



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

PROTOCOLO DE ADAPTACION O CAMBIO DEL PUESTO TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

1.- OBJETO.-

Este Protocolo tiene por objeto la elaboración de un procedimiento común para los trabajadores del Ayuntamiento de Madrid y sus O.O.A.A., en referencia a la adecuación laboral de los mismos cuando existan causas que así lo justifiquen.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal vinculado al Ayuntamiento de Madrid y sus O.O.A.A., indistintamente de que su relación con el mismo sea de carácter administrativo, funcionario, laboral, o de otro tipo.

3.- FUNDAMENTOS LEGALES.-

El artículo 25.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 1 establece:

“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 tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

“ Los trabajadores no serán empleados en 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”

Unión General de Trabajadores



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

El artículo 15.1.d) de dicha Ley al hablar de los Principios de la acción preventiva establece la obligación del empresario 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, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

El R. D. Legislativo 5/2000, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social en su artículo 12.7 regula como una falta 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”.

La Ley General de la Seguridad Social en su artículo 133 establece la obligación del empresario en los supuestos de enfermedad profesional:

1. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) del artículo 128, se considerará como período de observación el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas, o que puedan establecerse en lo sucesivo, a cargo de este Régimen General o de los empresarios, cuando por causa de enfermedad profesional se acuerde respecto de un trabajador el traslado de puesto de trabajo, su baja en la empresa u otras medidas análogas.

Unión General de Trabajadores



4.- COMPETENCIA.

El Órgano competente para iniciar la tramitación del expediente será la unidad designada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Unidad de Vigilancia de la Salud).

5.- INICIACION DEL PROCEDIMIENTO.-

El procedimiento podrá iniciarse de Oficio o a instancia del interesado:

1.- Iniciación de Oficio.-

Por resolución del responsable de Recursos Humanos ya bien sea por propia iniciativa, por orden de los superiores, por petición razonada de otros órganos o con motivo de una denuncia de algún otro trabajador o presunto perjudicado que ponga de manifiesto que el estado de salud del trabajador suponga un riesgo para él, para terceros o para el resto del personal en el desempeño de su trabajo. En este caso se deberá fundamentar con pruebas, y en ningún momento deteriorar la imagen del trabajador en acusaciones no fundamentadas, ni agredir contra su intimidad, alegando razones de enfermedad u otras causas similares.

Antes de dictar la resolución de iniciación, es necesario según lo regulado en el artículo 22.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales recabar el consentimiento del afectado y el informe de los representantes de los trabajadores.

También será objeto de estudio en mesa general, para proteger la salud de los trabajadores, y previo estudio fundamentado y avalado por especialistas, el eximir a trabajadores de realizar determinadas funciones a partir de determinadas edades, contemplando en estos casos “una segunda actividad”, para estos trabajadores que se encuentren con un alto nivel de estrés psicofísico.

2.- A instancia o solicitud del propio interesado.-

Se realizará a través de solicitud por escrito en la que consten el nombre y apellidos del interesado, lugar designado para recibir las notificaciones, puesto de trabajo que desempeña, hechos y razones que fundamenten la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo, por motivos de salud, lugar, fecha, firma y órgano al que se dirige el escrito, así como todos los documentos que considere oportuno para avalar su solicitud.

Unión General de Trabajadores



Una vez acordada la iniciación o denegación del inicio del procedimiento, se deberá de notificar al interesado y al Presidente del Comité de Seguridad y Salud junto con la documentación pertinente.

6.- INFORME DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.-

Recabado por el Servicio de Prevención el correspondiente informe médico emitido por el servicio o entidad que realice la vigilancia de la salud, para lo cual se considerarán los siguientes aspectos:

- Entrevista personal en la que nos interesamos por los motivos personales que le han llevado a realizar esta solicitud, y en la que se informa al trabajador tanto oralmente como por escrito con una hoja informativa confeccionada para tal fin, del contenido del Protocolo de Adecuación firmado por el Comité de Seguridad y Salud atendiendo y disolviendo todas las dudas que el trabajador pueda tener sobre este proceso.
- Historia clínico-laboral. Se realiza estudio del puesto de trabajo actual, especificando los riesgos a los que está sometido, estudiando todas las tareas que componen su actividad laboral e identificando aquellas tareas que realiza con mayor dificultad o que no puede realizar.
- Exploración Médica completa.
- Valoración de informes médicos de otros especialistas. Dichos informes pueden ser aportados en un primer momento por el trabajador y/o son solicitados por el 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 y de esa manera tener un mayor conocimiento para determinar las tareas que puede o no realizar.

