



SISTEMA DE GESTIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES (TES)

PROCEDIMIENTO
CODPRO: PRO- 15
REVISIÓN: 1
FECHA: 4/12/2014
Página 1 de 8

MARCO

OBJETO	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, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Todos los profesionales del Servicio Andaluz de Salud.
DEFINICIONES	<p>Trabajadores especialmente sensibles (TES): son aquellos 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. (Art 25 LPRL).</p> <p>Apto: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo responde plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo.</p> <p>Apto con restricciones: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el facultativo competente, en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a algunas exigencias de su puesto de trabajo, y no suponen afectación de sus tareas fundamentales.</p> <p>No Apto: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias de su puesto de trabajo, y suponen la no realización de sus tareas fundamentales.</p> <p>En Observación: Aquel trabajador en el que no se pueden elevar a definitivas las conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud, bien debido a la espera de resultados concluyentes, de pruebas complementarias o de interconsultas, y por tanto no es posible calificarle como apto, apto con restricciones o no apto, y en especial <u>en el caso de sospecha de enfermedad profesional</u>. En estos casos el facultativo competente indicará las restricciones laborales o personales que con carácter provisional y obligatorio deban llevarse a cabo en cada caso concreto, hasta la emisión de las conclusiones definitivas.</p> <p>Propuesta de restricciones laborales o personales: Documento firmado por el facultativo competente donde consten expresamente las limitaciones exactas del profesional en su puesto de trabajo.</p> <p>Adaptación de puesto de trabajo: son las modificaciones o ajuste razonable* de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de que un trabajador concreto catalogado previamente como especialmente sensible, pueda desempeñar las funciones propias con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><i>*Ajuste razonable: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)</i></p> <p>Comisión de Trabajo de Adaptación de Puestos: Grupo de trabajo que se regula por lo dispuesto en el artículo 12 de Reglamento del Comité de seguridad y salud, cuya función es conocer las propuestas de restricciones laborales, la evaluación de riesgos específica y completa del puesto y los Informes de adaptación de puestos de trabajo para efectuar propuestas al respecto, que serán elevadas junto al resto de documentación del Proc 15 a la Dirección Gerencia.</p>
AGENTES IMPLICADOS	Dirección Gerencia, Dirección de Personal o Recursos Humanos Directores de UGC y Mandos Intermedios. Equipo de Vigilancia de la Salud y Unidades de Prevención de Riesgos Laborales. Profesionales. Comisión de Trabajo de Adaptación de Puestos Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.



Este Procedimiento del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del SAS determina el proceso que, en cumplimiento del **Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos** de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre, se implantará en los centros asistenciales del SAS, en los casos de profesionales que presenten una especial sensibilidad a un riesgo laboral.

En este sentido y siguiendo lo dispuesto en el citado artículo 25, apartado 1:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los 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. 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.

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.”

DESARROLLO

Información previa para los profesionales

Antes de iniciar este procedimiento de adaptación de puesto de trabajo, se informa al profesional de lo siguiente:

1. La adaptación del puesto de trabajo que pueda realizarse, a resultas de su solicitud y/o del informe de aptitud laboral, puede implicar cambio del lugar del puesto de trabajo, de turno o de otras condiciones de trabajo que pudiesen tener repercusiones incluso retributivas. No obstante, siempre se intentará realizar las adaptaciones del puesto en las condiciones menos perjudiciales, a todos los efectos, para el profesional.
2. Un TES que es adscrito a otro puesto de trabajo podrá participar en procedimientos de movilidad interna (acoplamientos), pero la adjudicación de un nuevo puesto por esta vía estará condicionada a la verificación previa por el Equipo de Vigilancia de la Salud y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la adecuación del nuevo puesto a las restricciones establecidas.
3. La adaptación del puesto prevalecerá por encima de los acoplamientos.
4. El informe de aptitud podrá ser de carácter temporal, indicando el periodo y revisión, o definitivo. Es por ello que se hace obligatoria la Planificación Individual de la Vigilancia de la salud a fin de garantizar que se está llevando a cabo adecuadamente la protección de estos trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Una vez informada la condición de trabajador especialmente sensible, el solicitante deberá asistir a las citas programadas comunicadas fehacientemente por el Equipo de Vigilancia de la Salud para comprobar la eficiencia y efectividad de las medidas implementadas, detectando posibles efectos no previstos, y proponiendo modificaciones o cambios si fuese necesario.
6. Puede darse el caso, como consecuencia de las revisiones del estado de salud del profesional, la reclasificación de TES a trabajador APTO (sin restricciones) lo cual dará lugar a la vuelta a su situación inmediatamente anterior al reconocimiento como TES.
7. Se considera necesario informar que la no asistencia sin justificación a las citas programadas, que hayan sido comunicadas fehacientemente por el Equipo de Vigilancia de la Salud, podrá dar lugar al inicio de acciones disciplinarias por estar así recogido en el Estatuto Marco.
8. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los profesionales se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. (art 22.2 LPRL 31/95).



