



## **Adecuación del puesto y segunda actividad**

Notas para la acción sindical de delegadas y delegados de CC00  
y su aplicación concreta en colectivos como bomberos

## Adecuación del puesto y segunda actividad

### Notas para la acción sindical de delegadas y delegados de CCOO y su aplicación concreta en colectivos como bomberos

#### Índice

Introducción .....	3
La adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud .....	3
Diferencia entre segunda actividad y adecuación del puesto .....	4
Segunda Actividad .....	4
¿Entonces cómo debo realizar la adaptación conforme a la citada sentencia? .....	5
ADAPTACIÓN DEL PUESTO .....	6
Propuesta de articulado de Vigilancia de la Salud para delegados y delegadas de CCOO.....	7
Vigilancia de la Salud .....	7
1. Reconocimiento médico anual .....	7
2. Seguimiento, preparación y mantenimiento físico dentro y fuera de la jornada laboral durante todo el año.....	8
3. Tratamiento curativo o preventivo .....	8
4. Adecuación del puesto y Segunda Actividad .....	8

#### Autoría:

#### **Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

#### Agradecimiento:

#### **Coordinadora Estatal de Bomberas y Bomberos de FSC-CCOO**

[ccoo.bomberos@fsc.ccoo.es](mailto:ccoo.bomberos@fsc.ccoo.es)

[bomberos.fsc.ccoo.es](http://bomberos.fsc.ccoo.es)

[www.facebook.com/bomberosccoo](http://www.facebook.com/bomberosccoo)

[twitter.com/bomberosccoo](https://twitter.com/bomberosccoo)

Madrid, agosto de 2020

Fotos de portada de [pixabay.com/es](http://pixabay.com/es)



## Introducción

### La adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud

Entre los principios preventivos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) se establece la obligación del empresario de aplicar medidas siguiendo el artículo 15.1.b relativo a:

*“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción...”*

Y el artículo 25 de la mencionada ley abunda en este principio garantizando los derechos de las personas sensibles a determinados riesgos y reconociendo la protección de las personas que:

*“por sus 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”.*

Para poder aplicar estos dos artículos y realizar la adaptación del puesto de trabajo, es imprescindible **contar con la evaluación de los riesgos laborales**. Esta siempre va a ir dirigida a evitar los riesgos o evaluar aquellos que no se puedan evitar, adoptando medidas preventivas específicas. La evaluación tiene que contemplar las diferencias individuales de los trabajadores y las trabajadoras y para ello tendrá que:

- Identificar los grupos de mayor riesgo.
- Realizar una evaluación específica de los riesgos según la naturaleza, alcance y entorno de trabajo.
- Tener en cuenta las capacidades de las personas a la hora de planificar el trabajo.
- Consultar a las personas implicadas durante el proceso de evaluación de riesgos.

Se solicita adaptación del puesto de trabajo analizando las demandas y necesidades de este, además de la valoración de la capacidad funcional del trabajador o trabajadora, teniendo en cuenta que:

- El puesto sea accesible.
- Que no empeore la salud de una persona que ya tiene un daño o que puedan aparecer nuevos daños.
- Que la demanda de la tarea no supere la capacidad de la persona que lo desempeñe.

Por otro lado, el artículo 16 de la LPRL indica que *“la acción preventiva se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de dicha actividad y la relación con quiénes estén expuestos a riesgos especiales”* y el *Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) establece que “en la evaluación de los riesgos se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora que lo ocupe (el puesto de trabajo) o que vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”.*

Por todo ello y ya desde la evaluación inicial deberían diseñarse mecanismos en previsión de situación de trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, con enfermedades previas, con discapacidad, etc. y dejar constancia de los procedimientos adecuados y de situaciones especialmente sensibles como embarazo, con determinadas enfermedades previas, con discapacidad, etc.

La correcta identificación de estas personas consideradas sensibles por sus diversas circunstancias es fundamental para ver protegida su seguridad y su salud, impidiendo situaciones de agravamiento de



enfermedades que puedan llegar a culminar en procesos de incapacidad permanente con la correspondiente merma de ingresos y del derecho a trabajar.

