



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

CONCEPTOS BÁSICOS:

Riesgo laboral

Según el art. 4 de la LPRL, es *la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo*. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de este.

Daño del trabajo

Según el art. 4 de la LPRL, se considerarán como daños del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Igualmente, cualquier patología padecida con anterioridad que se agrave como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social. CAPÍTULO TERCERO. *Artículo 156. Concepto del accidente de trabajo.*

Contingencias Profesionales

La Seguridad Social fija como contingencia profesional aquel suceso que tienen su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que produce alteraciones de la salud, que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Situación en la que un trabajador, por causa de un accidente o enfermedad no laboral, se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de Salud.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Enfermedad Común

Alteraciones de la salud, por afección que se origina por causas ajenas a la actividad laboral que se desarrolla habitualmente.

Determinación de contingencia

Procedimiento por el cual se solicita al Sistema Público de Salud que determine si la IT viene derivada de enfermedad común o su origen es laboral.

Recargo de Prestaciones

Si existe un incumplimiento por parte de la empresa en materia de prevención la empresa deberá abonar al o la trabajador/a una cuantía que supone un 30% o 50% más de la prestación a la que tiene derecho el trabajador/a, afectando a todas las prestaciones de la Seguridad Social, ya sea durante la incapacidad temporal o si se determina la declaración de una incapacidad permanente.

Seguro Responsabilidad Civil

El Seguro de Responsabilidad Civil Patronal cubre la responsabilidad atribuible al empresario/a, o a la empresa ante las reclamaciones por daños personales que pudieran sufrir sus trabajadores/as en un accidente laboral.

Revisiones medicas

La voluntariedad de la vigilancia de la salud es un principio de carácter general. No obstante, se establecen unas excepciones a este carácter voluntario que no deben utilizarse de forma abusiva sino restrictiva, pues se trata de hechos excepcionales que no pueden generalizarse ([TS 10-6-15, EDJ 120265](#)) y solamente puede obligarse a un trabajador a someterse a reconocimientos o pruebas en contra de su voluntad si se demuestra perfectamente su excepcionalidad en los casos



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

taxativamente previstos, ponderando además, para cada situación concreta, el beneficio colectivo sobre el derecho individual, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, que establezca dicha obligatoriedad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

Las excepciones a la voluntariedad han de tener el informe previo de la representación de los trabajadores, de acuerdo al art. 22 de la LPRL, y lo que se haga debe ser imprescindible para lograr el objetivo que se persigue con su obligatoriedad, que no es otro que salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores, por lo que deberá estar acompañado de una memoria justificativa.

Protocolos específicos vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos, en función del puesto de trabajo y de los riesgos a los que la persona trabajadora esté sometida

- Adenocarcinoma
- Agentes anestésicos inhalatorios
- Agentes biológicos
- Agentes citostáticos
- Agrario
- Alveolitis alérgica extrínseca
- Amianto
- Asma laboral
- Cloruro de vinilo monómero



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Dermatitis laborales
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetidos
- Neuropatías
- Óxido de etileno
- Pantallas de visualización de datos
- Plaguicidas
- Plomo
- Posturas forzadas
- Radiaciones ionizantes
- Ruido
- Silicosis

Personal sensible

Personas trabajadoras que puedan verse afectados a determinados riesgos presentes en las condiciones de su puesto de trabajo, por sus características personales, estado biológico o que presenten algún tipo de discapacidad.

- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)
- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (art. 26 LPRL)
- Trabajadores/as menores (art. 27 LPRL)
- Trabajadores/as con discapacidad (art. 25 LPRL)
- Trabajadores/as temporales (art. 28 LPRL)

Reubicación del puesto de trabajo

El principio general de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1 d) de la Ley, que obliga al empresario a “adaptar el trabajo a la persona”.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Al mismo tiempo, el precepto referido determina que 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.

Protocolo vigilancia de la salud en personas especialmente sensibles

Herramienta para gestionar los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador/a ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Delegados y delegadas de Prevención

Velar por el cumplimiento de los protocolos de protección de las personas trabajadoras, asesorándolas sobre las actuaciones y derechos que estas tienen, pudiendo acompañarlos durante todo el proceso si así lo requieren.

Así mismo la empresa ha de facilitar a los delegados y delegadas, las conclusiones de los casos estudiados.

Trabajador/a Apto

El trabajador/a podrá desempeñar su tarea habitual sin ningún tipo de restricción física ni laboral.

Trabajador/a Apto con restricciones



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El trabajador/a es apto para realizar su tarea habitual, precisando alguna adaptación en su entorno con el fin de evitar repercusiones en su salud, la Mutua comunicará a la empresa las actividades o tareas que no debe realizar el trabajador.