1. INICIO / ENTRADAS:

Con carácter general el procedimiento tanto para la clasificación como TES como en reclasificación (vuelta a su situación inmediatamente anterior al reconocimiento como TES) se inicia por las siguientes entradas:

- 1.1. A instancias del profesional: Cuando un trabajador sospeche ser especialmente sensible a un riesgo laboral o modificación de su estado de salud y así lo solicite con el DOC 15-01 del PRO-15 del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del SAS.
- 1.2. A instancias del Facultativo médico del Equipo de Vigilancia de la Salud, mediante informe de restricciones DOC. 15-02.
- 1.3. A iniciativa de la Dirección/Gerencia o debido a petición razonada por otras Direcciones, Dirección de unidad de gestión clínica, mandos intermedios mediante NCI o de los técnicos de la Unidad de Prevención (en este caso remitirán a Dirección Gerencia una Notificación de Riesgos- Doc. 13-02).
- 1.4. A iniciativa de los Delegados de Prevención y/o Comités de Seguridad y Salud.

Con independencia de la vía de entrada, la Dirección Gerencia o Directivo en quien delegue deberá informar al profesional afectado del inicio del procedimiento, dándole traslado de la siguiente información por escrito: a petición de quién se inicia el procedimiento, causa que justifica su inicio, información previa para los profesionales y el DOC 15.01 para su firma.

En caso de que el profesional no firme el DOC 15.01, si el procedimiento lo ha iniciado el Equipo de Vigilancia de la Salud, a consecuencia de la realización del examen de salud pertinente, dará traslado del caso al Comité de Seguridad y Salud y será de aplicación el artículo 22. 1 de la Ley 31/95 de PRL. Si se ha iniciado por las entradas 1.3 o 1.4, se informará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y se decidirá en el seno del mismo las actuaciones a seguir en función de la naturaleza del caso y de que constituya alguna de las excepciones del carácter voluntario de la Vigilancia de la Salud tipificados en el citado artículo 22. Se informará por escrito al profesional de las decisiones adoptadas durante todo el proceso.

Con carácter extraordinario se reserva el acceso a la vía urgente de este Procedimiento a los siguientes casos.

1. Incorporaciones al puesto de trabajo tras bajas prolongadas (más de 1 mes).*
2. Incorporaciones por alta de la Inspección médica.
3. Profesionales que hayan sufrido una agresión.
4. Cualquier trabajador podrá solicitar el acceso por esta vía de forma motivada.

Todos estos casos se iniciarán a solicitud del interesado y será el equipo de vigilancia de la salud quien valorada esta solicitud, determine en el mismo día, si procede su inclusión en la vía urgente o bien la vía general de entrada.

** En este caso, con independencia de la solicitud del interesado, será de aplicación el art 37.3 b) punto 2º del RD 39/97 "En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el art.22 de la Ley 31/95, una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores".*



2. DESPLIEGUE

Una vez recibido el Doc. 15.01, la Dirección Gerencia, en plazo máximo de 5 días hábiles, solicitará la valoración de la aptitud al Equipo de Vigilancia de la Salud, mediante Nota de Circulación Interior.

En todo caso la Dirección /Gerencia debe tener constancia del inicio y fin del procedimiento.