En la práctica los Servicios de Prevención realizan exámenes de salud que culminan con una valoración de aptitud médico-laboral. Si dicha valoración culmina con un no apto por parte del servicio médico del Servicio de Prevención la empresa tiene que adaptar y/o cambiar de puesto a la persona afectada.

Hay que tener presente que pueden ser situaciones puntuales o producidas a largo plazo. Sin embargo, en demasiadas ocasiones, la no aptitud, con criterios que pueden ser opacos, puede culminar con un "no apto" por ineptitud sobrevenida recogida en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, lo que coloca a la persona en una situación difícil pues ello no conlleva de manera inexcusable una prestación de incapacidad permanente. Por tanto, queda sin empleo y sin prestación.

Por ello, deben definirse muy bien tanto en convenios colectivos como en las negociaciones de los Comités de Seguridad y Salud, los criterios objetivos para la no aptitud y asegurar el **no despido y la adaptación del puesto**.

### Diferencia entre segunda actividad y adecuación del puesto

A menudo confundimos estos dos términos y es que en la actualidad las sentencias de los últimos años y el esfuerzo en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos llevan a hacer una revisión de estos criterios con el fin de revisar y adaptar nuestros acuerdos de trabajo.

Lo primero que debemos tener claro es la importancia de tener, como dijimos anteriormente, una evaluación de riesgos para recorrer este camino, puesto que de ella emanan las cuestiones que son determinantes en nuestro estado de salud y nos afectan en nuestra actividad laboral. También es necesario contar con una Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) que tendrá como fin adaptar los criterios judiciales derivados de las sentencias que mencionaremos.

### Segunda Actividad

El Tribunal Supremo, en el año 2017, dicta la sentencia 356/2017 de la sala de lo social REC 3050/2015 de 26 de abril de 2017 en la cual se indica la incompatibilidad del acceso a Incapacidad Permanente Total y paso a segunda actividad de un policía.

Esta sentencia viene a decir que una persona que ya percibe una pensión de incapacidad Permanente Total, por tanto, que no puede realizar funciones del puesto y categoría de Policía, no puede realizar una segunda actividad, sean las funciones que sean las que se les apliquen si éstas se siguen prestando en el mismo puesto y plaza puesto que ha causado la incapacidad.

Por consiguiente, y conforme a esta sentencia, la mayoría de lo que hasta la fecha se ha ido firmando y pactando en los diferentes acuerdos como segunda actividad, donde se adecúan funciones pero que siguen estando en la RPT en la misma plaza y puesto y con las mismas retribuciones, e incluso misma cadencia de turnos, no está adaptada a esta sentencia.

Hay que tener muy en cuenta lo anterior para poder adaptar nuestra segunda actividad, o negociarla para incorporarla a nuestros acuerdos o leyes autonómicas de Bomberos, en el caso de no contar con ella, dado que marca una gran diferencia con todo lo que se venía haciendo hasta la fecha, y es por ello de vital importancia ajustarlo a derecho de manera que no se generen problemas de pérdida de pensión o parecido a las personas afectadas.



Con la Sentencia de fecha 26 de abril de 2017, dictada por la Sala Social reunida en Sala General en recurso N.º. 3050/2015, se viene a hacer un amplio análisis de la segunda actividad, de la incompatibilidad de la pensión respecto del salario de la profesión habitual, y de la determinación de lo que es o ha de entenderse como profesión habitual, llegando a la siguiente conclusión:

*“... si en la segunda actividad se sigue manteniendo idéntica cualidad profesional de Policía, siquiera limitando sus funciones a las menos gravosas de entre todas las que le correspondan a su categoría, y a la par se mantienen sus correlativos ingresos como Policía local en activo, es consecuencia obligada de ello entender que persiste en el ejercicio de la misma profesión y que el mantenimiento de su retribución es incompatible -por definición y en la legislación aplicable a la fecha del hecho causante- con una pensión de IPT que tiene naturaleza de renta sustitutoria de salarios dejados de percibir”.*

Esto supone que deba producirse un cambio de puesto de trabajo y, para ello, deben existir puestos que permitan el cambio a la segunda actividad. Esto significa que los puestos que puedan ser ocupados en segunda actividad deben quedar reflejados en la relación de puestos de trabajo, y, teniendo en cuenta que la sentencia se ha dictado en Sala General, va a ser el criterio que se siga desde este momento, toda vez que las sentencias dictadas por tribunales inferiores habrán de irse adecuando a este criterio.

