

Canvis de lloc de treball per motius de salut

Legislació

- DAP (disposició addicional primera). Permet el canvi de lloc només de manera temporal
- Article 25 de la llei de prevenció de riscos laborals.

Informació sobre les DAP

La 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 d'acollir-se a una DAP, haurà de sol·licitar-la a la seva delegació territorial al·legant en la instància els motius pels quals la demana. Després haurà d'aportar la documentació 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 metgessa del treball que la valora (o del o la titular de salut pública en el cas de que no hi hagi encara metge del treball a la Secció del Servei de Prevenció dels Serveis Territorials corresponents), i de l'inspector o inspectora de zona i finalment, qui decideix la concessió o no de la DAP, és el director o directora dels Serveis Territorials.

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 per la seva continuïtat. És

només aplicable al personal funcionari. No hi ha cap termini específic per demanar-la. Es pot fer en qualsevol moment.

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-la.
- Que el Servei de Prevenció de Departament sigui qui determini la concessió o no de la Dap.
- Intervenció dels i les delegades de prevenció i dels Comitès de Seguretat i Salut en les avaluacions de riscos dels llocs de treball.
- Un cop emès l'informe de proposta d'adaptació del delegat, que passi pel Comitè.
- El Comitè ha de conèixer les sol·licituds d'adaptació dels llocs de treball i les seves resolucions.
- Presència del o la delegada de prevenció en les audiències a les persones afectades, si aquestes ho sol·liciten.
- Explicació dels criteris aplicats en la resolució per part de la directora general de Recursos Humans (d'acord amb la proposta del delegat territorial, un cop passada pel comitè de seguretat i salut?)

Procediment d'adaptació o canvi del lloc de treball en aplicació de la llei de prevenció de riscos laborals

Article 25 de la LPRL

"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 els que tinguin reconeguda la situació de discapacitat

Des d'USTEC creiem que situació actual és injusta i immoral perquè s'està jugant 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.

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 de 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 las 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 en la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de

la descendència, amb l' objectiu d'adoptar les mesures preventives necessàries.”

Proposta d'USTEC-STEs de procediment d'adaptació del lloc de treball

Com que finalment el Departament ha obert la possibilitat d'aplicació de l'article 25 de la 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. En el moment en què les condicions de salut ja no recomanin l'adaptació, s'hauria de procedir a la reintegració en el lloc propi de la persona afectada o a iniciar el procés de jubilació anticipada.

En el desenvolupament del procediment s'haurien de tenir en compte alguns aspectes fonamentals:

- 1) La demanda de la persona afectada, acompanyada dels informes mèdics dels especialistes que segueixen i valoren les seves alteracions de la salut.
- 2) L'examen de salut realitzat per un o una metge del treball del Departament que valori:
 - quin és l'estat de salut actual
 - com pot afectar el treball actual a la salut de la persona afectada i quina és l'evolució possible,
 - com pot afectar l'estat de salut actual a la feina que ha de realitzar en el seu lloc de treball (què pot fer i què no), tenint en compte les característiques i la dotació horària de cada lloc,
 - quin és el tipus de treball que podria realitzar sense perjudicar la seva salut i una orientació sobre quin hauria de ser el període de revisió de l'adaptació (sense que això sigui cap impediment per poder-la fer en el moment en què es consideri oportú si canvien les condicions).
- 3) L'avaluació del lloc de treball en totes les seves especialitats (seguretat, higiene, ergonomia i psicopsicologia).
- 4) Intervenció de la inspecció de zona per tal de consensuar l'adaptació o el canvi de lloc de treball d'acord amb l'informe de medicina del treball i les necessitats de la zona.
- 5) Intervenció dels i de les delegades de prevenció en el procés:
 - En les avaluacions de riscos del lloc de treball.

- En el comitè, un cop emès l'informe del director de Serveis Territorials amb la proposta de l'adaptació del lloc de treball, per al seu coneixement i possible discussió en el cas que la persona afectada no hi estigui d'acord.

- Sempre que la persona afectada ho requereixi.

6) L'acord de la persona afectada amb la proposta que li fan.

7) Una temporalització màxima del procés.

8) La no-denegació d'una adaptació del lloc de treball si no és per motius mèdics (l'existència o no de vacants no ha de condicionar-ne la concessió).

El procediment per aplicar l'adaptació del lloc de treball a les característiques físiques, psíquiques o sensorials dels i les treballadores o el canvi de lloc de treball en funció d'aquestes, ha de ser per totes les persones que treballen al Departament d'Educació, interins i interines inclosos.

Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

En aquests moments, el Departament encara no ha resolt definitivament cap procediment d'aquest tipus, tot i que fa ja un temps que hi ha un esborrany sobre el tema que no s'acaba d'aprovar a causa del mal funcionament dels organismes de participació (comitès de seguretat que no s'han reunit des de fa un gairebé un any i comissió paritària que les poques vegades que es reuneix no té capacitat decisòria). Mentrestant s'han iniciat processos per l'article 25, que només han fet l'examen de salut i estan pendents de l'avaluació del lloc de treball.

Això està provocant situacions prou difícils en 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 fer 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 una jubilació per motius de salut o no en funció del dictamen que faci l'ICAM.

Per tant, exigim que s'aprovi el més aviat possible el protocol de l'article 25 i de l'assetjament psicològic i que es finalitzin tots els processos engegats, així com que s'atenguin tots aquells casos que ho necessitin amb l'adaptació adequada.

A hores d'ara, i a falta de la seva aprovació definitiva i, per tant, subjecte encara a algun canvi, el procediment a seguir serà el següent:

- 1) 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, amb la visita amb el o la metge. Aquesta documentació mèdica serà confidencial.

2) El o la metgessa dels Serveis Territorials hauria de ser qui determinés si l'adaptació s'ha de fer seguint el procediment de les Daps (disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats, explicada en el capítol anterior), o cal passar-la al Servei de Prevenció per seguir el procediment de l'aplicació de l'article 25 de l'LPRL. Com que no sempre hi ha especialista en Medicina del Treball, a vegades aquesta decisió l'haurà de fer la persona interessada, cosa no gaire apropiada.

3) Si se segueix el procediment de les Daps, és el descrit en l'apartat corresponent

4) Si segueix el procediment de l'article 25 de l'LPRL, passa al Servei de Prevenció que farà els informes pertinents:

- Informe del o la tècnica de vigilància de la salut que realitzarà la valoració de l'estat de salut de la persona interessada. Per emetre el seu informe, citarà individualment cada sol·licitant, que aportarà en el moment de la visita la màxima documentació mèdica disponible en relació amb la seva afecció, que serà tractada confidencialment.

- Informe dels o les tècniques en Prevenció de Riscos que realitzaran l'avaluació específica de riscos del lloc de treball.

5) Una Comissió d'estudi i Valoració analitzarà la sol·licitud i farà una proposta al o la directora dels Serveis Territorials.

6) Es donarà audiència a la persona interessada per donar-li a conèixer els informes i la proposta de mesures correctores (possible adaptació o canvi de lloc de treball), en la qual es podrà aportar nova documentació.

7) La resolució de l'expedient d'adaptació del lloc de treball serà a càrrec del o la Directora dels Serveis Territorials, que la comunicarà a la direcció del centre de treball i a la persona interessada.

El procediment s'hauria de resoldre en un temps no superior a 4 mesos, fet que en aquests moments no és cert ja que o no es resolen o s'allarguen en el temps.

El Servei de Prevenció ha de fer un seguiment de l'estat de salut i de les condicions del lloc de treball de la persona afectada.

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