

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



Des de que l'últim decret de concurs de trasllats va derogar la disposició addicional primera del Decret 2112/98, per la qual es podien atorgar comissions de servei al professorat afectat per malaltia. (DAP), només queda l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 de l'LPRL per adequar el lloc de treball a la salut dels treballadors i treballadores.



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 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 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 substituït 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 que 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, amb 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 existeixi 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 dels Mútues, en funció de l'entitat amb la que 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, amb previs avis a l'empresari i justificació de la necessitat de fer-ho dintre de la jornada de treball.

Valoració d'USTEC·STEs

Amb la derogació de la DAP, els i les treballadores queden sense la possibilitat de fer tasques de suport a la docència en comptes de docència directa com a adaptació del lloc de treball. 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. De fet, 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 a 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 una banda, a la mateixa persona afectada, que no pot realitzar correctament la seva feina i per una altra banda, al centre on treballa, que en pateix les conseqüències. D'aquesta situació en deriven sovint d'altres de molt més greus que acaben agreujant la malaltia de la persona afectada i empitjorant les condicions de treball dels seus companys.

Des d'USTEC valorem aquesta situació com 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.

Exigim al Departament una actuació més correcta i seriosa en la tramitació i seguiment de les adaptacions del lloc de treball. Està en joc la salut de moltes persones i el bon funcionament de molts centres!!!

Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

Els punts més importants d'aquest procediment fan referència a la participació dels 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 assenyala quins càrrecs de l'Administració són responsables de l'aplicació d'aquesta adaptació del lloc de treball.

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 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 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 de dos mesos màxim, per tal que aquesta 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, així com 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'implementació de les mesures preventives.
- El període entre la presentació de la sol·licitud d'adaptació de lloc de treball fins a donar a conèixer 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.

Demanem al Departament que compleixi la Llei i el mateix procediment que va ser aprovat a la Comissió Paritària, comprovant l'aplicació de les mesures establertes en l'adaptació, cosa que actualment no es pràcticament no es fa, deixant a les direccions dels centres la responsabilitat de aplicar o no l'adaptació, en funció de les seves possibilitats. Això es tradueix en el no compliment de l'adaptació en la majoria de casos en els que les mesures són de caire organitzatiu.

Butlleta d'afiliació a **USTEC·STES**

DADES PERSONALS

Nom i cognoms _____

NIF

Data de naixement

Adreça _____ Codi postal

Localitat _____ Comarca _____

Telèfons

Adreça electrònica _____

DADES PROFESSIONALS

Centre de treball _____ Localitat _____

Situació: definitiva provisional o expecta.dest. interinatge o subst. pràctiques atur

Col·lectiu: inf/prim. eso pftp secund. adults priv. labor univ

AUTORITZACIÓ BANCÀRIA

Títular de la llibreta o CC (nom i cog.) _____

Sr./Sra. director/a: faci efectius, fins a nou avís, amb càrrec al meu compte, els rebuts que li siguin presentats pel sindicat **USTEC·STES** a nom meu.

C.C.C.

Localitat, data i signatura _____

USTEC·STES

USTEC·STES Barcelona (08007): Ronda Universitat, 29, 5è Telèfon 93 302 76 06 - Fax 93 302 55 99

Girona (17001): Eiximenis, 14, 2n 2a Telèfon 972 20 20 34 - Fax 972 41 17 03

Lleida (25002): Pg. Ronda, 2, 1r 4a Telèfon 973 26 30 32 Fax 973 27 25 07

Tarragona (43003): August, 21 entl. 1a Telèfon 977 23 52 63 Fax 977 23 90 04

Tortosa (43500): Rosselló, 6, entl. Telèfon i Fax 977 51 10 46

Alt Urgell i Cerdanya: 687 77 85 77

Pallars Jussà i Pallars Sobirà: 676 66 67 54

Maresme Telèfon: 609 76 94 45 Internet: <http://www.sindicat.net>

Correu electrònic: ustecstes@pangea.org girona@sindicat.net lleida@sindicat.net

tarragona@sindicat.net