El resultado del examen de salud, que podrá emitirse en los términos siguientes, y las actuaciones que se deriven son las que se recogen a continuación:

2.1 Apto: el trabajador recibe la consideración de apto para desempeñar su puesto de trabajo (teniendo en cuenta las exigencias psicofísicas de su categoría profesional, turno, horario, y lugar de trabajo específicos).

El Equipo de Vigilancia de la Salud remitirá al profesional el informe del examen de salud y las conclusiones del mismo, firmada por el facultativo competente. El Mando Intermedio o Director de la UGC, y la Dirección Gerencia recibirán la conclusión en términos de apto o no apto, en cumplimiento del artículo 22 la Ley 31/95 de PRL. En todo este proceso se velará por el cumplimiento de lo establecido en la LOPD al respecto. En este punto se cierra el procedimiento.

2.2. Apto con restricciones: El profesional puede continuar en su actual puesto de trabajo pero deben adoptarse una serie de restricciones que afectan o pueden afectar a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo para que pueda desempeñar las funciones propias con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las restricciones pueden ser personales afectando al ámbito personal del trabajador/a (ej. vacunación específica, uso de Equipos de Protección Individual no protocolizados, alimentación especial, usos de prótesis o productos de apoyo específicos, etc.). En este tipo de restricciones el trabajador/a asume una parte importante de responsabilidad en la utilización o consentimiento para llevar a cabo dichas medidas, sin embargo en ocasiones también afectan al ámbito laboral, en cuyo caso serán comunicadas al la Dirección Gerencia, Direcciones implicadas y mando intermedio del trabajador/a mediante el Doc. 15-02.

Por otro lado, las restricciones laborales, que son las que afectan y se sitúan en el ámbito de las condiciones de trabajo, se remitirán a la Dirección Gerencia, Direcciones implicadas y mando intermedio del trabajador/a en quien recae la responsabilidad de ejecución y seguimiento de las medidas mediante el Doc. 15-02

Las restricciones propuestas serán lo más específicas posible, ajustándose al modelo de informe DOC 15-02 y sustentándose en la "Guía orientativa para la elaboración del informe de restricciones", adjunta a éste. Se entregará copia al profesional del Doc. 15-02.

La Dirección Gerencia del centro podrá solicitar la colaboración a otros centros para que en casos concretos el trabajador especialmente sensible se derive a una Unidad de Vigilancia de la Salud distinta a la de su centro, debiendo comunicar al profesional esta decisión por escrito y ajustándose en todo caso al art.22 de la Ley 31/95 de PRL.

El coste del desplazamiento y el tiempo necesario no recaerá en el trabajador (art. 15.4 LPRL).

El plazo de emisión del informe del examen de salud, así como la propuesta de restricciones, deberá emitirse por el Equipo de Vigilancia de la Salud en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción del documento 15.01.

El Equipo de Vigilancia de la Salud entregará al trabajador copia del Doc. 15-02, y éste firmará el recibí del original, que se archivará en su Historia Clínico-Laboral

Partiendo de la propuesta de restricciones, la evaluación de riesgos completa y específica del puesto de trabajo elaborada por los técnicos de prevención y la información facilitada por el mando intermedio del



profesional, el Equipo de Vigilancia de la Salud, la Unidad de Prevención y el mando intermedio elaborarán conjuntamente el Informe de Adaptación del Puesto de Trabajo (Doc. 15.03), y se dará traslado del mismo en el plazo máximo de 15 días a la Comisión de Trabajo de Adaptación de Puestos. *En virtud del artículo 36.2.f de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención podrán, una vez recibida la documentación, efectuar propuestas al empresario en el plazo máximo de 15 días.*

La información médica de carácter personal, se limitará al personal médico y a las Autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la salud, salvo que exista un consentimiento expreso del trabajador.

