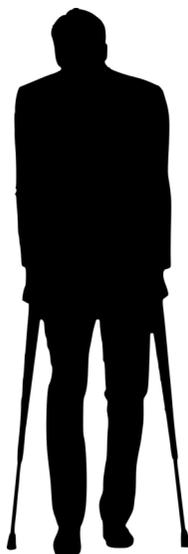


Informe de conclusiones del proceso de adaptación: Debe establecerse las medidas concretas y específicas en las que se adapta el puesto de trabajo, sin que el resultado pueda dar lugar a confusión sobre la ejecución de las tareas. Derivado de dicho informes, se deberán dar las instrucciones concretas tanto al personal especialmente sensible como a sus superiores jerárquicos sobre el alcance de las medidas y la necesidad de respetar las mismas de manera escrupulosa.

Revisión permanente

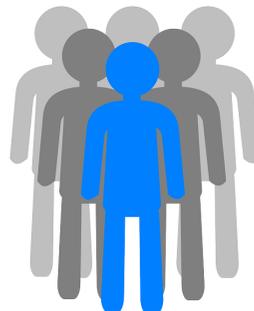
La empresa viene obligada a verificar de manera continua la efectividad de las medidas adoptadas para la adaptación real del puesto de trabajo. En muchas ocasiones, el proceso finaliza con las limitaciones establecidas en el resultado del reconocimiento médico del trabajador/a, no siendo suficiente. Para llevar a cabo la real y efectiva adaptación del puesto de trabajo, tanto la persona especialmente sensible como sus superiores jerárquicos deberán conocer con exactitud en qué términos tiene adaptado su puesto de trabajo, sin que existan conflictos o dudas para hacer efectiva dicha adaptación. Las/os compañeras/os de la persona especialmente sensible deberán conocer que dicho trabajador/a tiene adaptado su puesto de trabajo.



Las sanciones derivadas del incumplimiento de adaptación de puesto de trabajo

Tipificadas en los artículos 12.7 y 13.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) – RDL 5/2000

Se considera infracción grave o muy grave, si de ello se derivase un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de trabajadoras/es, la adscripción de trabajadoras/es a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo



OFICINA DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UGT ILLES BALEARS

LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Información básica sobre el proceso de adaptación de puestos de trabajo

FINANCIADO POR:

COD ACCIÓN AT2018 0010



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Uno de los principios de la acción preventiva que la ley de prevención de riesgos laborales establece es la de adaptar el puesto de trabajo a la persona, y no a la inversa como ocurre en la mayoría de situaciones de las relaciones laborales, principio que antepone al individuo a la organización.

El grado de adaptación tiene una relación directamente proporcional a la productividad, motivación, clima laboral y desarrollo de la tarea por parte del individuo, beneficios que tiene una implicación directa en el buen desarrollo de la organización.

Factores a evaluar para la adaptación del puesto de trabajo

- Equipos de trabajo
- Las funciones y tareas del puesto
- Las características organizativas (horarios, flexibilidad, teletrabajo...)
- El lugar de trabajo (espacio, mobiliario, iluminación temperatura, etc.)

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE

¿Cuál es el objetivo de la adaptación del puesto de trabajo?

Mediante un análisis de las demandas del trabajo y la valoración de las capacidades del trabajador/a para desarrollar dichas demandas, determinar la idoneidad del puesto de trabajo y adaptar el mis-

mo, con la finalidad de evitar que las demandas sean superiores a la capacidad del trabajador/a y así la salud del mismo/a se vea perjudicada o aparezcan nuevos daños por la incompatibilidad existente.

¿Quiénes se consideran personal especialmente sensible?

Son trabajadores especialmente sensibles aquellos que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengas reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal efecto, las/os trabajadoras/es no pueden ser adscritos a puestos de trabajo puedan exponerse o exponer a terceros a situaciones de peligro por encontrarse en estados o situaciones transitorias con las que no puedan dar respuesta a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Los **grupos** de personal especialmente sensibles son:

Trabajadoras/es menores de 18 años

Trabajadora en estado de gestación o lactancia

Trabajadoras/es que presenta una especial sensibilidad

¿Cuál es el proceso de adaptación del puesto de trabajo?

Identificar al personal especialmente sensible.

Dicho proceso puede realizarse:

De oficio: Conocimiento objetivo de personal especialmente sensible. Por ejemplo, en el momento de la contratación, como es que la persona contratada tenga menos de 18 años de edad

A instancia de parte: La personal solicita la adaptación, en ocasiones adjuntando prueba documental irrefutable que demuestre sus características especiales (certificado médico, certificado de aptitud, comunicación de estado de gestación del servicio de salud).

Evaluación que contemple las especificidades de aquel personal especialmente sensible, realizando un estudio previo de los riesgos, limitando las funciones en caso necesario y consultado al personal sobre la adopción de medidas.

Vigilancia de la salud, en el que se realiza un reconocimiento médico aplicándose los protocolos adecuados en función a la exposición de riesgos en su puesto de trabajo. En todo caso, el trabajador/a verá garantizado su intimidad y confidencialidad en relación a la información sobre su estado de salud.



CONFIDENTIAL