Incapacidad Sobrevenida Si el Empresario dice no disponer de un puesto de trabajo adecuado para un trabajador con restricciones, puede alegar una Incapacidad Sobrevenida con lo cual el/la trabajador/a y las/los delegadas/os de Prevención deberán intentar buscar una solución pactada. En caso de no haber acuerdo se deberá acudir a los Tribunales

Trabajador/a no apto

Supone que el trabajador/a no puede seguir en su puesto de trabajo, por cuanto no dispone de las capacidades que requiere el puesto de trabajo y porque existen riesgos incompatibles con su estado de salud.

Apto con restricciones indicadas para trabajadores/as en situaciones especiales:

Menores, Trabajadoras Gestantes y en periodo de Lactancia.

No apto temporal:

Que dado el resultado de la exploración médica, se considere que el trabajador/a no es apto durante un período de tiempo determinado y acotado, estipulándose que, pasado dicho plazo, sea valorado de nuevo para determinar su adecuación al puesto de trabajo asignado.

Valoración de la aptitud:

La valoración del estado de salud se basará en la documentación que aporte el trabajador/a al servicio de valoración, asimismo, dicha valoración se basará en el



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

puesto de trabajo del evaluado, valorando las principales funciones/aptitudes que debe tener para el correcto desarrollo de su profesión.

PROCEDIMIENTO

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que un trabajador/a “especialmente sensible” es aquél o aquella que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.

Partiendo de esta definición se puede decir que los/as trabajadores/as especialmente sensibles engloban a los siguientes grupos:

Trabajadores/as especialmente sensibles

Trabajadores/as especialmente sensibles: son aquellos trabajadores/as 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 (artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

Trabajadores/as discapacitados/as

Incluye trabajadores/as con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, siempre que esta discapacidad le haga especialmente sensible a los riesgos concretos del puesto de trabajo.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Los cambios fisiológicos y anatómicos que ocurren durante un embarazo normal, las posibles complicaciones ligadas al mismo, al post-parto o a la lactancia y el tiempo necesario para la recuperación después del parto pueden interferir en la capacidad para trabajar de la mujer. Por otro lado, las condiciones de trabajo en las que desempeña su actividad pueden repercutir en su salud, en el curso del embarazo, en el futuro niño o niña y sobre la lactancia.

Por todo ello la mujer embarazada o en periodo de lactancia puede ser especialmente sensible a los riesgos concretos del puesto de trabajo que ocupa, y la normativa regula su especial protección en el artículo 26 de la LPRL.

Trabajadores/as menores

Son los trabajadores/as mayores de 16 y menores de 18 años. Se considera que los trabajadores/as menores de edad pueden ser más sensibles a determinados riesgos del puesto de trabajo que ocupan como consecuencia de su falta de experiencia, su inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto. Ello conlleva que el empresario/a deba cumplir unas obligaciones adicionales a las establecidas para el resto de los trabajadores/as con el fin último de garantizar su seguridad y salud. Entre otras está prohibición de contratación de menores para determinados trabajos considerados peligrosos. La normativa laboral regula la especial protección de los trabajadores/as menores, entre otros, en el artículo 27 de la LPRL.

Trabajadores/as temporales

La prevención de riesgos laborales relativa a los empleados/as 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.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Los/as trabajadores/as temporales presentan riesgos añadidos por el hecho de tratarse de trabajadores/as que no son propios de la compañía 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 los trabajos más peligrosos o condiciones menos salubres entre otros.

Numerosos estudios demuestran que quienes tienen contratos temporales soportan aproximadamente el triple de riesgo de padecer accidentes laborales.

Trabajadores/as de mayor edad

Con la edad algunas capacidades funcionales (sobre todo de carácter físico y sensorial) disminuyen como consecuencia del proceso natural de envejecimiento. Esto puede influir e interaccionar con algunos requerimientos del puesto de trabajo desempeñado por un trabajador/a de cierta edad, incrementando la probabilidad de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional. Además con la edad aumenta la frecuencia de padecer enfermedades crónicas y los periodos de recuperación tras una enfermedad son más largos. Por ello es necesario conocer y tener en cuenta de manera especial las condiciones de salud que puedan hacerlos especialmente sensibles a determinados riesgos del trabajo, con objeto de protegerlos eficazmente.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

PROCEDIMIENTO VIGILANCIA DE LA SALUD EN PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Objetivo

El objeto del procedimiento es el de gestionar las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un colaborador/a ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establecen que el empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y, en el caso de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural, evitar la exposición a determinados agentes físicos, químicos y/o biológicos, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan tener efectos perjudiciales para su salud, la del feto o el lactante.

