

Pero, ¿Qué significa adaptar el puesto de trabajo?

La ley no distingue entre los distintos métodos de adaptación posibles, pero en realidad puede haber dos vertientes:

1. La expresión “adaptación del puesto de trabajo”, en sí misma, está más orientada al **ajuste físico y ergonómico** del puesto.
2. Mientras tanto, si hablamos de adaptación **de las condiciones** de trabajo nos referimos ya a modificaciones de horario, de descansos, de turnos, de quehaceres en concreto... Por ejemplo, es habitual que un proceso de adaptación pase por eliminar la nocturnidad del contrato.

Medidas preventivas de prevención

Asimismo, el empresario tiene que garantizar la protección de aquellos que, por sus propias características, discapacidad física, psíquica o sensorial, sean **especialmente sensibles a los riesgos** derivados del trabajo, adoptando las **medidas preventivas** necesarias.

Y no debe, **ni puede**, encargarles cometidos que sean incompatibles con sus deficiencias. Ni en el momento de su contratación ni cuando la especial sensibilidad sobreviene con posterioridad. Pero, en este punto, la ley también es clara desde el punto de vista contrario: esta obligación de no emplear a la persona en un puesto imposible de ejercer en su estado **no implica que la empresa tenga que crear un trabajo ‘a la carta’** cuando este no existe, o no

hay una vacante. Así lo han ratificado, de hecho, los tribunales superiores de justicia.

Ineptitud sobrevenida: el ‘no apto’

En ese caso, prima la obligación de la **recolocación** en otro cargo, “siempre que ostente la competencia, capacidad y disponibilidad exigidas”

De no ser posible la opción anterior, sí podría haber un **despido justificado**: por ineptitud sobrevenida. Se trataría de un **despido objetivo** que conlleva una **indemnización de 20 días por año** (con un máximo de 12 mensualidades), y que en ningún caso podría ser disciplinario ya que no es “culpa” del afectado.

Pese a que esta posibilidad es real y muy frecuente en la práctica, la mera existencia de informes médicos del servicio de prevención no basta para justificar un despido por este motivo, sino que la empresa debe probar que las lesiones son **definitivas e impiden el desempeño** de las funciones contratadas.

En contrapartida, no cabe el despido por ineptitud sobrevenida si se basa en un ‘**apto con limitaciones**’ emitido por el servicio de prevención.

<https://www.ugtbalears.com/>



EL PAPEL DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

La vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es un conjunto de procedimientos y actividades basados en la recogida y análisis de información sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, cuyo principal objetivo es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la salud.

¿Cuál es el papel de la vigilancia de la salud?

El papel de la vigilancia de la salud, de acuerdo a los protocolos específicos adecuados, es primordial en la detección precoz de los TME, ya que, por su evolución clínica peculiar, en especial los que tienen su origen en la repetición de movimientos o esfuerzo por cargas, pueden tener una sintomatología inicial imprecisa que puede pasar desapercibida. Muchos TME no suelen manifestarse de inmediato y habrá que tener presente los dolores y las molestias musculoesqueléticas como signos de alerta que permitirán una detección precoz y evitar su evolución.

Además, la vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se reconoce una protección eficaz de los mismos. Al tiempo que se establece que será obligación del empresario garantizar la integridad de la salud de los trabajadores a su cargo.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, es más

usual, pero sólo es una de las formas posibles; hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicas, estadísticas de accidentes, información de enfermedades e incapacidades temporales... Todo lo que aporte datos sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.



¿Cuáles son los objetivos de la vigilancia de la salud?

- Identificar problemas (deficiencias o carencias) en la evaluación de riesgos, así como comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Estudiar si las enfermedades padecidas por un colectivo de trabajadores tienen relación con el trabajo.
- Comprobar a tiempo que un trabajador está enfermando y poder actuar cuanto antes.

Debido a cómo los TME se generan y evolucionan, para poder controlarlos se hace necesario actuar desde las primeras fases de la actividad preventiva, mediante la detección e identificación de aquellos factores de riesgo que puedan ser el origen de los mismos, su evaluación y la aplicación de las correspondientes medidas preventivas o correctivas necesarias.

¿Qué propone la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo?

Propone intervenir en dos ámbitos de forma que:

Desde el punto de vista técnico se rediseñe el entorno físico, se incorporen ayudas que minimicen la exposición y se utilicen herramientas adaptadas al trabajo a desarrollar y sean cómodas al trabajador

Intervenciones organizativas: ampliación y enriquecimiento del contenido de trabajo, eliminar o reducir el trabajo monótono y repetitivo, aumentar la autoestima del trabajador, adecuar el trabajo a las capacidades del individuo y fomentar las relaciones entre trabajadores y trabajador-mando.

Adaptación puesto de trabajo.

El artículo 4.2.d del Estatuto de los trabajadores establece que un trabajador tiene derecho “a su **integridad física** y a una adecuada política de **prevención de riesgos laborales**”. Y, paralelamente, el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales afirma que el empresario está **obligado a adoptar las medidas necesarias** para la **adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa**.