

Necesidad de adaptar el trabajo a las personas



CUANDO TRABAJAMOS es muy importante que estemos seguros. Al fin y al cabo, vamos a estar gran parte de nuestro tiempo haciéndolo.

Puede que ya entremos a trabajar con unas condiciones que requieran adaptaciones de nuestros puestos o, por el contrario, puede darse el caso de que nuestras circunstancias cambien mientras estamos trabajando.

Si estos cambios pueden hacer que nuestro trabajo nos suponga un riesgo, es necesario que la empresa nos adapte el puesto.

En ningún caso el trabajo puede suponer un riesgo ni a nuestra seguridad ni a nuestra salud.

Quién puede solicitar una adaptación de puesto de trabajo

Embarazadas y mujeres en periodo de lactancia

Esta adaptación es transitoria, es decir, que dura el tiempo del embarazo y la etapa posterior de lactancia.

Tan pronto como nos quedemos embarazadas, si tenemos un trabajo que pueda afectar a nuestra salud o a la del bebé, debemos informar al servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La comunicación aquí es clave para comenzar con las medidas preventivas cuanto antes, en caso de que éstas fueran necesarias. De hecho, las empresas deben tener ya previamente una relación de los puestos exentos de riesgo para embarazadas.

En este caso, la Evaluación de Riesgos de

la Empresa debe recoger las medidas particulares que las embarazadas o mujeres en periodo de lactancia deben seguir. Por ejemplo: coger menos peso, limitar algunos productos, no hacer ciertas tareas, etc.

Ante todo, deben ser informadas de los riesgos a los que están expuestas por el hecho de estar embarazadas y de las medidas necesarias para protegerse, así que comuniquen su situación.

Si la adaptación no fuera posible, se podrá cambiar a la trabajadora a otro puesto que no suponga un riesgo. En caso de que la adaptación y el cambio no fueran posibles, se procederá a la baja de la trabajadora por riesgo de embarazo.

Asimismo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos

Trabajadores que tengan una discapacidad, trabajadores que tengan una patología o un problema médico que, aunque no sea una discapacidad, les suponga un problema al trabajar.

Concretamente, la Ley 31/1995 nos dice: "trabajadores 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".

Puede darse el caso de que seamos alérgicos y tener que estar en contacto en nuestro trabajo con productos habituales que nos ocasionen problemas, que tengamos operaciones que nos limitan, enfermedades, etc.

Citando otra vez la Ley de Prevención 31/1995, "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".

Es decir, no sólo se trata de proteger nuestra seguridad y salud en nuestro trabajo, sino también la seguridad y salud del resto de compañeros y pacientes, del resto de personas con las que podamos interrelacionar, algo muy importante en nuestro sector.

También considerar aquí la discapacidad psíquica o sensorial, no únicamente el estado biológico.

En caso de duda, no pasa nada por solicitar un reconocimiento médico. La vigilancia de la salud debe ser garantizada por el

empresario. También es importante realizar un reconocimiento médico tras una baja laboral larga para garantizar la adecuada reincorporación.

Cómo solicitar una adaptación de puesto de trabajo

Cuando entramos a trabajar a una empresa, se nos contrata para hacer un trabajo y unas tareas que forman parte de un puesto laboral.

Las tareas de nuestro puesto son detalladas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en lo que se llama "Evaluación de Riesgos Laborales (EVR)". Cada Centro de Trabajo suele tener un procedimiento específico que puede variar, pero lo que siempre hay que hacer es informar a Prevención.

Hacemos aquí especial hincapié en las embarazadas, porque si no informamos, la empresa no es consciente y no podrá poner las medidas adecuadas. Puede que haya riesgos a los que solo estemos expuestos mientras estamos embarazadas.

Desde Prevención de Riesgos Laborales nos informarán de todo el proceso y gestionarán todo para que se realice el reconocimiento médico del trabajador/a que ha presentado la solicitud, iniciando el proceso de solicitud de adaptación/cambio de puesto de trabajo que, como ya hemos dicho, a nivel de procedimientos puede depender de cada centro de trabajo.

Este reconocimiento es realizado por un médico especialista en medicina en el trabajo.

Es importante que cuando acudamos a este reconocimiento llevemos los informes médicos que tengamos, medicación que tomamos, pruebas médicas, certificados de discapacidad, etc.

La información del reconocimiento médico es confidencial. A nosotros se nos entregará un informe del reconocimiento médico y a la empresa otro, sin la información médica, únicamente con los datos necesarios para saber si es necesaria la adaptación de nuestro puesto de trabajo y las limitaciones.

En ningún caso esta información podrá ser usada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El tiempo de entrega del informe médico puede variar; lo mejor es preguntar internamente al Departamento de Prevención o bien al médico cuando vayamos al reconocimiento.

Cuando se disponga del Certificado médico pueden darse tres casos:

Apto médico sin limitaciones: Quiere decir que nuestro puesto de trabajo es seguro. Podemos tener patologías y estas no presentarán ningún problema con nuestro puesto de trabajo y viceversa. Todo dependerá de qué puesto de trabajo ocupemos.

Apto médico con limitaciones: En este caso el médico ha considerado, basándose en los informes previos, nuestra información y los resultados del chequeo médico, que hay ciertas tareas que no podemos realizar en nuestro puesto actual. Por ejemplo: no levantar más de un número de kg, no realizar ciertos movimientos, no trabajar con determinados productos, etc.

No apto: No es posible la adaptación.

En caso de haber limitaciones, desde Prevención analizarán nuestro puesto de trabajo, es decir qué tareas tenemos descritas (movilizar pacientes, coger cajas de X kg durante X horas al día, trabajo a turnos, etc.).

Por esto es tan importante acudir e informar siempre a Prevención, porque ellos van a iniciar el proceso y, en base a los resultados del reconocimiento médico, analizar las tareas de esa persona, las máquinas y equipos que maneja, los productos que usa y sus efectos, etc.

Según esta información, se procederá, siempre que se pueda, en primer lugar, a la adaptación del puesto de trabajo, es decir, adaptar nuestro puesto actual modificando el entorno o las tareas e informando a nuestro responsable. Pueden ser medidas como no coger mucho peso, no usar ciertos productos, usar ciertos EPIS, no hacer turnos nocturnos, etc. Si la adaptación no fuera posible, se puede realizar el cambio de puesto a otro. Por ejemplo, es común cambiar a trabajadores que no pueden levantar peso a unidades con pacientes autónomos.

La adaptación del puesto de trabajo debe realizarse de forma individualizada, ya que depende de cada persona. La situación y las tareas que cada uno realiza son diferentes, aunque tengamos el mismo puesto de trabajo.