

Adaptación de puestos de trabajo



Prevenir es posible

FINANCIADO POR:

AT 2018-0043

Adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud

El marco donde nos movemos_

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) establece la obligación del empresario de aplicar medidas para adaptar el puesto de trabajo con arreglo al siguiente Principio de prevención: “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción...” (art. 15.1.b de la LPRL).

Este artículo protege a toda persona que, por su condición física, edad o enfermedad, no pueda realizar las tareas propias de su trabajo sin riesgo. Incluye también a las personas con discapacidad, en tanto que no pueden ser empleadas en puestos de trabajo incompatibles con sus características personales.

El artículo 25 de la LPRL desarrolla el principio preventivo que garantiza los derechos de las personas sensibles a determinados riesgos. Se reconoce la protección de las personas que, “por sus 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”. Afecta por ejemplo, a situaciones de exposición a sustancias químicas a las que una persona es alérgica o a trabajos en altura para quienes tienen vértigo.

Si la necesidad de la adaptación del puesto de trabajo se deriva de lesiones musculoesqueléticas, la aplicación de los principios preventivos en la mejora de las condiciones de trabajo se basará en la ergonomía, especialidad preventiva que trata de adaptar los puestos de trabajo a las personas. Esta especialidad preventiva es multidisciplinar, aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajos, organizaciones, entornos y sistemas, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas.



En otras situaciones, podrán ser necesarias realizar adaptaciones por razones de riesgo químico, riesgo biológico, ruido, etc.

Obligaciones específicas de la empresa

El principio de adaptación del trabajo a la persona impone al empresario la obligación de tener en cuenta la especial sensibilidad de ciertos trabajadores para establecer medidas de prevención específicas:

_Ampliar la protección establecida en el Plan de Prevención de Riesgos de la empresa.

_Prohibir que realicen aquellos trabajos que resulten incompatibles con su capacidad o con sus exigencias psicofísicas del puesto de trabajo.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales en los artículos 25 y siguientes, regula la protección de los trabajadores y trabajadoras **“especialmente sensibles”** que requieren un mayor nivel de tutela legal, y establece normas generales referentes a los cuatro grupos de riesgo:

1. Trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
2. A las trabajadoras por razón de la maternidad o lactancia.

3. A los menores

4. A los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal ETT.

Hay que tener en cuenta que habitualmente las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo tienen un sesgo masculino, puesto que el perfil tipo que ha servido de referencia habitualmente es un varón. Sin embargo debido a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres la exposición a riesgos laborales y sus consecuencias en la salud pueden ser diferentes:

_El procedimiento de adaptación debe tener en cuenta el análisis de la persona y sus características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas.

_El análisis del puesto de trabajo, de las tareas y de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la opinión subjetiva del trabajador, sus sugerencias y disconformidades.

_La adaptación del puesto debe realizarse de forma individualizada, analizando las relaciones trabajador-tarea-puesto.

_Esto implica el análisis de las demandas del trabajo y la valoración de la capacidad funcional de la persona que ocupe el puesto.

Procedimiento de adaptación:

Implica realizar una serie de pasos de manera que las incompatibilidades entre el trabajador y los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas, interviniendo sobre el individuo y sobre el puesto de trabajo.

Es necesario resaltar la importancia que tiene la colaboración y participación de la persona que va a ocupar el puesto de trabajo, como el resto de personas que directa o indirectamente tienen relación con el mismo puesto de trabajo.

Para lograr la adaptación se deben seguir los siguientes pasos:

1. Enumeración de las tareas.
2. Los equipos de trabajo
3. Las demandas requeridas para la tarea.
4. El entorno de trabajo
5. La accesibilidad
6. Valoración funcional
7. Comparación entre las demandas que exige el puesto y las capacidades de la persona.
8. Evaluación y adaptación del puesto de trabajo.
9. Seguimiento.

Paso 1º

Enumeración de las tareas: se trata de obtener un listado del conjunto de tareas que integran el puesto de trabajo objeto de estudio, realizando una valoración cuantitativa y cualitativa de las mismas.

Identificando las tareas esenciales, las normales, las periódicas y las ocasionales.

Paso 2º

El equipos de trabajo: maquinas, herramientas, etc, el equipo de trabajo determina, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.

Por ello conviene detallar las características relevantes en cada uno de los equipos utilizados.

Paso 3º

Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas: es decir las demandas físicas y cognitivas de las tareas de trabajo.

Estos requisitos comprenden el rango de las capacidades que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.