### **¿Entonces cómo debo realizar la adaptación conforme a la citada sentencia?**

Lo primero es tener en cuenta que si un funcionario o funcionaria ha sido incapacitada permanente total y tiene menos de 55 años tendrá una pensión de la Seguridad Social que está basada en el 55% de su base cotizadora, y si es mayor de 55 años será el 75%. En el caso de las incapacidades totales absolutas, la retribución es del 100% y en las incapacidades parciales hay que indicar que hasta la fecha no tenemos registro de ningún caso en el ámbito de, por ejemplo, bomberos. Por consiguiente, ya existe una retribución que vendrá determinada según el grado de incapacidad que el “tribunal médico” determine.

Teniendo en cuenta que el funcionario o funcionaria no puede realizar ninguna función, esté o no adaptada en su plaza incapacitada, por ejemplo puesto y plaza de cabo o jefe de dotación, ni ninguna otra que tenga funciones parecidas, nuestros delegados y delegadas en CCOO deberán solicitar una negociación previa de la RPT donde se habiliten un número de puestos y plazas destinadas exclusivamente a la segunda actividad, y ahí es donde se determinan las posibles funciones que podrán ir realizando estas personas que una vez son incapacitadas solicitan su incorporación nuevamente a la administración en segunda actividad. De esta manera en ningún caso está recibiendo retribuciones por parte de la Administración donde realiza la segunda actividad por el puesto y plaza por el que fue incapacitado y es totalmente compatible con su pensión percibida desde la Seguridad Social. Hay que tener en cuenta que las retribuciones de esta segunda actividad no podrán contemplar aspectos retributivos que en su anterior puesto y plaza tenía y en su nueva etapa no, como pueden ser peligrosidad, penosidad, turnicidad, etc. y hablamos que son diversas estas funciones, logística, mantenimiento, comunicaciones, formación, etc.

De ahí la importancia de contar con una RPT, dado que todos estos criterios deben ser negociados y señalados en estos apartados y se deben retribuir en la segunda actividad aquellas funciones en su nuevo puesto y plaza. Cabe recordar que, al funcionario o funcionaria, en caso de tener una incapacidad revisable, se le debe guardar dos años su puesto y plaza por ley. A partir de esos dos años los sindicatos podrán solicitar que esta vacante entre dentro de la tasa de reposición y sea de nuevo acceso.

Aunque bien es cierto que hay sentencias\* posteriores a la mencionada que sí permiten hacer una segunda actividad como bomberos y policías, hay que dejar claro que no son del Tribunal Supremo y en todo caso



incompatibles con la percepción de la pensión por incapacidad de la Seguridad Social.

\*Sentencia 12/2018 de 18 de enero. Juzgado contencioso 1 - Girona.

## ADAPTACIÓN DEL PUESTO

Una adecuación del puesto se produce cuando un funcionario o funcionaria, por alguna razón de salud, merma por edad u otras variables, no puede realizar todas las funciones que tiene catalogadas en su RPT.

### **Veamos el siguiente ejemplo:**

Un bombero que tiene una pérdida auditiva por cualquier cuestión, sea o no laboral, dado que para el caso no influye, no puede realizar ciertas actividades durante un largo periodo de tiempo o incluso todo lo que le resta su carrera profesional.

Pues bien, tras informe previo del Servicio de Prevención, se determinarán cuales son las funciones que sí puede realizar en su puesto y plaza y cuales no. De esta manera mantiene su puesto y plaza además de sus retribuciones y con una adaptación de funciones que toman en cuenta su pérdida auditiva.

