



# APTITUD CON RESTRICCIONES: ACTUACIÓN EN LA EMPRESA

**ROSA GIL MELÉNDEZ-Lingotes Especiales**

VALLADOLID – 27 OCTUBRE 2010



## Índice

- **Definición**
- Objetivos de la Vigilancia de la Salud
- Marco legal
- Cuando se emite la aptitud laboral
- Puede cambiar la aptitud laboral
- Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales



## Definición

### **APTITUD LABORAL:**

Según la Real Academia Española: Suficiencia o idoneidad para ejercer un empleo o cargo. Capacidad o disposición al buen desempeño o ejercicio de un negocio, industria, arte etc.

Debemos aceptar que “APTO” no es sinónimo de saludable.

**La aptitud laboral desde el punto de vista médico es la valoración de la relación entre las demandas de trabajo y la salud del individuo que lo va a realizar.**



## Índice

- Definición
- **Objetivos de la Vigilancia de la Salud**
- Marco legal
- Cuando se emite la aptitud laboral
- Puede cambiar la aptitud laboral
- Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales



## Objetivos: Vigilancia de la Salud

El termino “**Vigilancia de la Salud de los trabajadores**” engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.



## Objetivos: Vigilancia de la Salud

### OBJETIVOS:

- Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones
- Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud
- Emplear y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas



## Objetivos: Vigilancia de la Salud

**EN RESUMEN, ADAPTAR EL TRABAJO AL HOMBRE Y CADA HOMBRE A SU TAREA.**



## Índice

- Definición
- Objetivos de la Vigilancia de la Salud
- **Marco legal**
- Cuando se emite la aptitud laboral
- Puede cambiar la aptitud laboral
- Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales





## Marco legal

### **Art. 196 del Texto Refundido de la ley General de la Seguridad social:**

Todas las empresas que hayan de cumplir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, están obligadas a practicar un reconocimiento médico de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos puestos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan.



## Marco legal

### Ley 31/1995 PRL Art. 22:

- **Garantizada** por el empresario (**obligación empresarial**).
- **Específica** en función de los riesgos de la evaluación de riesgos.
- Ha de ser **voluntaria para el trabajador**, excepto en determinados supuestos y con previo informe de los representantes de los trabajadores.
- **Confidencial**



## Marco legal

### Ley 31/1995 PRL Art. 22.4:

El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la **aptitud del trabajo** para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.



## Marco legal

### **Ley 31/1995 Art. 22.4:**

“ Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”.



## Marco legal

### **LPRL 31/1995 Art. 25: Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.



## Marco legal

### **LPRL 31/1995 Art. 26: Protección de la maternidad**

- 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 o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.
- El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo



## Marco legal

### **LPRL 31/1995 Art. 27: Protección de los menores**

Antes de la incorporación al trabajo 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.



## Índice

- Definición
- Objetivos de la Vigilancia de la Salud
- Marco legal
- **Cuando se emite la aptitud laboral**
- Puede cambiar la aptitud laboral
- Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales





## Cuando emitimos una aptitud laboral



### EXAMEN DE SALUD:

- Es la intervención sanitaria individual más completa dentro del marco de la vigilancia de la salud. Su característica es el contacto clínico entre el trabajador y sanitario.
- Su contenido es específico y protocolizado según los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador.
- Su contenido viene planificado por los protocolos publicados por el ministerio de Sanidad y/o las disposiciones legales específicas vigentes.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

- Evaluar el estado de salud de la población laboral en relación con los riesgos laborales de los puestos de trabajo.
- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada caso, de acuerdo con:
  - ✓ La magnitud de los riesgos
  - ✓ El número de trabajadores expuestos y
  - ✓ La patología que pueda derivarse



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### TIPOS DE EXAMENES DE SALUD:

- Examen de salud INICIAL
- Examen de salud PERIODICO
- Examen de salud por CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO
- Examen de salud por REINCORPORACION
- Examen de salud de ORIENTACION DIAGNOSTICA
- Examen de salud ESPECIAL





## Cuando emitimos una aptitud laboral

### Examen de salud INICIAL

Indicado para todos los trabajadores que vayan a ocupar puestos de trabajo con riesgos laborales y/o cuando el puesto a cubrir comporte riesgo de enfermedad profesional, después de la incorporación al trabajo.

Para dar cumplimiento a la evaluación de la salud inicial que señala el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención. Para detectar si el trabajo solicitado entraña peligro para su salud.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### Examen de salud PERIODICO

Examen de salud que tiene por objeto detectar precozmente las alteraciones de la salud causadas o relacionadas con las condiciones de trabajo del puesto de trabajo que ocupa el trabajador.