Paso 4º

Entorno de trabajo: las características del entorno ambiental, y de la persona que solicita la adaptación.

Temperatura, humedad, movimiento del aire y presencia de contaminantes, ruido, vibración, iluminación,

Características psicofísicas de la persona.

Paso 5º

Accesibilidad: medio de transporte utilizado para desplazarse al trabajo, aparcamiento, acceso al edificio, desplazamiento al puesto, utilización de los servicios comunes como aseos, cafetería, etc.

Paso 6º

Valoración funcional: determinar la capacidad de la persona en relación con su aptitud para el trabajo, Valorar sus capacidades reales teniendo en cuenta sus aportaciones par realizar cambios, su condición de salud, anteriores trabajos en la empresa y su capacidad para realizar la faena. Determinar si la persona puede realizar las tareas establecidas en el puesto de trabajo

Paso 7º

Comparación entre demandas y capacidades: analizando la comparación entre las tareas y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades personales, y si hay que intervenir proponiendo cambios.

Paso 8º

Adaptación: propuestas de soluciones o medidas de adaptación en cada caso particular.

Modificar el espacio o la organización del puesto de trabajo.

Buscar una forma alternativa de realizar la tarea.

Es mejor adaptar que cambiar de puesto de trabajo.

Valorar la experiencia del trabajador en su puesto.

Paso 9º

Seguimiento, realizar un seguimiento de las adaptaciones propuestas para comprobar si son efectivas o no, generando criterios de adaptación y comprobar que los resultados son los esperados.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Los supuestos de adaptación de puestos de trabajo son bastante heterogéneos, como por ejemplo:

_Desde la necesidad de adaptación del puesto de trabajo para una persona que tienen algún tipo de enfermedad.

_Como consecuencia de un accidente.

_Su aplicación a los trabajadores o trabajadoras de mayor edad, dado el envejecimiento de la población y la prolongación de la vida laboral.

La empresa está obligada a adaptar el puesto de trabajo por motivos de salud (siempre que tenga conocimiento de dicho problema de salud), para evitar daños o el agravamiento de su patología, siempre que el Servicio de Prevención reconozca la especial sensibilidad de la persona afectada.

En el caso de adaptación por un problema transitorio de salud, cuando el problema desaparece se tiene derecho a recuperar el puesto de trabajo habitual.

El Esquema 1 muestra los pasos a realizar para solicitar ante la empresa la adaptación o el cambio del puesto de trabajo.



Valoración de aptitud laboral por parte del servicio de prevención de la empresa

Si no se tiene una aptitud médico-laboral favorable, no se puede ocupar un determinado puesto de trabajo.

Sin embargo, la realidad es que la mayoría de los exámenes de salud ya sea voluntario u obligatorio, concluyen con un dictamen de aptitud médico-laboral.

Además existe una ausencia de criterios; que pueden no ajustarse a los adoptados por otras instancias especializadas de la propia Administración Pública. Un ejemplo:

Un trabajador que conduce una carretilla en un almacén fue considerado "no apto" por padecer diabetes, mientras que la Dirección General de Tráfico considera que las personas con diabetes pueden ser conductoras profesionales siempre que demuestren, periódicamente, que tienen su diabetes controlada.

El riesgo de la calificación de NO APTO por parte del servicio médico del Servicio de Prevención, tras la realización de un reconocimiento médico, debería suponer que la empresa procediera a adaptar y/o cambiar de puesto al trabajador/a afectado.

Sin embargo, en ocasiones, la declaración de "no aptitud" supone un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, en aplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, colocando

al trabajador/a en una situación muy complicada.

En primer, **lugar hay que evitar la declaración de "no apto"**, siendo la premisa principal conseguir que el dictamen de aptitud médico-laboral sólo deba emitirse cuando la vigilancia de la salud es obligatoria.

Además, se deberían negociar previamente, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, cuáles son los criterios objetivos para que se pueda declarar un "no apto", teniendo en cuenta los riesgos específicos de la empresa

En segundo lugar, es necesario negociar y acordar **cómo se van a gestionar en la empresa los posibles casos de "no aptitud" que puedan aparecer**. De tal forma que quede asegurado que no se va a utilizar el despido objetivo, sino que se va a proceder a la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo de las personas afectadas.

Si finalmente y pese a todo se produce un despido objetivo por ineptitud sobrevenida hay que recurrir el despido judicialmente de manera inmediata.

