo, categoría y colectivo a los que esté asignado el interesado.

NO OLVIDES QUE:

- ✓ Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por cien, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La responsabilidad del pago del recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

- ✓ Con la aprobación de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, se establece, de manera indefinida, una bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización en la Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional

ADECUACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, MATERNIDAD O LACTANCIA

La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales en su artículo 26 indica que la empresa deberá tener en cuenta en la evaluación del puesto de trabajo, la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas, o en situación de parto reciente y/o lactancia. Si de los resultados de esta evaluación se desvelase un riesgo, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar su exposición a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante una situación que representa un riesgo para la trabajadora embarazada no son posibles, se puede solicitar la prestación de subsidio por Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia es una suspensión de contrato con reserva de puesto, considerada a todos los efectos como **contingencia profesional**.

Principales características de la prestación:

- Es una suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo con reserva de puesto. (Artículo 45.1. e) del Estatuto de los Trabajadores).
- Durante el tiempo que dura esta situación se sigue cotizando a la Seguridad Social.
- Se cobra el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales y no se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.

El procedimiento se inicia:

Acudiendo a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social a la que pertenezca la trabajadora embarazada.

Se deberá entregar la siguiente documentación:

1. D.N.I.
2. Informe del médico que asiste a la trabajadora del Servicio Público de Salud. (Servicios Médicos de Familia y/o Ginecología). Este informe lo realiza el médico del Servicio Público de Salud y en él se expone la semana de gestación y

el motivo por el cual se considera que las condiciones actuales de trabajo pueden perjudicar a la trabajadora.

3. Declaración de la Empresa sobre las actividades que realiza la trabajadora, las condiciones de trabajo.

Con esta documentación la Mutua emite un informe en el que expone que las condiciones de trabajo pueden perjudicar negativamente a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. Junto con este informe de la Mutua se debe adjuntar:

- Solicitud en el modelo oficial del INSS a cumplimentar por la trabajadora.
- Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.

Las Mutuas remiten la documentación a la Dirección Provincial de la Entidad Gestora quien deberá resolver en el plazo de 30 días.

El pago de la prestación correrá a cargo de la Mutua Colaboradora con al Seguridad Social. La prestación dura hasta el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad al dar a luz o hasta el día en que la trabajadora pueda reincorporarse a un puesto de trabajo compatible con su estado.

6

¿QUÉ PODEMOS HACER SI NO SE ADAPTA EL PUESTO?

Cuando la empresa incumple con su obligación de proceder a adaptar el puesto de trabajo de sus empleados, contraviniendo lo establecido en la LPRL, tal y como hemos visto, será necesario llevar a cabo diversas acciones:

- 1. Acudir a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del comité de seguridad y salud (CSS).** Será necesario poner dicha circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores (en aquellas empresas en las que exista dicha representación), dado que la LPRL les faculta para intervenir en todas aquellas cuestiones que tengan que ver con la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras a quienes representan, traten en el seno del Comité de Seguridad y Salud este incumplimiento, intentando que se establezcan mecanismos adecuados para dar cumplimiento a la normativa vigente.
- 2. Solicitar visita e informe de los técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)** de la Comunidad de Madrid. Este organismo cuenta con la figura de los técnicos de prevención de riesgos laborales, entre cuyas funciones comprende la comprobación y control en las empresas y centros de trabajo de las medidas de adaptación de los puestos

de trabajo a las de naturaleza ergonómica del puesto, pudiendo recomendar a la empresa la adopción de las medidas necesarias para la subsanación de las deficiencias encontradas tras su visita.

- 3. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).** Una vez agotada la vía interna con la empresa o a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si se está produciendo un incumplimiento del deber de protección de los trabajadores y trabajadoras, y en este caso, de una trabajadora o un trabajador especialmente sensible, al que se le está negando la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo, existe la posibilidad de interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 4. Interposición de demanda judicial.** Como última instancia, y de cara a proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y ante la negativa de la empresa de proceder a la adaptación del puesto, se podrá interponer demanda a través de la jurisdicción social, para que sean los tribunales quienes obilguen al empresario o empresaria a cumplir con sus obligaciones legales.

HAY QUE TENER EN CUENTA QUE:

Los incumplimientos de adaptación del puesto de trabajo se encuentran tipificados en el Real Decreto Legislativo 5/2000 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS):

- **Infracciones graves art. 12.7:** *La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.*
- **Infracciones muy graves art. 13.4:** *La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.*

7

READAPTACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACCIDENTADAS

No son pocos los trabajadores y trabajadoras, que tras sufrir un daño en su salud, bien por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ven como el futuro laboral en su empresa o en otro ámbito empresarial, se ve absolutamente limitado. En algunos casos se les concede una Incapacidad Permanente (IP) por parte de la Seguridad Social, suponiendo en muchos casos una disminución importante de sus ingresos, especialmente cuando lo que se les concede es una IP parcial² o total³. En otros casos, ni siquiera tienen derecho a esta prestación, por lo que su situación de precariedad aumenta considerablemente.