La Dirección Gerencia del Centro o Directivo en quien delegue, una vez recibido el Informe de Adaptación del Puesto de Trabajo (Doc. 15.03), las restricciones propuestas por el Equipo de Vigilancia de la Salud (Doc. 15.02), y en su caso, las propuestas de la Comisión de trabajo de Adaptación de Puestos, comunicará la decisión adoptada al profesional interesado mediante Nota de Circulación Interior de Adaptación de Puesto (Doc. 15-04) en un plazo máximo de 5 días hábiles, informando que éste dispone de 10 días hábiles para formular alegaciones. Pasado este plazo, la Comunicación adoptará carácter definitivo, y se informará de ello a la Dirección, al mando intermedio del trabajador, UPRL y Equipo de Vigilancia de la Salud.

La Dirección de la que depende el trabajador, será la responsable de ejecutar el contenido de Nota de Circulación de la Dirección Gerencia.

La citada Nota deberá contemplar alguna de las siguientes posibilidades:

- 1. Adaptación del puesto de trabajo sin cambio de funciones o tareas:** mediante la adecuación técnica del puesto, centrándose principalmente en la adecuación del entorno físico de trabajo, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares.
- 2. Adaptación del puesto de trabajo con cambios 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.
- 3. Cambio del lugar del Puesto de trabajo:** se propone un cambio del lugar del puesto de trabajo a otro lugar acorde con sus restricciones y que garantice la protección y seguridad del trabajador, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud permita la reincorporación del profesional a su lugar original.
- 4. Informe de solicitud de capacitación a la UMVI (Doc 15.05):** si las restricciones laborales indicadas impiden la realización de las tareas principales de su profesión, y no existe puesto de trabajo compatible con el estado de salud del profesional.

Vía urgente en caso de Apto con restricciones:

Esta vía deberá utilizarse, una vez que el Equipo de Vigilancia de la Salud, determine en el Doc. 15-02 la existencia de alguna restricción que deba ser llevada a efecto con **carácter inmediato**.

En este supuesto:

- El Equipo de Vigilancia entregará copia del documento 15-02 al trabajador, y a su mando intermedio para que se lleve a cabo la restricción indicada.
- El mando intermedio firmará el recibí del documento 15-02 y lo devolverá al Equipo de Vigilancia de la Salud.
- El procedimiento continuará su curso, y las restricciones propuestas se mantendrán hasta que la Dirección Gerencia emita NCI, pudiendo según ésta mantenerse o generarse una situación distinta.



2.3 No Apto: Aquel trabajador que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias de su puesto de trabajo.

Si la imposibilidad para trabajar es temporal se remitirá desde Vigilancia de la Salud mediante hoja de consulta a su Médico de Familia para valoración de Incapacidad temporal (IT).

Si la imposibilidad es duradera, con carácter previo a la remisión a la UMVI del caso para la valoración de la capacidad funcional, se valorará la posibilidad de reclasificar al trabajador/a como apto con restricciones con cambio del lugar del puesto de trabajo.

En los casos que no fuera viable la opción anterior, por no poder garantizar la adscripción a un puesto compatible con el estado de salud de la persona solicitante, la Dirección Gerencia solicitará a la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades (UMVI) la determinación de capacitación del trabajador/a, utilizando el Doc. 15.05 y proporcionando la documentación que se recoge en el mismo, que irá en sobre cerrado previamente proporcionado por el equipo de vigilancia de la salud.

En los casos en que exista contradicción entre el criterio de Vigilancia de la Salud y la UMVI, en relación a la capacitación de la persona, se comunicará a la Dirección Gerencia, para que ésta indique cómo proceder, teniendo en cuenta que en todo momento debe existir la máxima coordinación entre los facultativos de ambas Unidades en aras de garantizar la protección de la seguridad y salud de los profesionales.

De todas las actuaciones derivadas de la "No Aptitud", la Dirección Gerencia o persona en quien delegue informará por escrito a la persona afectada.

2.4 En Observación: Aquel trabajador en el que no se pueden elevar a definitivas las conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud, bien debido a la espera de resultados concluyentes de pruebas complementarias o de interconsultas, y por tanto no es posible calificarle como apto, apto con restricciones o no apto, y en especial en el caso de sospecha de enfermedad profesional. En los casos en que el Equipo de Vigilancia de la Salud indique "*Observación con restricciones provisionales*" éstas se mantendrán hasta la emisión de las conclusiones definitivas por vigilancia de la salud, que deberán emitirse en un plazo no superior a tres meses. La emisión del informe y las restricciones provisionales se realizará en el plazo máximo de 15 días desde la recepción del documento 15.01. La dirección Gerencia del Centro de trabajo velará, mediante las medidas que fueran necesarias por que no se sobrepasen estos plazos.