Esta situación es muy grave, porque nuestro sistema de protección social para los trabajadores cuya salud se haya deteriorado que no puedan seguir con su trabajo, funciona con criterios propios:

_Un despido por ineptitud basado en un informe del servicio de prevención no significa que el

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) vaya a declarar una “incapacidad” que dé derecho a una pensión.

Los datos relativos a la salud de las personas no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o de la trabajadora.

La empresa y todas las personas con responsabilidades en materia de prevención deben ser informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en la solicitud de adaptación o cambio del puesto de trabajo.

En relación con la capacidad que la persona, tenga para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Grados de aptitud

En los casos en que se emita dictamen de aptitud médico-laboral tras un reconocimiento médico, el trabajador/a podrá ser declarado apto (sin restricciones o con restricciones), no apto o pendiente de calificación:

Apto: Trabajador o trabajadora que con la realización de su trabajo no implique, en este momento, daño para su salud o la de terceros.

Apto sin restricciones: podrá desempeñar su tarea habitual sin ningún tipo de restricción por motivos de salud.

Apto con restricciones: limitación parcial de la aptitud laboral que afecta a algún riesgo laboral de los existentes en el puesto de trabajo; a partir de ellas se identificarán las medidas preventivas necesarias para adaptar un puesto de trabajo que pueden ser:

A. Personales: Implica la obligación de realizar las medidas higiénico-sanitarias prescritas por el médico para salvaguardar su salud y prevenir agravamientos de una afección anterior.

B. Organizativas:

B.1. Adaptación del entorno laboral a las limitaciones de la persona para la realización íntegra de las tareas propias de su puesto de trabajo, siempre que sea posible.

B.2. Restrictivas: existe prohibición de realizar total o parcialmente tareas muy concretas y específicas de su puesto de trabajo.

No apto: Cuando no sea posible una adaptación del puesto y exista una probabilidad alta de daño a la salud del/a trabajador/a o de terceros.

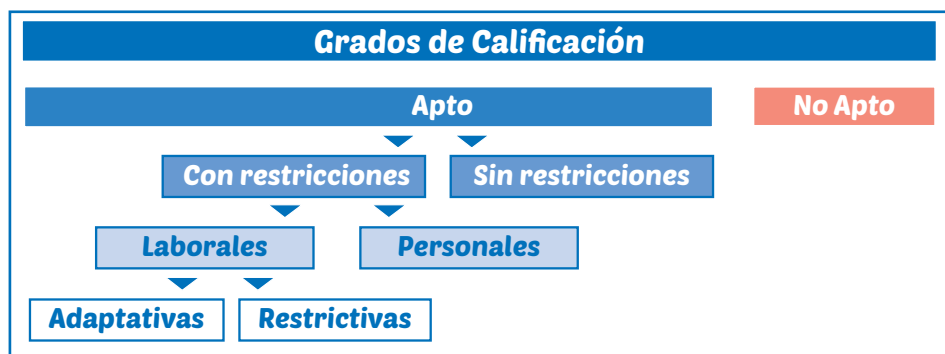
Calificación que se recibe cuando el desempeño de las tareas implique problemas serios de salud, o se tengan problemas

de salud que le imposibiliten para la realización de las mismas, y tanto en uno como en otro caso no sea posible la aplicación de calificación de apto con restricciones.

Pendiente de calificación:

Calificación que se recibe al estar siendo sometido a estudio o vigilancia médica a fin de valorar el estado de salud para el desempeño del puesto.

En este caso, si no cursa con baja médica, y por tanto se continúa en su puesto de trabajo habitual, se informará también si puede desarrollar normalmente las tareas de su puesto, o bien facilitar información que permita la modificación o adopción de medidas preventivas complementarias por parte de las personas responsables en materia preventiva.



La prevención de riesgos, para la reproducción el embarazo y el Periodo de lactancia

Protección de la maternidad. (art. 26 de la LPRL), esta protección tiene su origen en la Directiva Comunitaria 92/85, relativa a la puesta en práctica de medidas dirigidas a promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas.