Este colectivo de trabajadores y trabajadoras ven muy limitadas sus posibilidades de volver a entrar en el mercado de trabajo, y en muchas ocasiones no cuentan con muchas ayudas de cara a poder

² Incapacidad Permanente Parcial: prestación consistente en una indemnización a tanto alzado que se realiza en un único pago, cuyo importe dependerá de las bases de cotización del trabajador o la trabajadora.

³ Incapacidad Permanente Total: Prestación mensual, revisable o no, cuyo importe consiste en el 55% de la base de cotización del trabajador, pudiendo ser incrementada la prestación en un 20% cuando se cumplen algunas circunstancias.

readaptar y reorientar su carrera profesional, mucho más allá de la prestación económica de la Seguridad Social, cuando la hay.

Ya en el año 1955 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó la Recomendación R099 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos. Posteriormente, en 1983, aprobó la Recomendación R168 y firmó el Convenio C 159 sobre la Readaptación Profesional y el empleo (personas inválidas), con medidas encaminadas a paliar la situación de las personas con algún tipo de incapacidad o discapacidad, siendo ratificado por España en 1990 y cuya entrada en vigor comenzó el 2 de agosto de 1991.

Nuestra Constitución Española, de 1978, establece en su artículo 35 que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (...)”* y en el artículo 43.1 que *“Se reconoce el derecho a la protección de la salud”*.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el artículo 96.1.b), donde se regula la finalidad de los excedentes⁴ de las mutuas como organismos colaboradores con la Seguridad Social, de manera que el 10% del excedente de

⁴ Hace referencia al excedente resultante después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

dichas mutuas será destinado a *“la dotación de la Reserva de Asistencia Social, que se destinará al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas, que comprenderán, entre otras, acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las aplicaciones de estas reservas”*.

Este desarrollo reglamentario se realiza posteriormente a través de la **Resolución de 28 de octubre de 2019**, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1 b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. A través de esta Resolución se establece el “Catálogo de prestaciones complementarias de Asistencia Social”, que deberán prestar las mutuas, destinadas a “financiar las necesidades sobrevenidas que los trabajadores y sus derechohabientes deban hacer frente como consecuencia de una contingencia profesional, siempre y cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional acaecidos determinen un especial estado o situación de necesidad”.

Este catálogo de prestaciones estaban destinadas a:

- La rehabilitación y recuperación del trabajador o trabajadora accidentada.
- Readaptación profesional y adaptación del puesto de trabajo.
- Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.
- Otras prestaciones.

Posteriormente, esta resolución queda derogada a partir de 16 de junio de 2022, a través de la disposición derogatoria única del **Real Decreto 453/2022**, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión. Así mismo, a través de este Real Decreto se modifica el **Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre**, donde se introduce el Art. 67 bis. “Ayudas de asistencia social autorizadas y beneficiarios” y se desarrolla las prestaciones especiales de la Seguridad Social con cargo a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, cuya entrada en vigor es a partir de 15 de junio de 2022.

Como trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas de prevención, es importante conocer este tipo de prestaciones, pese a que no todas las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tienen desarrollado un sistema correcto para cubrir estas prestaciones especiales, siendo una cuestión importante a tener en cuenta a la hora de elegir la Mutua aseguradora para la empresa.

Aunque este tipo de prestaciones no dejan de ser reparadoras del daño y no preventivas del mismo, tras sufrir un daño a la salud del trabajador o la trabajadora, es un recurso más de ayuda que pueda evite la salida del accidentado o accidentada del mercado laboral.

8

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA

La ineptitud sobrevenida es una causa objetiva de despido que se aplica en algunas empresas cuando, tras la vigilancia de la salud de algún trabajador o trabajadora, se da una calificación de NO APTO, en lugar de proponer una adaptación del puesto de trabajo o un cambio de puesto.

La ineptitud sobrevenida se encuentra en el Artículo 52 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores: **“El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”**.

En caso de que se haya producido el despido objetivo por esta causa vamos a ver como el **Tribunal Supremo define la incapacidad sobrevenida: *Inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador: bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.***

Para que la ineptitud sobrevenida pueda fundamentar el despido, deberá reunir las siguientes notas siempre según el Tribunal Supremo.

- 1) Verdadera y no simulada.
- 2) General: referida al conjunto del trabajo y no a alguno de sus aspectos.
- 3) De cierto grado: aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.
- 4) Referida al trabajador o trabajadora y no a los medios materiales o de trabajo.
- 5) Permanente y no meramente circunstancial.
- 6) Referida a la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.

Desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales y como sindicato debemos fomentar el mantenimiento del empleo a partir de la adaptación del puesto y evitar que se utilice como recurso fácil para solucionar situaciones que pueden ser resueltas si se aplican procedimientos y protocolos específicos de adaptación del puesto de trabajo. **Por ello y como veremos en el siguiente apartado la negociación colectiva tiene un papel muy importante para detallar, clarificar y tasar los casos en que se puede y debe darse una adaptación del puesto de trabajo y evitar la pérdida del empleo de un trabajador o trabajadora.**

Recientemente el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha dictado una sentencia⁵ donde declara nulo el despido de un trabajador por ineptitud sobrevenida tras resultar no Apto en el reconocimiento médico realizado por el servicio de prevención.

La sentencia explica que el informe de reconocimiento medico como no apto, no constituye por sí solo *“un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo”* de la persona afectada y tampoco justifica, *“sin más pruebas, la extinción del contrato”*. Debiendo ser necesario que la empresa que pretenda extinguir el contrato de trabajo, alegando ineptitud sobrevenida, deberá precisar en la carta de extinction, cuáles son las limitaciones del trabajador o trabajadora y de qué manera provocan una ineptitud para el desempeño de las tareas propias de su profesión, ya que los reconocimientos medicos de los servicios de prevención tienen una finalidad informativa para que la empresa adopte las medidas precisas para evitar cualquier riesgo del trabajador o trabajadora afectada, pero no constituyen por sí solos un medio de prueba imbatible que justifique el despido con base únicamente en las conclusiones de dicho informe, ni que de lugar a poder *“extinguir mecánicamente el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida del trabajador”*.

⁵ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 177/2022 de 23 Feb. 2022, Rec. 3259/2020.

9

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la hora de que los negociadores traten la problemática de la especial sensibilidad en sus convenios colectivos, tienen que partir de la premisa de que el ordenamiento concibe esta noción de manera muy amplia:

- Puede ser consustancial a la persona, por estar ligada a características personales suyas, o puede deberse a causas sobrevenidas, incluso cuando ya la relación laboral había comenzado con carácter previo.
- Puede tratarse de una sensibilidad definitiva o puede tener un carácter temporal, porque la persona esté atravesando una coyuntura particular que la sensibiliza.
- Puede tratarse de una sensibilidad a aspectos o factores exclusivos del entorno profesional o puede ser una sensibilidad especial a un factor con el que el trabajador se topa tanto en la esfera laboral como en otros ámbitos personales o extraprofesionales. Pero el hecho de que este factor respecto del que hay especial sensibilidad también se encuentre en el espacio de trabajo, implica al empresario por ser éste su responsabilidad.

La clave es la detección de esta sensibilidad. Para ello existen dos instrumentos claves como son la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud. A partir de los resultados de estas acciones se adoptarán las medidas preventivas y de protección que procedan. Los convenios colectivos podrían incluir medidas adicionales originales para la detección de esta especial sensibilidad y aquí la colaboración del trabajador o trabajadora es especialmente necesaria. La dificultad que radica en esta materia es el conflicto con la intimidad y la dignidad de la persona a la que se le exige colaboración y más aún cuando se hacen sin su contribución averiguaciones oportunas sobre sus condicionantes psíquicos y físicos. En todo caso son extrapolables a este ámbito todas las consideraciones que se han hecho en otro al lugar a las exigencias de confidencialidad así como la interdicción de un trato discriminatorio, en este caso, por razón de una especial sensibilidad.

La preocupación central al tratar esta problemática es que la especial sensibilidad, en interacción con riesgos inherentes al puesto de trabajo, que deberían ser evitados, no derive en daños para la persona del trabajador o trabajadora. Sin embargo, también hay otro ángulo de análisis igualmente importante y es que, fruto de esta especial dificultad del trabajador o trabajadora para tolerar o enfrentarse a las exigencias y riesgos del puesto de trabajo, ello pueda derivar en daños para compañeros o compañeras de trabajo u otras personas relacionadas con la organización productiva.

No son frecuentes las referencias que encontramos en la negociación colectiva a estos trabajadores especialmente sensibles y a la situación en la que les sitúa este menor grado de tolerancia a la exposición a ciertos riesgos, que para ellos tienen mayor incidencia y por lo tanto pueden llegar a ser insostenibles. Cuando se encuentran además estas referencias son casi siempre transcripciones y remisiones a lo establecido en la ley y, cuando no lo son y se mejora la regulación legal, esta mejora suele ser en la línea de atender a posteriori, una vez que se han producido daños, a la situación del trabajador o trabajadora especialmente sensible.