3. INFORMACIÓN AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

En aplicación del art.22. 4 El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención "*serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.*"

Por otro lado, en aplicación del art 36.2 en el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 artículo 22 de la Ley 31/95 (información médica de carácter personal) a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 (Ley 31/95).

Por ello, y específicamente en relación a este Procedimiento, *los Delegados de Prevención tendrán acceso a la evaluación completa y específica del puesto de trabajo, la propuesta de restricciones y los Informes de adaptación de puestos de trabajo.*



4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

MARCO JUSTIFICATIVO DE LAS COMISIONES DE TRABAJO DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS

Reglamento del Comité de Seguridad y Salud

Art. 12. Comisiones de trabajo. — Para llevar a cabo o hacer un seguimiento de acciones específicas se podrán constituir comisiones de trabajo con carácter puramente técnico, no teniendo capacidad de decisión. En cada Comité, se dará la posibilidad de crear al menos dos Comisiones de trabajo: una en la que tratar temas específicos que afecten al ámbito de primaria y otra al ámbito de hospitales. Estas comisiones estarán compuestas por los integrantes que designe el Pleno. Se constituirán atendiendo a criterios de funcionalidad y operatividad con las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales, y, en su caso, de Vigilancia de la Salud, integradas en el área preventiva del comité. A tal efecto, se recomienda que estén formadas por representantes de la empresa y delegados de prevención de forma paritaria, más los técnicos / sanitarios de las UPRL/UVS correspondientes, así como por los técnicos asesores que propongan los delegados de prevención, quienes trabajarán coordinadamente y elevarán sus propuestas, según la urgencia de las mismas, a la Comisión de Seguimiento o al Pleno, siendo siempre imprescindible que éste último ratifique. El Pleno regulará su funcionamiento, rigiéndose en su defecto por el presente Reglamento.

Se constituye, por tanto, como grupo de trabajo que se regula por lo dispuesto en el artículo 12 de Reglamento del Comité de seguridad y salud la Comisión de Adaptación del Puesto de Trabajo, cuya función es conocer las propuestas de restricciones laborales, la evaluación completa y específica del puesto de trabajo y los Informes de adaptación de puestos de trabajo con carácter previo a su ejecución y efectuar propuestas al respecto si lo estima necesario, que serán elevadas junto al resto de documentación del Proc 15 a la Dirección Gerencia del Centro.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 33 Consulta de los trabajadores

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Se ha de entender que la adaptación de puestos de trabajo puede ocasionar la adopción de decisiones relativas al apartado 1.a, y 1.f, por lo que deben ser objeto de consulta a los trabajadores. Dado que el SAS cuenta con representantes de los trabajadores, dichas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes (delegados de prevención) en el seno de la citada Comisión de Adaptación del Puesto de Trabajo.



FICHA DE PROCESO

PROVEEDOR	La organización
ENTRADAS	Trabajadores especialmente sensibles
PROPIETARIO	Servicio Andaluz de Salud
INDICADORES	Nº de comunicaciones de TES. Nº de Aptos con restricciones Nº de Aptos. Nº de No aptos. Nº de solicitudes de capacitación a la UMVI
SALIDAS	Notas de Circulación Interior de la Dirección Gerencia sobre adaptación o cambio de del lugar del puesto de trabajo
CLIENTE	Trabajadores del SAS
DOCUMENTACIÓN ASOCIADA	Guía orientativa de restricciones (anexada al Doc 15.02)
REGISTROS GENERADOS	15.01. Comunicación del TES. 15.02. Propuesta de restricciones. Guía Orientativa. 15.03. Informe adaptación del puesto. 15.04. Nota Comunicación Interior de Adaptación de puesto. 15.05. Solicitud Capacitación Laboral a la UMVI. 15.06 Flujograma