En el citado artículo de la LPRL señala que la evaluación de riesgos deberá

comprender la determinación de los riesgos, la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, esta evaluación se deberá extender a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

La normativa laboral respecto a los riesgos a los que esta expuesta una trabajadora embarazada o en situación de lactancia, tiene desde nuestro punto de vista tres deficiencias muy importantes:

- 1.** No se incluyen los riesgos psicosociales, originados por la realización del trabajo, horarios, trabajos aislados, vulnerabilidad ante situaciones de estrés, etc.
- 2.** La normativa tolera la exposición a disruptores endocrinos, sustancias de elevada peligrosidad para la reproducción, el embarazo y la lactancia.
- 3.** Se tolera la exposición a sustancias cancerígenas, se presupone que los valores límite de exposición recomendados son adecuados para la protección de fetos en desarrollo y recién nacidos, a pesar de las evidencias científicas que contradicen este hecho.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable y que esta sometido a los siguientes requisitos:

- 1.** Previo aviso y justificación
- 2.** Justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La protección de la situación de embarazo, posparto y lactancia puede sintetizarse en una tutela, que parte, de la evaluación inicial de riesgos, como núcleo del sistema preventivo de cualquier empresa, cuyos resultados determina la necesidad de tomar medidas preventivas de forma secuencial o escalonada, desde la adaptación de las condiciones de trabajo a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Desafortunadamente, en la mayor parte de las empresas estos riesgos no se han contemplado, frecuentemente se debe solicitar la evaluación ante la existencia de un riesgo y la comunicación por parte de la trabajadora de la situación de un embarazo o lactancia. La experiencia demuestra que cada empresa es un mundo y no necesariamente en todas las empresas se sigue exactamente el procedimiento establecido en la Ley:

- a)** Evaluación de riesgos.
- b)** Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo y con riesgo
- c)** El cambio de puesto de trabajo o funciones
- d)** Actuación ante la comunicación de la situación del embarazo y la lactancia y existencia de riesgo

En las empresas se debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.

Si las adaptaciones consiguen eliminar los factores de riesgo debe ser la primera opción.

La evaluación de riesgos, debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Para adaptación de las condiciones de trabajo, las medidas preventivas propuestas por el servicio de prevención pueden ser:

- Adaptaciones del puesto de trabajo,
- Eliminación de las tareas peligrosas,
- Cambios de horarios o alteraciones de jornada.
- Prohibición del trabajo nocturno,
- El cambio de puesto de trabajo o funciones
- Movilidad funcional por motivos de protección de la trabajadora embarazada y del feto.

Estos cambios se basan en un certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, que acredite que las condiciones de trabajo pueden repercutir negativamente sobre la traba-

jadora o el feto. El certificado puede ser emitido por: el facultativo del sistema público de salud que atienda a la trabajadora, la Mutua o el INSS.

El cambio de puesto, en primera instancia debe realizarse dentro del grupo profesional o categorías equivalentes, el cambio tiene carácter temporal. La tutela de este derecho debe realizarla el empresario, desde el mismo momento en el que tiene conocimiento del estado de la trabajadora que previamente debe comunicarle su situación, mediante informe médico.

Las trabajadoras deben estar informadas de los riesgos a los que están expuestas, deben saber lo que tienen que hacer cuando están embarazadas, en definitiva deben ser conscientes de los riesgos a los que se exponen ella y el feto y las medidas preventivas para evitarlos que tiene que tener previstas la empresa.

Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

Si el proceso anterior fracasa en la eliminación del riesgo para el embarazo o la lactancia, si la adaptación o cambio de puesto no resultan técnicamente u objetivamente posibles,

Podrá solicitarse la suspensión del contrato y si se la conceden tendrá derecho a percibir un subsidio. Esta suspensión se mantendrá mientras persi-

ta la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Características:

- 1.** Es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo al final de la situación.
- 2.** Será nulo el despido durante esta situación, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o la lactancia natural.
- 3.** El empresario está obligado a seguir cotizando a la Seguridad Social, durante la suspensión del contrato.
- 4.** Esta prestación se considera a todos los efectos como contingencias profesionales, por lo que no requiere periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación económica.
- 5.** La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora establecida para contingencias profesionales.

¿Qué mujeres tienen derecho a estas prestaciones?

El conjunto de las trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y de los distintos regímenes especiales de la Seguridad Social.

El conjunto de las trabajadoras por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, agrario y trabajadoras autónomas.

Las trabajadoras de la Administración del Estado y personal estatutario de los Servicios de Salud

¿Quién reconoce el subsidio y paga la prestación?

En la mayor parte de los casos, la MUTUA a la que la empresa está asociada será la que pague la prestación. En un número reducido de empresas las contingencias profesionales son gestionadas por el INSS.

¿Qué duración tiene la prestación?

La prestación de riesgo durante el embarazo comienza el día en el que se inicia la suspensión del contrato y finaliza:

- 1.** El día anterior al que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz.
- 2.** El día de la reincorporación de la trabajadora a un puesto compatible con su estado en la empresa, si procede.

