

Adaptació del lloc de treball per motius de salut (article 25) i protecció de la maternitat (article 26)

L'adaptació del lloc de treball garanteix de manera específica la protecció del personal treballador que, per les característiques personals o estat biològic conegut, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Està regulada a l'article 25 i al 26 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

L'adaptació del lloc de treball consisteix en l'adopció de les mesures preventives necessàries per a la protecció del/de la treballador/a en qualsevol activitat laboral que pugui tenir una influència significativa en generar riscos per a la seva seguretat i salut personal, i/o la d'altres treballadors i treballadores, ja sigui per les seves característiques personals, o pel seu estat biològic, o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, o en cas de maternitat, quan pugui influir negativament sobre el fetus i la pròpia treballadora, sempre i quan la persona a qui es refereix el lloc pugui desenvolupar les tasques fonamentals del lloc que ocupi.

Article 25 de l'LPRL: protecció de treballadores i treballadors especialment sensibles a determinats riscos

- L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.
- Els treballadors i treballadores no seran empleats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa

posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a las exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

- Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, amb l'objectiu d'adoptar les mesures preventives necessàries.”

Article 26. Protecció de la maternitat substituït per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i modificat i substituït per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

- L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, per mitjà d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.
- Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, a pesar d'aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'entitat amb la que l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, amb prèvia consulta als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les

regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i ha de tenir efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

- Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.
- El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article també és d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o del dels Mútues, en funció de l'entitat amb la que l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Podrà també declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de 9 mesos contemplada a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, si es donen les circumstàncies previstes al número 3 d'aquest article.
- Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, i a ser remunerades en aquesta situació, per fer-se exàmens prenats i practicar tècniques de preparació al part, amb previs avís a l'empresari i justificació de la necessitat de fer-ho dintre de la jornada de treball.

Contacteu amb la unitat de Prevenció de Riscos Laborals del vostre àmbit territorial abans de fer una sol·licitud d'adaptació de lloc de treball, per rebre la informació complementària adequada a la vostra situació. A la pàgina inicial trobareu les [bústies de contacte](#) dels serveis centrals i de les àrees territorials.

Peticio-adaptacio-lloc-de-treball

Procediment general de petició d'adaptació de lloc de treball per motius de salut:

Procediment-general-adaptacio-article-25

Termini

No hi ha cap termini específic per demanar aquesta adaptació de lloc de treball.

1. **El procés s'iniciarà a instància de la persona interessada**, la qual presentarà una sol·licitud d'adaptació de lloc de treball adreçada a la Direcció dels Serveis Territorials o en el cas del personal adscrit a la seu central del Departament, a la Direcció de Serveis. En qualsevol dels casos, la podrà adreçar també al Comitè de Seguretat i Salut corresponent. Una vegada s'ha omplert el document de petició s'ha d'introduir per registre. És pot fer presencial als Serveis Territorials corresponents o telemàticament via petició genèrica (en assumpte posant s'adjunta petició art. 25) i s'adjunta el document de petició, en cap cas ens ha d'aportar documentació mèdica. Aquesta documentació li demanarà el metge que faci la valoració.
2. La Direcció dels Serveis Territorials o la Direcció de Serveis, o l'òrgan en qui deleguin, comunicarà l'inici de les actuacions a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
3. La Direcció dels Serveis Territorials o la Direcció de Serveis encarregarà al Servei o Secció de Prevenció de Riscos Laborals corresponent l'elaboració de l'informe pertinent, que inclourà una proposta de planificació de l'activitat preventiva. La proposta de planificació de l'activitat preventiva, i l'informe de valoració mèdica es traslladaran a la persona interessada en un termini màxim de **dos mesos**, per tal que aquesta faci les al·legacions que consideri oportunes, en el termini de **10 dies**.
4. La Direcció dels Serveis Territorial o la Direcció de Serveis farà arribar aquesta proposta de planificació i les al·legacions que en el seu cas hagi fet la persona interessada a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut que correspongui,

directament o delegant aquesta funció al/a la cap del Servei o Secció de Prevenció de Riscos Laborals. En el cas que per acord del Comitè de Seguretat i Salut s'hagi proposat alguna modificació, aquesta es recollirà a l'acta del Comitè.

5. En el supòsit que les mesures preventives proposades no siguin acceptades pels representants de la part social en els òrgans de consulta i participació, aquests podran fer, per escrit, l'esmena que consideri oportuna, degudament raonada i justificada, i adreçar-la a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut, el qual la trametrà al Director/a dels Serveis Territorials o al Director/a de Serveis. El Director/a dels Serveis Territorials o el Director/a de Serveis acceptarà l'esmena o la rebutjarà motivadament i per escrit.
6. La Direcció dels Serveis Territorials o la Direcció de Serveis comunicarà la planificació definitiva a les unitats responsables d'aplicar les mesures preventives per tal que s'apliquin i se'n faci el seguiment. Així mateix enviarà còpia de la planificació a la Subdirecció General de Seguretat i Salut (que traslladaran al Servei de Gestió de Recursos i Mesures de Seguretat i Salut)
7. La Inspecció Educativa, així com les unitats orgàniques directament implicades, vetllaran per l'execució de les mesures preventives acordades, sempre que l'aplicació de les quals siguin del seu àmbit de competència.
8. El Servei de Gestió de Recursos i Mesures de Seguretat i Salut s'encarregarà d'establir els procediments d'actuació per a l'execució i seguiment de les mesures preventives. Informarà al Servei de Prevenció de Riscos Laborals del grau d'implementació de les mesures preventives.
9. El període entre la presentació de la sol·licitud d'adaptació de lloc de treball fins a donar a conèixer la planificació de les actuacions al Comitè de Seguretat i Salut **no serà superior als 6 mesos**, llevat de situacions excepcionals, degudament justificades.
10. Una vegada el Servei o la Secció de Prevenció de Riscos Laborals tingui coneixement de les actuacions dutes a terme, comprovarà l'efectivitat de les mesures preventives aplicades i determinarà, si cal, noves actuacions.

A les dades mèdiques els seran d'aplicació les normes de confidencialitat, d'acord amb la normativa vigent (article 22.2 Llei 31/1995 i articles 10 i 11.3 de la Llei 15/1999).

Cada Comitè de Seguretat i Salut establirà la dinàmica més adient per tractar les sol·licituds d'adaptació de lloc de treball i en farà el seguiment.

Normativa

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).
- Modificació: Llei 50/1998, de 30 de desembre. (BOE núm. 313, de 31 de desembre de 1998) . Tema: sancions (art. 45, 47, 48 i 49).
- Modificació: Llei 39/1999, de 5 de novembre. (BOE núm. 266, de 6 de novembre de 1999). Tema: Protecció maternitat (art.26).
- Reforma del marc normatiu: Llei 54/2003, de 12 de desembre. (BOE núm. 298, de 13 de desembre de 2003).
- Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (BOE núm. 298, de 14 de desembre de 1999).
- Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. (DOGC núm. 4480, de 30 de setembre de 2005). o VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008. (DOGC núm. 4640, de 24 de maig de 2006).