Uno de los retos importantes en esta materia y que la negociación colectiva debe abordar es el de las consecuencias de la detección de esa especial sensibilidad. El art. 25 LPRL utiliza una expresión que es confusa en sí misma y, sobre todo, por contraste con lo preceptuado en otros artículos. Podría llevar a concluirse que el trabajador afectado por la especial sensibilidad no tiene el puesto garantizado. Mientras que en otros preceptos, por ejemplo en el art. 26 en relación a la maternidad, sí se garantiza expresamente a la trabajadora el derecho al empleo y, en su caso, a que se le cambie de puesto de trabajo o funciones, en relación los trabajadores especialmente sensibles esto no está tan claro, cuando el art. 25 afirma que los “trabajadores no serán empleados” en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de esa especial sensibilidad pueda generarse peligro.

Existen argumentaciones diversas para tratar de fundamentar ese derecho a adquirir o mantener el puesto de trabajo, relacionadas principalmente con el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de salud. Pero la negociación colectiva tiene un importante papel de otorgar claridad a este respecto. Podemos considerar que lo aborda de manera tímida el Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Madera, que establece que en *“el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico (ya sea de carácter genérico o el específico del puesto de trabajo) bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención”*. En la medida en que se obliga a determinar las actividades que si son compatibles con sus condicionantes de seguridad parece que se desvía la hipótesis de la pérdida del trabajo, en favor de la búsqueda de una ocupación compatible. Pero es cierto que esta adjudicación no se reconoce en sentido estricto.

Los convenios colectivos pueden y deberían identificar colectivos específicos que pueden presentar cierta “sensibilidad”, en función de la actividad concreta del sector o empresa que delimita su ámbito funcional y de los riesgos que las caracterizan, o quizás atendiendo a algunos puestos específicos y las especiales circunstancias que los definen.

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema

de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- ➔ **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- ➔ **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- ➔ **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- ➔ **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ➔ **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- ➔ **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- ➔ **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- ➔ **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ➔ **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ➔ **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- ➔ **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ➔ **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ➔ **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

- ➔ **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- ➔ **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- ➔ **Orden SND/404/2020**, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.
- ➔ **Ley 2/2021**, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- ➔ **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- ➔ **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- ➔ **Recomendación R099** de 1955 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos. Organización Internacional del Trabajo.
- ➔ **Recomendación R168** de 1983 sobre la Readaptación Profesional y el empleo (personas inválidas). Organización Internacional del Trabajo.

- ➔ **Convenio C 159** de 1983 sobre la Readaptación Profesional y el empleo (personas inválidas). Organización Internacional del Trabajo.
- ➔ **INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio** sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (número 159 de la OIT). adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1983.
- ➔ **Real Decreto 1993/1995**, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- ➔ **Resolución de 28 de octubre de 2019**, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1 b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- ➔ **Real Decreto 453/2022**, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Desde UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.**
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.

- ✓ **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ✓ Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de las personas trabajadoras y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- ✓ **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e**

incorporación de propuestas de futuro con la participación de los interlocutores sociales.

- ✓ Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **augmentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.
- ✓ Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la

prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.

- ✓ Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva

acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra . ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.Navarra”
- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la

detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.
- ✓ Investigación y epidemiología sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y cánceres de origen profesional en la Comunidad
- ✓ Modificación del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, actualizándolo a las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales y covid- 19 en todas las actividades del sector sanitario y sociosanitario.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de

los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.

- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la

coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos...) UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Boletines Informativos: Nº 56 (Noviembre 2019) Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Nº 57 (Julio 2020) Estrés térmico. Nº 58 (Noviembre 2020) Maternidad, Nº 59 (Diciembre 2020) Accidentes laborales de tráfico. Nº 60 (Noviembre 2021) Accidentes laborales. Nº61 (Diciembre 2021) Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Frente a la COVID-19, no bajas la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral?; Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales; La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

**PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN
MATERIA PREVENTIVA EN:**

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88 – 91 589 09 09
91 589 09 66 / Fax: 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 · 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09 - Fax: 91 589
71 45 e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.

Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.

Tel: 91 589 73 50 - email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75 -
email:
uczonanorte@madrid.ugt.org.

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 ·
28903 Getafe - Tel: 91 696 05
11 - email:
surslmamujer@madrid.ugt.org.

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 ·
28805 Alcalá de Henares - Tel:
91 888 09 92 - email:
uceste@madrid.ugt.org.

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13
01 - email:
ucoeste@madrid.ugt.org.

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500 Arganda del
Rey - Tel: 91 876 89 65 - email:
ucsureste@madrid.ugt.org.

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40
68 - email:
suroeste@madrid.ugt.org.

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 e-mail: itmadrid@mites.gob.es