La prestación de riesgo durante la lactancia natural se extenderá.

- 1.** Como máximo hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses
- 2.** el día de reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo por desaparecer el riesgo o se

incorpore a otro puesto compatible con su estado en la empresa

El subsidio se puede anular ante una situación de fraude o por realizar cualquier trabajo o actividad, sea por cuenta ajena o propia, durante del periodo de suspensión del contrato.

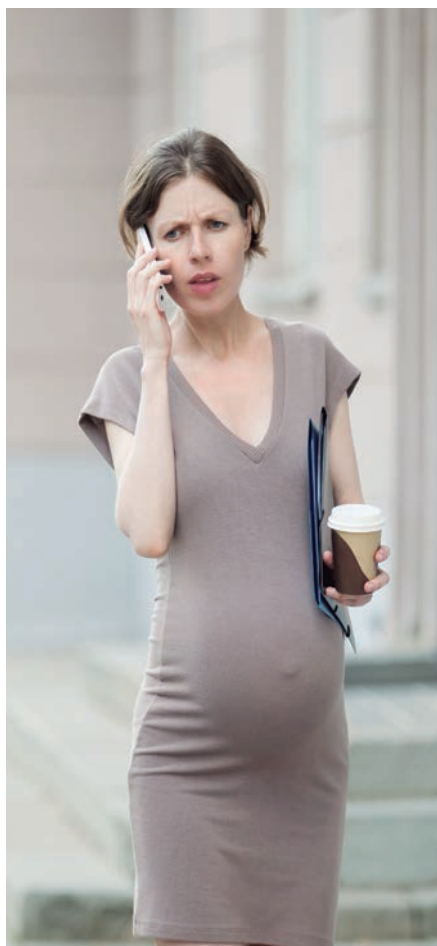
Proceso de solicitud

La solicitud de la prestación por existencia de riesgo para el embarazo o la lactancia debe iniciarse a instancias de la trabajadora embarazada, no es automática, siguiendo los siguientes pasos:

1. Comunicación a la empresa de la situación de embarazo mediante certificado del facultativo de la Seguridad Social.
 - a. En el caso de riesgo para la lactancia será necesario el informe del pediatra que le este atendiendo.
2. Documento en el que la empresa certifique que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo o la lactancia y que no existe puesto alternativo a ocupar durante el tiempo en el que duren estas situaciones.
3. Informe del Servicio de Prevención de la Empresa en el que se determine que existe el riesgo y que este impide el desarrollo normal de la actividad

de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

4. Resolución del facultativo de la Mutua en la que se reconoce el derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia
5. La solicitud a la Mutua o al INSS, que deberá dictar resolución en el plazo de 30 días.



Proceso de reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo

[El proceso lo inicia la trabajadora]

Solicitud a la Mutua o al INSS, las contingencias profesionales, de la
CERTIFICACIÓN MÉDICA DE EXISTENCIA DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Documentación que debe aportar:

1. Informe del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto.
2. Certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo
3. Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatible con el estado de salud de la trabajadora
4. Informe técnico del Servicio de Prevención (Vigilancia de la Salud) sobre la exposición de riesgos relacionados con el embarazo y lactancia y la imposibilidad del cambio de puesto de trabajo

Certificado que señala la existencia de riesgo

Si no es posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato

Denegación del certificado

Y comunicación a la trabajadora que no puede iniciar el proceso de solicitud de la prestación

[Una vez obtenido el certificado se debe tramitar la prestación con la siguiente documentación]

Solicitud a la Mutua o al INSS del subsidio de la
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
(dictará resolución en el plazo de 30 días)

Además de los documentos aportados para obtener el certificado de existencia de riesgo se deben aportar:

5. Modelo de solicitud cumplimentado.
6. El certificado emitido por la Mutua o el INSS que señala la existencia de riesgo.
7. Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales

Protección de los menores

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores (LPRL, art. 27)