El facultativo emitirá informe, preceptivo que será vinculante de forma inmediata, si el trabajador no solicitase la I.T., detallado donde se expresen los siguientes extremos:

- 1.-Valoración sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad o lesión del trabajador, indicando de modo explícito si el trabajador es o no APTO para el desempeño de su puesto de trabajo,
- 2.-Si el interesado puede, con limitaciones, continuar desempeñando el puesto de trabajo actual. En tal caso se adaptaría el puesto o eximiría de determinadas funciones que tienen que ser indicadas o bien turnos o lugar de trabajo, pero no de categoría.

Unión General de Trabajadores



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

- 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.

Se deberá de emitir dicho informe dentro de los 30 días naturales siguientes a la conclusión de la realización de las pruebas médicas solicitadas o de la aportación de los documentos.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

7.- INFORME DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.-

Se remitirá, a la mesa de trabajo (comisión de valoración de adaptaciones o cambio de puesto de trabajo) creada a tal fin, por el Comité de Seguridad y Salud, el informe del facultativo junto con los documentos que haya aportado el interesado.

Dicha comisión deberá de reunirse ya bien sea en sesión ordinaria o extraordinaria dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la documentación, y emitirá para su presentación en la siguiente comisión permanente del Comité de Seguridad y Salud (siempre en un plazo inferior a un mes para que el trabajador no se viese perjudicado y por demora llegase a obtener una incapacidad Total por dilación del proceso) el correspondiente informe, que deberá de resolver sobre los siguientes puntos:

- 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 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 infiere la necesidad de una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto, que motive la necesidad de un cambio de puesto y/o traslado del trabajador/a a otro Centro de trabajo, Dependencia, Servicio, Organismo Autónomo o Área del Ayuntamiento de Madrid.

Unión General de Trabajadores



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

8.- PROPUESTA DE RESOLUCION.-

Antes de emitir la propuesta de resolución al expediente se debe establecer que se consulte al interesado para que presente alegaciones y aporte documentos u otros elementos de juicio que estime conveniente. Teniendo éste un plazo de 10 días para dicha presentación.

Es fundamental que se realice un estudio exhaustivo y minucioso de todos los puestos vacantes existentes y susceptible de ser ocupados para el trabajador en cuestión, teniéndose en cuenta provocar el menor perjuicio para el mismo con respecto a turno, cercanía y condiciones sin poder en su defecto revocar la decisión de adecuar o cambiar el puesto de trabajo más indicado, por primar la salud del trabajador por encima de otras preferencias del mismo. No obstante siempre se procurará acordar el mismo con el trabajador afectado y con los representantes sindicales o delegados de prevención, asegurando no provocar perjuicios a otros trabajadores.

El trabajador no podrá negarse al nuevo puesto ó categoría una vez iniciado el proceso, por lo que es fundamental que los delegados estemos presentes y acompañando al trabajador en todas las fases del proceso.

Se debe acordar la resolución con los correspondientes órganos de negociación y representación del personal en el seno del CSS.

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.

En caso de que la propuesta fuese estimatoria al cambio de puesto de trabajo, el Ayuntamiento de Madrid, con carácter previo a la determinación del nuevo puesto al que se adscriba la persona afectada, procederá a negociar con el Comité de Empresa o con la Mesa de Negociación, según corresponda, 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 interesado se encuentre en estado definitivo e irreversible que 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.

Unión General de Trabajadores



INSTALACIONES DEPORTIVAS - AYTº MADRID

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.

9.- RESOLUCION.-

Una vez elaborada la propuesta de resolución, esta será aprobada por el Comité de Seguridad y Salud y será elevada al responsable Superior de Personal (Director General de Relaciones Laborales, Concejal de personal, etc...) que dictará la resolución definitiva del procedimiento (en un plazo nunca superior a 15 días), señalando los recursos que quepan contra la misma y los órganos competentes para su interposición.

De esta resolución se dará traslado al interesado, al Comité de Seguridad y Salud y a los Organos de Representación de los trabajadores.

En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, se estará a lo regulado por las Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en su Título VI.

Unión General de Trabajadores