Se realiza a intervalos periódicos en función del riesgo laboral al que está expuesto el trabajador, según el protocolo específico y/o el criterio profesional del sanitario.



## Quando emitimos una aptitud laboral

### **Examen de salud por CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

Examen de salud indicado cuando un trabajador cambia de puesto dentro de la misma empresa o se produce alguna modificación en las condiciones de trabajo que supone la exposición a nuevos riesgos.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### **Examen de salud por REINCORPORACION al trabajo después de una ausencia por motivos de salud**

Examen de salud que se efectúa al trabajador tras una situación de incapacidad temporal por contingencia común o laboral que precise de una valoración de su estado de salud antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

Estos reconocimientos se orientan a la detección de posibles incapacidades temporales o altas promovidas por la inspección no acordes con los intereses de la empresa.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### Examen de salud de **ORIENTACION DIAGNOSTICA**

Examen de salud que tiene por objeto evaluar las alteraciones de la salud que presenta un trabajador, asimismo se determina si su etiología es profesional o común, y si se precisa su derivación a la Mutua o al Sistema Nacional de salud





## Cuando emitimos una aptitud laboral

### Examen de salud ESPECIAL

Examen de salud para valorar la posible relación entre las condiciones existentes en el puesto de trabajo y las características personales o el estado biológico propio del trabajador.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

La vigilancia de la salud es de **carácter voluntario** para los trabajadores, a excepción de los supuestos previstos en el art. 22 de la LPRL, en los que la realización de exámenes de salud será imprescindible:

- Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.
- Cuando el estado de salud del trabajador constituya un peligro para si mismo, para otros trabajadores o para personas relacionadas con la empresa.
- Cuando esté establecido en una disposición legal, frente a los riesgos específicos o trabajos de especial peligrosidad.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### **APTITUD LABORAL:**

La emisión de una aptitud para un puesto de trabajo determinado (el habitual), tiene como objetivo la valoración de la capacidad del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su salud y seguridad ni la de otros.



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### TIPOS DE CALIFICACIONES DE APTITUD LABORAL:

- Apto para el puesto de trabajo indicado
- No apto para el puesto de trabajo indicado
- Aptitud pendiente de valoración por precisar otras exploraciones o informes (en Observación)
- No valorable. El trabajador no facilita la realización de las exploraciones necesarias o no aporta los informes solicitados
- No valorable. El trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal en el momento de acudir a la citación.
- Apto provisional para el puesto de trabajo indicado



## Cuando emitimos una aptitud laboral

La calificación más habitual es:

### **APTO PARA EL PUESTO DE TRABAJO INDICADO**

- Apto para el puesto de trabajo SIN RESTRICCIONES
- Apto para el puesto de trabajo CON RESTRICCIONES



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### **Apto para el puesto de trabajo SIN RESTRICCIONES**

No existe ningún impedimento en la capacidad del trabajador para desempeñar su trabajo habitual



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### **Apto para el puesto de trabajo CON RESTRICCIONES**

Existe un impedimento en la capacidad del trabajador para desempeñar su trabajo habitual



## Cuando emitimos una aptitud laboral

### **CONCEPTO DE RESTRICCIÓN:**

Limitación parcial de la aptitud laboral que afecta a algún riesgo laboral de los existentes en el puesto de trabajo.

Las restricciones señalan una serie de tareas que se considera que el trabajador no debe realizar en su puesto de trabajo habitual, sin comportar la no aptitud para el mismo.





## Cuando emitimos una aptitud laboral

Calificar la aptitud es una obligación derivada de los exámenes de salud con importantes repercusiones para:

TRABAJADOR: Puede ver comprometido su futuro laboral

EMPRESA: Tiene dificultades para llevar a cabo las decisiones emitidas

MEDICO: Tiene dudas sobre el criterio técnico a adoptar

Además de la posibilidad de derivar en conflictos legales, declaración de incapacidades, ..etc.



## Índice

- Definición
- Objetivos de la Vigilancia de la Salud
- Marco legal
- Cuando se emite la aptitud laboral
- **Puede cambiar la aptitud laboral**
- Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales



## Puede cambiar la aptitud laboral

**El informe de aptitud no es definitivo**, es decir, en posteriores actuaciones pueden modificarse, según la salud del trabajador reconocido y la valoración realizada por el médico que haya visitado al trabajador.



