

Adaptacions i/o canvis de lloc de treball per motius de salut



Informació sobre les DAP

La DAP (Disposició addicional primera) és una disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats: "Les administracions educatives podran adscriure de forma temporal, en comissions de serveis, a tasques pròpies del seu Cos en places diferents del destí que s'ocupa, a aquells funcionaris afectats d'una notòria disminució de facultats físiques, psíquiques o sensorials, sempre que aquesta disminució de les seves capacitats no sigui susceptible de la declaració d'incapacitat permanent. Quan la comissió de serveis s'acordi d'ofici, s'haurà de realitzar mitjançant resolució motivada prèvia audiència de l'interessat".

Què s'ha de fer per sol·licitar una DAP?

- En el cas que una persona consideri que és susceptible de l'aplicació d'una DAP, haurà de sol·licitar-la a la seva delegació territorial al·legant en la instància els motius

pels quals la demana (no cal posar les explicacions mèdiques). Després serà citada per una visita amb el o la metgessa titular de salut pública dels SSTT corresponents i haurà d'aportar la documentació mèdica que acrediti el que ha al·legat.

- A partir d'aquí, la proposta de concessió o no de la DAP, depèn dels informes del o la titular de salut pública que la valora, del de l'inspector o inspectora de zona i, finalment, qui decideix la concessió o no de la DAP, és el director /a dels SSTT.
- Les DAP són d'un any de durada i s'han de tornar a demanar cada any. El fet que un any hagi estat concedida no és cap garantia de la seva continuïtat.
- Actualment el Departament només concedeix les DAP durant dos anys. Després la persona afectada passa al Servei de Prevenció perquè la visiti la metgessa o el metge del treball per si és susceptible d'acollir-se a l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 de l'LPRL.
- L'aplicació d'una DAP es tradueix en la realització de tasques de suport a la docència (feina relacionada amb la docència que no comporti la realització directa de classes amb l'alumnat) durant una o mitja jornada. En el cas de mitja jornada, en l'altra mitja s'ha de fer classe normal.
- Actualment, el Departament pràcticament no concedeix DAP de jornada sencera.
- És només aplicable al personal funcionari docent.

Què demana USTEC·STEs referent a les DAP?

- No denegar cap adaptació de lloc de treball per motius no mèdics. Que no hi hagi un nombre predeterminat de concessions en funció de la disponibilitat econòmica sinó que es donin totes les que els i les docents necessitin.
- Temporalitzar tot el procés, de manera que les persones sàpiguen quant de temps durarà i quin termini té l'Administració per resoldre-les.
- Que el Servei de Prevenció del Departament i no el Servei de Personal sigui qui en determini la seva concessió.
- Intervenció dels i les delegades de prevenció i dels comitès de seguretat i salut i que un cop emès l'informe de proposta d'adaptació del delegat, aquest passi pel comitè.
- El comitè ha de conèixer les sol·licituds de demanda de DAP i les seves resolucions.
- Presència del o la delegada de prevenció en les audiències a les persones afectades, a petició seva.
- En aquest moment, les DAP són adaptacions del lloc de treball per problemes de salut que no siguin crònics, es donen per un màxim de dos o tres anys i són les úniques

que concedeixen amb sobredotació (o sigui, amb reducció de jornada lectiva i tasques de suport a la docència amb substitució).

Cal dir també en referència a les DAP que el Departament sempre nega la possibilitat de fer-ne el seguiment en els comitès de salut perquè no provenen de l'LPRL, sinó del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats. Això és totalment incongruent, ja que l'aplicació d'aquest Reial Decret no és més que una manera específica d'adaptació del lloc de treball de forma temporal dels i les funcionàries docents. Però el Departament persisteix en la seva decisió de no considerar-ho tema de salut laboral. És per això que demanem que les DAP passin a formar part de l'àmbit de salut laboral.

- Mentre l'Administració no consideri en genèric les adaptacions, sigui per motius crònics o temporals, continuarem exigint que la DAP es mantingui en el decret de concurs de trasllats.

Informació de l'Adaptació per l'article 25 i 26 de la LPRL

Article 25 de l'LPRL: protecció de treballadores i treballadors especialment sensibles a determinats riscos

“L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors i treballadores no seran empleats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, amb l'objectiu d'adoptar les mesures preventives necessàries.”

Article 26. Protecció de la maternitat. Substituint per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i modificat i substituït per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

“1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc

per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, per mitjà d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, a pesar d'aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i ha de tenir efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.
4. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article també és d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Podrà també declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de 9 mesos contemplada a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, si es donen les circumstàncies previstes al número 3 d'aquest article.
5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, i a ser remunerades en aquesta situació, per fer-se exàmens prenals i practicar tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de fer-ho dintre de la jornada de treball.”



Valoració d'USTEC-STEs

Des que el Departament va obrir la possibilitat d'aplicació de l'article 25 de l'LPRL, des d'USTEC-STEs creiem que no s'hauria de diferenciar el procediment per a les adaptacions del lloc de treball en funció de la temporalitat. De fet, aquesta temporalitat dependrà, o hauria de dependre, únicament i exclusivament, de l'evolució i pronòstic de l'estat de salut de la persona afectada. Per tant, un cop acceptada la conveniència de l'adaptació del lloc de treball, el que cal és fer-ne un seguiment i anar confirmant o canviant l'adaptació segons les necessitats de la persona.