Con la finalidad de que estas personas efectúen su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud, se establece el presente procedimiento para llevar a cabo la adaptación del puesto que desempeñan, u otras propuestas, a sus especiales características personales o estado biológico, eliminando los efectos perjudiciales que pudieran ocasionarles las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario u órganos con



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

Alcance

El protocolo será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal de las empresas. Entre Las personas trabajadoras potencialmente afectadas se incluirá a quienes aporten un certificado de discapacidad, pero se tomará en consideración que ni todos los trabajadores especialmente sensibles incurren en situación de discapacidad reconocida, ni todas las personas discapacitadas con discapacidades reconocidas por la Administración tienen por qué ser especialmente sensibles; dependerá de su vulnerabilidad ante los riesgos derivados del puesto de trabajo, entendido de forma amplia y no sólo como el emplazamiento físico en el que se desarrolla habitualmente la actividad laboral.

RESPONSABILIDADES

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Poner en conocimiento de la UBS las características de los puestos y condiciones de trabajo de los colaboradores/as, los riesgos a los que están expuestos y las medidas de prevención y protección que se hayan adoptado.
 - Determinar los puestos y las condiciones de trabajo que puedan representar un peligro para la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia o situaciones de riesgo para la salud del feto y/o hijos.
 - Informar si durante la evaluación de riesgos hay trabajadores confirmados o con sospecha de especial sensibilidad.
 - Determinar los puestos de trabajo o las tareas limitadas o restringidas para los colaboradores considerados especialmente sensibles con la información



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

facilitada por la UBS con relación a las características de salud de los mismos.

- Aportar información para valorar adaptación del puesto de trabajo o cambio de puesto.

- UBS / Medicina del trabajo
 - Valorar las aptitudes de los colaboradores en función de las características de su estado de salud y las exigencias de los puestos de trabajo asignados.
 - Notificar al servicio de prevención las características de salud de los colaboradores considerados especialmente sensibles para que pueda determinar los puestos de trabajo o las tareas limitadas o restringidas.
 - Notificar a RRHH las conclusiones derivadas de los exámenes de salud u otros instrumentos de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud de los trabajadores especialmente sensibles afectos por este procedimiento
 - Aportar información para valorar adaptación del puesto de trabajo o cambio de puesto.

- Delegados de prevención
 - Velar por el cumplimiento de este procedimiento.
 - Asesorar a los colaboradores que lo soliciten.
 - Recibir las conclusiones de los casos estudiados en las reuniones periódicas con el Servicio de Prevención.
 - Acompañar al colaborador/a, si lo requiere, al comunicarle las conclusiones del estudio o durante otras actuaciones relacionadas con el procedimiento siempre que el colaborador/a lo solicite.

- Departamento de RRHH



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Hacer llegar a la UBS la solicitud de los colaboradores que se consideren especialmente sensible junto a un sobre cerrado con los informes médicos que el solicitante quiera aportar.
 - Comunicar a la UBS el nombre de las personas que tengan la consideración de discapacitados por parte de la Administración competente.
 - Aportar información para valorar adaptación del puesto de trabajo o cambio de puesto.
 - Valorar y decidir las propuestas de cambios de puestos de trabajo cuando la adaptación del puesto o las tareas no sean posible.
- Servicio o departamento al que pertenece la persona trabajadora
- Velar por el cumplimiento de este procedimiento y facilitar aquella información necesaria para una correcta evaluación de la especial sensibilidad.
 - Aportar información para valorar adaptación del puesto de trabajo o cambio de puesto.
- Personas trabajadoras
- Los trabajadores con reconocimiento de discapacidad serán responsables de comunicar su estado al Servicio de Medicina del Trabajo.
 - En los casos de maternidad (o lactancia), la mujer deberá comunicarlo lo antes posible, de acuerdo con el procedimiento específico, ya que el periodo de mayor susceptibilidad son las primeras semanas de embarazo.

PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se iniciará tan pronto como exista sospecha o comunicación de una situación de especial sensibilidad.

Se deberá proceder de la siguiente manera:



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Solicitud de inicio del protocolo de especial sensibilidad, cuando exista sospecha de la misma.
- Este procedimiento podrá ser iniciado por parte de:
 - La persona trabajadora, la cual deberá presentar informes médicos relacionados con la justificación de la petición.
 - Por la UBS. Cuando se sospeche que existe una especial sensibilidad en el transcurso de la vigilancia de la salud individual o durante las consultas espontáneas.
 - Por los técnicos de prevención. A partir de información recogida durante las evaluaciones de riesgos habituales, o las que se realicen por cualquier otro motivo.
 - Los Mandos del departamento de la persona trabajadora afectada, en base a información aportada por la misma.
 - Por el departamento de RRHH, que deberá comunicar a la UBS (medicina del trabajo) cualquier contratación laboral en la que la documentación presentada por el trabajador o trabajadora pueda condicionar la existencia de una especial sensibilidad a determinados riesgos (por ejemplo un certificado de discapacidad).
 - Por los delegados/as de prevención

Análisis preliminar por parte del Servicio Medicina del Trabajo

La UBS estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte.