## Puede cambiar la aptitud laboral

### **Causas por las que puede cambiar la aptitud laboral:**

- Patologías de origen laboral: Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Accidentes in itinere.
- Patologías no laborales: Accidente no laboral y Enfermedad común
- Por un cambio de puesto de trabajo
- Por una susceptibilidad individual, Embarazo o lactancia, Menores y Trabajadores especialmente sensibles



## Índice

- Definición
- Objetivos de la Vigilancia de la Salud
- Marco legal
- Cuando se emite la aptitud laboral
- Puede cambiar la aptitud laboral
- **Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales**



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

La empresa, en muchas ocasiones tiene **dificultades** para llevar a cabo las restricciones emitidas por el médico que ha visitado al trabajador





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

**EMPRESA PEQUEÑA:** a veces es imposible llevar a cabo estas restricciones.

Ejemplo: **Empresa construcción con 2 trabajadores**

- 1 Oficial construcción- Aptitud con restricciones a trabajos en altura
- 1 Peón construcción- por su categoría no puede subir a alturas



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### **EMPRESA MEDIANA O GRANDE:**

También problemas ante una aptitud con restricciones ya que se tiende a trabajadores POLIVALENTES (varios puestos dentro de la sección) y en tiempos de crisis PLANTILLAS AJUSTADAS.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCEDIMIENTO EN NUESTRA EMPRESA

El modelo preventivo en nuestra empresa es un SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO:

- a) La empresa cuente con más de 500 trabajadores
- b) contando con un número de trabajadores comprendido entre 250 y 500 la empresa realice alguna de las actividades consideradas peligrosas, incluidas en el Anexo I del Reglamento (Real Decreto 39/1997)
- c) Empresas no incluidas en los anteriores apartados, así lo decida la autoridad laboral



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCEDIMIENTO EN NUESTRA EMPRESA

#### SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO:

– **b) contando con un número de trabajadores comprendido entre 250 y 500 la empresa realice alguna de las actividades consideradas peligrosas, incluidas en el Anexo I del Reglamento (Real Decreto 39/1997)**

Se constituyo con 2 especialidades: Seguridad en el Trabajo y Medicina del trabajo.

Las dos actividades preventivas restantes se subcontratan con un servicio de Prevención ajeno.



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

- Objeto protocolo
- Ámbito de aplicación
- Desarrollo protocolo





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### OBJETO PROCOLO:

Establecer las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mediante la adaptación de los puestos de trabajo.



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### AMBITO DE APLICACION:

Todos los trabajadores de la empresa con independencia de la categoría profesional a la que pertenezcan y del tipo de contrato.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

1º) Realizamos **EXAMEN de SALUD** (Vigilancia de la Salud)

Tras una reincorporación laboral, a petición del trabajador, a petición de la empresa, por un cambio de puesto de trabajo, inicial, periódico etc.

**Aptitud con Restricciones** (Aplicación del protocolo)





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

1º) Realizamos **EXAMEN de SALUD** (Contenido):

Historia laboral

Anamnesis

Exploración física básica y específica

Exploración instrumental básica y específica

Analítica, control biológico y vacunas





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

1º) **Realizamos EXAMEN de SALUD** (Protocolos Ministerio):

Pantallas de visualización de datos

Ruido

Manipulación cargas

Movimientos repetitivos

Posturas forzadas

Asma laboral

Radiaciones ionizantes







## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

2º) **Informar al trabajador** de que vamos a emitir un informe de **aptitud con restricciones**

Informar al Servicio de Prevención propio

Informar al Director de RRHH

Informar a los Delegados de Prevención (Representantes Trabajadores)

Informar a su Mando directo y al Director de la fábrica

**Informamos que tenemos un trabajador especialmente sensible al que hay que adaptarle el puesto de trabajo**



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

3º) **Valoramos los posibles puestos y las tareas a realizar con el:**

Servicio de Prevención  
Recursos Humanos  
Los mandos





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:



3º) Valoramos los posibles puestos y las tareas a realizar

#### **Adaptación del puesto de trabajo sin cambio de funciones o tareas:**

Está será el resultado de una adaptación del puesto de trabajo mediante la adecuación técnica del puesto, centrándose principalmente en la adecuación del entorno físico de trabajador, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares.



