

Guía práctica adaptación del puesto de trabajo docente

 Jueves, 02 de Abril de 2020 12:56:47



GUÍA PRÁCTICA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DOCENTE ¿Qué es una adaptación del puesto de trabajo? La adaptación del puesto de trabajo es un derecho de los trabajadores y trabajadoras que por su condición física, edad o enfermedad, no puedan realizar sin riesgo las tareas propias de su labor, en nuestro caso la labor docente. Este derecho implica el correspondiente deber empresarial de tener que llevar a cabo la adaptación.

La adaptación conlleva tomar una serie de medidas, de forma que las incompatibilidades entre el trabajador y las características del puesto de trabajo se puedan identificar y corregir. Las medidas correctivas pueden incluir cambios de aula o de grupos, modificación del horario, adaptación de los equipos tecnológicos, formación, etc... En el caso de que la adaptación no sea viable, el proceso puede derivar a un cambio de puesto de trabajo, lo que puede acarrear un cambio de centro de trabajo. ¿Qué base legal

tiene? El artículo 14.I) del texto refundido de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#) establece que los empleados públicos tienen derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicha protección se articula a través de la [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#), la cual, conforme a su artículo 3, resulta de aplicación al personal al servicio de las Administraciones Públicas, en nuestro caso de la Consejería de Educación. El deber empresarial de adecuar los puestos de trabajo cuando sea necesario viene recogido entre los principios de la acción preventiva que figuran en el artículo 15 de la LPRL, que mandata adaptar el trabajo a la persona, y no al contrario. El capítulo III de la LPRL regula el conjunto de derechos y obligaciones que configura el derecho básico de protección de los trabajadores y trabajadoras. Estos derechos están integrados en sus artículos 18, 25 y 26. El [Decreto 168/2009, de 29 de diciembre](#), adapta la normativa sobre prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos. ¿Quién tiene derecho a la adaptación? Según indica el artículo 25 de la LPRL, se considera especialmente sensibles a los siguientes trabajadores y trabajadoras: Quienes por sus propias características personales o estado biológico conocido, -incluidos quienes que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial- sean especialmente sensibles a determinados riesgos. Las trabajadoras en situación de riesgo laboral por embarazo, parto reciente o lactancia natural. Quienes estén expuestos a agentes físicos, químicos y biológicos que pueden incidir en su función de procreación. ¿Cuál es el procedimiento? Se podrá iniciar de oficio por parte de la Consejería o a solicitud de la persona interesada: INICIACIÓN DE OFICIO: Cuando a raíz de los exámenes periódicos de salud llevados a cabo por la Administración, se haya emitido un informe de no aptitud o de aptitud limitada, o bien, cuando se reciba informe emitido por la entidad que tenga encomendada las contingencias profesionales donde se inste la adaptación de tareas o un cambio de puesto de trabajo como consecuencia de haber sufrido la persona interesada una enfermedad profesional o un accidente de trabajo. A SOLICITUD DE PERSONA INTERESADA: La trabajadora o el trabajador que necesite una adaptación de su puesto de trabajo por sí misma o a través de representante, debe presentar una [instancia general de empleados públicos](#) dirigida a la Dirección General de Personal en cualquier oficina de registro de la Consejería de Educación, o

a través de su [registro electrónico](#). Las solicitudes que se formulen deberán contener, hechos, razones y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. Las solicitudes contendrán además una declaración expresa de autorización a la Administración para la gestión de sus datos de carácter personal en la forma y extensión que sea imprescindible para la resolución del procedimiento. En el caso de las docentes embarazadas es preciso cumplimentar un formulario sobre Identificación Inicial de Factores de Riesgo durante el Embarazo o Periodo de Lactancia natural que genera automáticamente al informar ésta sobre su condición de embarazada, que se cumplimenta por la embarazada junto con la Directora o el Director del centro educativo (o superior nivel jerárquico de la trabajadora) y el Coordinador/a de prevención de riesgos laborales del centro. Recibida la solicitud, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales solicita un informe a la dirección del centro educativo sobre las tareas desarrolladas por el/la docente que solicita la adaptación. Es importante señalar que para solicitar la adaptación se ha de estar en activo. Las trabajadoras y trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria (baja médica) no pueden solicitarla hasta que no se reincorporen al servicio activo. Documentación que ha de acompañar a las solicitudes

1. Informes clínicos oficiales emitidos por personal facultativo especialista del Servicio Canario de La Salud o de cualquier otro Servicio Público integrado en el Sistema Nacional de Salud. Se podrá presentar otros informes relacionados con el estado de salud de la persona solicitante. También, cuando proceda, por las Entidades propias o concertadas del Régimen de mutualismo administrativo correspondiente. Los informes aportados deberán haber sido emitidos en papel oficial del Servicio de Salud correspondiente, o de la entidad correspondiente del régimen de mutualismo. Dichos informes deberán reflejar la fecha de emisión, el sello oficial del organismo emisor, la firma y el número de colegiación de la persona que lo emite.
2. Las solicitudes también podrán acompañarse de informes médicos y de otros especialistas pertenecientes al sector privado. Estos informes tendrán el valor de documentación complementaria, que en ningún caso pueden sustituir lo previsto en el apartado anterior en relación a los informes oficiales.
3. Cuando en la solicitud se acredite de forma fehaciente la imposibilidad de aportar el informe médico oficial, como consecuencia de haberse solicitado la correspondiente cita médica y no haberse producida ésta en el momento de presentación de la solicitud, se podrá aportar, provisionalmente, informe médico emitido por personal facultativo especialista del ámbito privado, así como la acreditación de haber solicitado la correspondiente cita médica en el servicio público sanitario.
4. Los informes oficiales o privados que se aporten no podrán tener una antigüedad superior a los seis meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
5. La documentación de los informes médicos deberá aportarse en sobre cerrado.

¿Qué sucede si la Consejería no adapta o no cambia el puesto de trabajo? La Consejería está obligada a adaptar el puesto de trabajo para evitar daños o el agravamiento de una patología, siempre que el Servicio de Prevención reconozca la especial sensibilidad de la persona afectada. Si la empresa no cumple, puedes ponerte en contacto con el STEC-IC para iniciar las actuaciones que fuesen necesarias. [Descargar Guía Práctica Adaptación al puesto de trabajo docente \(pdf\)](#).