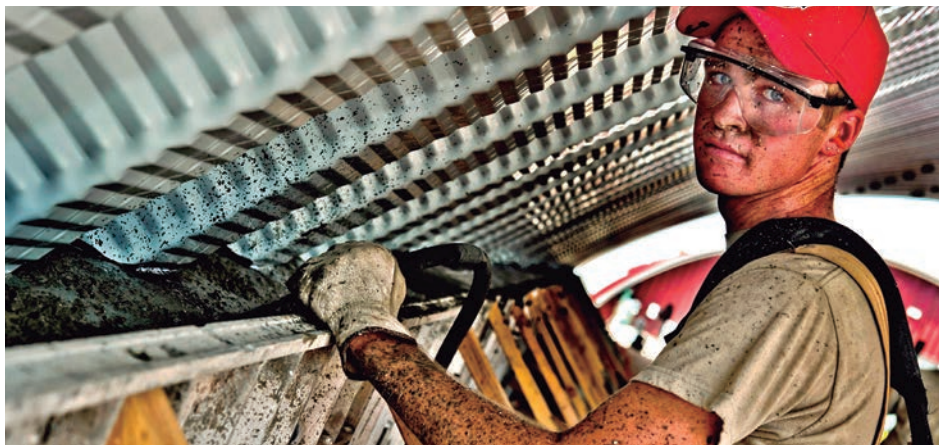
El establecimiento de una especial protección para los menores, se debe a razones de carácter fisiológico, relativas a su desarrollo y formación.

Es probable que, por la falta de experiencia y la inmadurez a la hora de valorar los riesgos existentes y potenciales, sean incompatibles con trabajos de gran peligrosidad, características que deben ser tenidas en cuenta por el empresario a la hora de adoptar las correspondientes medidas preventivas.

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la protección del menor mediante la *“prohibición de trabajos que se consideren insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación personal o humana”* Se consideran menores con especial protección en materia preventiva los trabajadores o trabajadoras comprendidos entre 16 años (edad mínima de acceso al trabajo) y los 18 años, momento en el que adquiere la mayoría de edad legal.

Las medidas de tutela

En la protección de los trabajadores menores se aplica el principio de adecuación del trabajo a la persona, que hace recaer sobre el empresario (si se produce un accidente) el **recargo de prestaciones** en caso de inobservancia de las medidas de adecuación personal a cada trabajo, dependiendo de la edad, circunstancia que debe tener en cuenta a la hora de asignarle trabajo concretos.



Formación suficiente y adecuada dirigida a proteger al menor y que tenga en cuenta su grado de inexperiencia y la necesidad de ser impartida de modo que resulte comprensible por los jóvenes.

Información, ha de informarse directamente al trabajador afectado, de los riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como a sus padres o tutores, que deben prestar su consentimiento para que el menor sea contratado.

La directiva 94/33 del Consejo de Europa relativa la protección de los jóvenes en el trabajo, establece la prohibición de realización de trabajo con riesgos específicos, la evaluación y acondicionamiento del lugar y puesto de trabajo, la duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos, utilización de equipos de trabajo, así como métodos de trabajo y su interrelación en la formación e información de los jóvenes trabajadores y trabajadoras.

Protección de los trabajadores de empresas de trabajo temporal

En el supuesto de la mediación de una empresa de trabajo temporal (ETT), nos encontramos con la siguiente situación, el trabajador esta contratado por la ETT, para cederlo a una empresa usuaria, lo que genera una relación triangular entre el trabajador, la ETT y la empresa usuaria, circunstancia que contribuye a un incremento de la peligrosidad que repercute en la prevención de riesgos laborales.

En estos casos deben tratarse de forma especial las cuestiones preventivas, reforzando las obligaciones de formación e información y la implicación de ambos empresarios en la prevención.

Está prohibida la puesta a disposición para actividades especialmente peligrosas:

1. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el RD 783/2001
2. Trabajos que implique la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría
3. Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

El Estatuto de los trabajadores por razones de seguridad y salud en el trabajo establece una serie de limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición entre ETT y empresas usuarias como son:

- 1.** Deberán referirse a ocupaciones y puestos de trabajo en concreto.
- 2.** Tiene que justificarse los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores asociados a los puestos de trabajo.
- 3.** Deberá fundamentarse en un informe razonado que acompañara a la documentación exigible.

Los contratos de puesta a disposición están sujetos a los siguientes requisitos:

- 1.** La ETT deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados.
- 2.** El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, calificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la ETT

La LPRL establece que la ETT y la empresa usuaria tienen que garantizar la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de la ETT.

La empresa usuaria es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa.

Prevenir es posible

¡Llámanos!
Estamos para atenderte

Asesoría Técnica en Prevención de Riesgos
Laborales
Secretaría Salud Laboral
de CCOO Aragón



Pº Constitución 12, 3ª planta
(50008) Zaragoza



976483276 || 976483235



secretariasaludlaboral@aragon.ccoo.es

P R E V E N C I Ó N

Reedición de la obra financiada por el Gobierno de Aragón