Cuando del historial médico y de las pruebas aportadas por el trabajador, la UBS no pueda llegar a una conclusión determinante, podrá recomendar al trabajador la realización de un reconocimiento médico más exhaustivo, salvo que estemos ante una situación en la que dicho reconocimiento sea obligatorio, en cuyo caso el trabajador deberá asistir obligatoriamente a dicho reconocimiento.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Este reconocimiento médico o ampliación de la información relacionada con la situación puede solicitarse a los Servicios Públicos de Salud a través del propio trabajador/a o, en caso de patología profesional, a la mutua de accidentes por parte de la propia UBS.

Una vez realizado el reconocimiento, el médico del trabajo valorará las capacidades del trabajador/a en relación con las demandas del puesto de trabajo que desempeña para determinar el alcance de las limitaciones en el desempeño de su puesto, y emitirán el Certificado de Aptitud, con el correspondiente resultado: Apto, apto con limitaciones o no apto.

Valoración de resultados.

El resultado del análisis determinará si existen evidencias de sensibilidad especial. Este resultado recogerá, tanto la documentación aportada, como el resultado de las exploraciones realizadas y las conclusiones respecto a la presencia o no de limitaciones y la necesidad de dar continuidad al presente procedimiento.

Se comunicará al interesado/a los resultados, que dispondrá de un plazo de 10 días a partir de la comunicación, para presentar las alegaciones que considere oportunas.

Adaptación del puesto de trabajo o cambio de puesto.

En el caso en que existan evidencias de sensibilidad especial, se valorará opciones de adaptación del puesto y, si no es posible, de cambio de puesto. Esta valoración se hará por:

- Técnicos del Servicio de Prevención: que analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer las posibles adaptaciones del puesto. El Servicio de Prevención valorará si la adaptación del puesto puede conseguirse mediante la adopción de medidas técnicas que afecten a los elementos materiales del puesto o si la adaptación va a requerir de la adopción de medidas organizativas encaminadas a la modificación o supresión de determinadas tareas.



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Médico del Trabajo que valorará la idoneidad de las adaptaciones propuestas en función de las limitaciones del trabajador/a.
- La dirección del área afectada y la dirección de Recursos Humanos que valorarán la viabilidad de las medidas propuestas y velarán por su implementación y control. Si no fuera posible adoptar las medidas técnicas u organizativas, se propondrá a la dirección de Recursos Humanos un cambio de puesto, indicando aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo.
- En el caso que exista Personal Especialmente Sensible con ciertas características específicas en la que la empresa no pueda adaptar el puesto de trabajo o realizar un cambio de puesto, RRHH estudiará detalladamente dicha situación.

Comunicación de conclusiones al trabajador/a

Una vez resuelta por parte de la comisión la necesidad/posibilidad de adaptación o cambio del puesto de trabajo, se le comunicará al trabajador/a el resultado de dicha resolución.

Igualmente el trabajador/a dispondrá de 10 días para realizar las alegaciones que considere oportunas.

Se informará a los delegados/as de Prevención en las reuniones periódicas con el Servicio de Prevención de las acciones llevadas a cabo tras el resultado de la valoración del personal especialmente sensible.

En el caso que el colaborador lo requiera podrá estar presente un delegado/a de Prevención a la hora de comunicar al trabajador las conclusiones de este estudio.

Revisión de la condición de especialmente sensible



PERSONAL SENSIBLE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El trabajador/a al que se reconozca la condición de especialidad sensibilidad se verá obligado a pasar los reconocimientos o revisiones médicas con la periodicidad que determine el Servicio de Medicina del Trabajo. El contenido obligatorio de estos reconocimientos médicos estará relacionado con el motivo de la especial sensibilidad. La renuncia a esta vigilancia de la salud o a no aportar documentación actualizada relacionada con los motivos de la especial sensibilidad supondrá la pérdida de la misma.

Adaptaciones y reubicaciones no permanentes.

Cuando el informe del servicio de Medicina del Trabajo considere que la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo o la reubicación tiene carácter temporal, se revisará el caso una vez que haya transcurrido, como máximo, un año desde la resolución del procedimiento o antes, si así se deriva del informe; para lo que se emitirá nuevo informe por la UBS que emitirá propuesta sobre la modificación o mantenimiento del reconocimiento de la condición de especial sensibilidad.