De totes maneres, mentre que no s'asseguri l'aplicació d'aquestes mesures temporals en l'aplicació de l'article 25 de l'LPRL (cosa que ara no es fa), ha de seguir en funcionament el protocol de les DAP. Altrament, els i les treballadores que en aquests moments es poden beneficiar d'aquestes adaptacions, en quedarien exclosos, ja que el Departament no les considera com a tal en l'aplicació de l'art 25 de la Llei de prevenció perquè no té prou pressupost!!! Efectivament, el Departament va decidir fa uns anys, de forma totalment unilateral, que l'aplicació de l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 no comportaria EN CAP CAS una sobredotació del centre (o sigui, una substitució de les hores que la persona afectada hauria de dedicar a les tasques de suport a la docència). Això té com a conseqüència que les persones que necessiten una disminució de la jornada de docència

directa com a adaptació del lloc de treball, es queden sense aquesta possibilitat i estan desenvolupant actualment un lloc de treball sense cap mena d'adaptació, malgrat que la tenen concedida pel Departament d'Educació. El Departament recomana a les persones en aquesta situació agafar la baixa.

Tot plegat està provocant situacions prou difícils per a les persones que estan pendents de l'acabament del procés, ja que algunes estan en situació de baixa laboral i ja estan a punt de complir 18 mesos en aquesta situació i, per tant, a punt de ser cridats per l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) per decidir sobre la seva situació, que pot derivar cap a una jubilació per motius de salut o no en funció del dictamen que faci l'ICAM.

A més, actualment el Departament envia a l'ICAM persones que estan de baixa només fa dos o tres mesos amb la possibilitat que se'ls doni l'alta forçosa amb els problemes que això provoca per a la persona afectada, que no pot realitzar correctament la seva feina, i per al centre on treballa, que en pateix les conseqüències. D'aquesta situació se'n deriven molt sovint d'altres situacions molt més greus que acaben agreujant la malaltia de la persona afectada i empitjorant les condicions de treball dels seus companys.

Des d'USTEC creiem que aquesta situació és injusta i immoral perquè s'està jugant amb la salut i fins i tot amb la vida de les persones, quan moltes vegades estan en aquesta

situació per culpa de la mala gestió del Departament en l'adjudicació d'adaptacions del lloc de treball quan hi ha problemes seriosos d'alteracions de la salut.

Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

Finalment, després d'uns quants anys, es va aprovar a la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Educació, el procediment per demanar una adaptació del lloc de treball en funció de l'article 25 de l'LPRL.

Els punts més importants d'aquest procediment fan referència a la participació que hi tenen els delegats i delegades de prevenció a través dels comitès de prevenció de riscos i de la mateixa persona que demana l'adaptació. També delimita en el temps tot el procediment i assenyalava quins càrrecs de l'Administració són responsables de l'aplicació d'aquesta adaptació del lloc de treball.

A hores d'ara el procediment a seguir hauria de ser el següent:

- Sol·licitud de l'adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut als serveis territorials corresponents, aportant la documentació mèdica en el moment de l'audiència, en la visita amb el o la metgessa. Aquesta documentació mèdica serà confidencial.
- El o la metgessa dels serveis territorials hauria de ser qui determinés si l'adaptació s'ha de fer seguint el procediment de les DAP (disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats, explicada en el capítol anterior) quan el procés es consideri temporal, o cal passar-la al Servei de Prevenció per seguir el procediment de l'aplicació de l'article 25 de l'LPRL.
- Si se segueix el procediment de les DAP, aquest és el descrit en l'apartat corresponent.
- Si se segueix el procediment de l'article 25 de l'LPRL se seguirà el procediment següent:

“El procés s'iniciarà a instància de la persona interessada, la qual presentarà una sol·licitud d'adaptació de lloc de treball.

- La Direcció dels Serveis Territorials o la Direcció de Serveis, o l'òrgan en qui ho deleguin, comunicarà l'inici de les actuacions a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut corresponent, que en farà el seguiment.
- La Direcció dels Serveis Territorials o de la Secció de Prevenció de Riscos Laborals corresponent farà l'elaboració de l'informe pertinent, que inclourà una proposta de planificació de l'activitat preventiva.
- La proposta de planificació de l'activitat preventiva i l'informe de valoració mèdica es traslladaran a la persona interessada en un termini màxim de dos mesos, per tal que faci les al·legacions que consideri oportunes en el termini de 10 dies.
- La Direcció dels Serveis Territorial o la Direcció de Serveis farà arribar aquesta proposta de planificació i les al·legacions que en el seu cas hagi fet la persona interessada a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut que correspongui. En el cas que per acord del Comitè de Seguretat i Salut s'hagi proposat alguna modificació, aquesta es recollirà a l'acta del Comitè.
- La Direcció dels Serveis Territorials comunicarà la planificació definitiva a les unitats responsables d'aplicar les mesures preventives per tal que s'apliquin i se'n faci el seguiment.
- La Inspecció Educativa, com també les unitats orgàniques directament implicades, vetllaran per l'execució de les mesures preventives acordades.
- El Servei de Gestió de Recursos i Mesures de Seguretat i Salut s'encarregarà d'establir els procediments d'actuació per a l'execució i seguiment de les mesures preventives. Informarà al Servei de Prevenció de Riscos Laborals del grau d'aplicació de les mesures preventives.
- El període comprès entre la presentació de la sol·licitud d'adaptació de lloc de treball fins al coneixement de la planificació de les actuacions al Comitè de Seguretat i Salut no serà superior als 6 mesos, llevat de situacions excepcionals, degudament justificades.
- Una vegada el Servei o Secció de Prevenció de Riscos Laborals tingui coneixement de les actuacions dutes a terme, comprovarà l'efectivitat de les mesures preventives aplicades i determinarà, si cal, noves actuacions”.

No hi ha cap termini específic per demanar-la. Es pot fer en qualsevol moment.