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

3º) Valoramos los posibles puestos y las tareas a realizar

**Adaptación del puesto de trabajo con cambio de funciones o tareas:** Adaptación a nivel organizativo del trabajo, limitando, suprimiendo o modificando las tareas a realizar por el trabajador, pero dentro de su puesto de trabajo.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

3º) Valoramos los posibles puestos y las tareas a realizar

**Propuesta de cambio de Puesto:** Cambio de puesto a otro acorde con sus restricciones y que garantice la protección y seguridad del trabajador dentro de su categoría.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

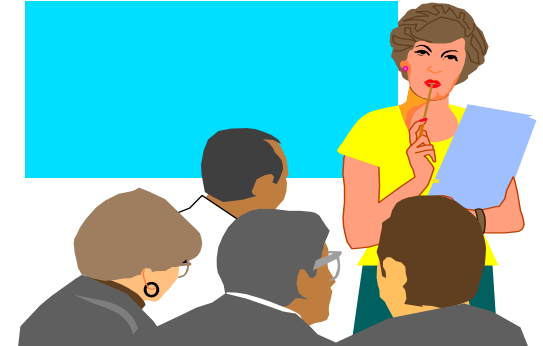
### PROCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

#### 4º) Vigilancia de la salud:

Cuando se proponga **adaptación puesto de trabajo**, valorará si las medidas o acciones propuestas, desde el punto de vista sanitario, se adecuan a las restricciones contempladas y no presuponen otros riesgos para la salud del trabajador, garantizando la protección eficaz del trabajador especialmente sensible.

- **Valoración positiva:** se firma conformidad
- **Valoración negativa:** se hace constar que medidas o acciones propuestas suponen un riesgo para la salud del trabajador. **Nueva adaptación**, siguiendo el mismo proceso anterior.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

#### 4º) Vigilancia de la salud:

Cuando se contemple como propuesta el **cambio de Puesto de Trabajo**, se informará de los posibles puestos de trabajo a ocupar por el trabajador especialmente sensible al médico y Vigilancia de la Salud valorará de mejor a peor según su grado de adecuación y cuales no se consideran adecuados





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

5º) Nueva **evaluación de riesgos del puesto** al tener un trabajador especialmente sensible







## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

6º) **Revisiones por Vigilancia de la Salud**, del trabajador de forma periódica, en distintos plazos, según restricciones.





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

### PROTOCOLO EN NUESTRA EMPRESA

#### DESARROLLO:

7º) La Dirección proporcionará **información** a los Delegados de Prevención, sobre las actuaciones realizadas en **aplicación de este procedimiento.**





## **Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales**

**1º) Examen de Salud: APTITUD CON RESTRICCIONES**

**2º) Información al trabajador, Prevención, RRHH, Mandos, Delegados prevención (Aptitud con restricciones)**

**3º) Valoramos los posibles puestos y las tareas a realizar**

**4º) Vigilancia de la salud valorará si el puesto elegido es el adecuado**

**5º) Nueva evaluación de riesgos del puesto al tener un trabajador especialmente sensible**

**6º) Revisiones por Vigilancia de la Salud según restricciones**

**7º) La dirección informará a los Delegados de Prevención de las actuaciones:  
Protocolo**



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

El informe de aptitud con restricciones no es inamovible ni definitivo, es decir, en posteriores actuaciones pueden modificarse, reduciéndose, ampliándose o incluso eliminándose según la valoración realizada por el médico que haya visitado al trabajador.

En definitiva, los condicionantes que motivan la emisión de restricciones en un dictamen de aptitud son cambiantes, por lo que las propias restricciones también lo son.



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

Ejemplos:

### **Adaptación del puesto de trabajo sin cambio de funciones o tareas**

-Trabajador que se incorpora por un proceso de enfermedad común (ACCIDENTE CEREBROVASCULAR), con secuelas en brazo y pierna izquierda.

Puesto anterior: ENCARGADO MANTENIMIENTO GENERAL

Puesto al que se adapta: ENCARGADO MANTENIMIENTO CALDERERIA



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

Ejemplos:

### **Adaptación del puesto de trabajo con cambio de funciones o tareas**

-Trabajador que se incorpora por un proceso de accidente de trabajo, con secuelas en brazo-hombro izquierdo (limitación movimientos por encima del hombro).

Puesto anterior: CARRETILLERO CALDO ( Movimientos por encima del hombro)

Puesto al que se le adapta: CARRETILLERO POLVO ( No movimientos por encima del hombro)



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

Ejemplos:

### **Propuesta de cambio de Puesto**

-Trabajador que se incorpora por un proceso de enfermedad común (ASMA LABORAL), con informe del Neumólogo en el que se le indica no debe estar expuesto a cambios de temperatura, humos, irritantes.

Puesto anterior: FUSION ( calor, humos etc.)

Puesto al que se le adapta o cambia: ACABADO PIEZAS



## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

Es posible adaptar al trabajador con restricciones







## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales





## Protocolo frente a un trabajador con restricciones laborales

Muchas Gracias