Hay que tener en cuenta que las funciones deben venir recogidas en una Evaluación de Riesgos del Puesto, además de venir determinadas en la RPT y de esta manera quedará recogido en el informe, todo conforme a su catálogo de actividad laboral. Por tanto, otra de las cuestiones vitales para poder estar ajustados a la legalidad y evitar problemas judiciales es contar con una Evaluación de Riesgos del Puesto además de con la RPT.

Volviendo al ejemplo expuesto: si el hecho causante de la pérdida de audición remitiera, la situación ha de ser revisable dado que el trabajador afectado puede realizar todas las funciones nuevamente.

Para ello, todo debe venir bien recogido en las condiciones de trabajo, o estar negociado, y por supuesto, contar con una evaluación médica anual obligatoria que vendrá determinada por la Evaluación de Riesgos del Puesto que desarrolla como funcionario o funcionaria.

### **A tener en cuenta:**

Si no se cuenta con Evaluación de Riesgos del Puesto no se está obligado a una revisión médica de vigilancia de la salud dado que no se podría evaluar su actividad al no tenerla previamente evaluada ni determinados cuales son los riesgos a los que se expone por su actividad laboral.

Esto son criterios generales, pueden existir otras variables, pero ya serían casos específicos que requieren de un estudio concreto.

Indicar que estos criterios son transversales tanto para personal funcionario como laboral en los ámbitos de la administración pública, por consiguiente, para bomberos y bomberas, así como para los colectivos de trabajadores y trabajadoras. .

### **Conclusiones:**

Los pasos a seguir:

- Contar con una RPT bien definida con la que podamos trabajar aspectos retributivos y además defina funciones claras por puesto y plaza,
- Tener una evaluación de riesgos que determine las actividades de riesgos a las que están expuestos y de ahí una vigilancia de la salud que compruebe el buen estado físico del funcionario o funcionaria y en su caso una adaptación del puesto.



## Propuesta de articulado de Vigilancia de la Salud para delegados y delegadas de CCOO

### Vigilancia de la Salud

Con el fin de cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales se establecerá una Vigilancia de la Salud específica para los riesgos específicos de todas las actividades del personal según su evaluación, que ha de incluir los riesgos psicosociales, así como una investigación de todos los accidentes, con y sin baja, incluidos los laborales, para anular posibles repeticiones o agravamientos.

La vigilancia de la salud se compondrá al menos de los siguientes aspectos:

#### 1. Reconocimiento médico anual

Según la evaluación de riesgos del puesto para quien se determine y con aplicación de los procedimientos contemplados por el Ministerio de Sanidad.

<https://www.mscbs.gob.es//ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm>

- Específica de riesgos psicosociales (Síndrome Burnout, Mobbing, etc).
- Específica de riesgos por exposición a agentes biológicos durante el trabajo (RD 664/1997, de 12 de mayo).
- Específica de riesgos por exposición a agentes cancerígenos (RD 665/1997, de 12 de mayo).
- Específica de riesgos por exposición al amianto (RD 396/2006, de 31 de marzo).
- Específica de riesgos por exposición a agentes químicos (RD 374/2001, de 6 de abril).
- Específica para riesgos por inhalación de CO durante el trabajo.
- Específica de riesgos relacionados con la exposición al ruido (RD 286/2006, de 10 de marzo).
- Específica de riesgos por la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores (RD 487/1997, de 14 de abril).
- Específica de riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas (RD 1311/2005, de 4 de noviembre).
- Específica de riesgos por trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (RD 488/1997, de 14 de abril).
- Específica para la detección de patologías cardiacas que puedan suponer un peligro para la salud del trabajador o incluso causar la muerte súbita por la exposición al estrés o presión, en aquellos casos que así lo determina la evaluación. Prueba de esfuerzo de carácter obligatoria.

Para los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en el trabajo y que pueden suponer un daño para la salud más allá de la finalización de la actividad, se deberá continuar con la vigilancia de la salud específica para estos riesgos. Estos controles se prolongarán más allá de la vida profesional, para evitar cualquier cáncer de origen laboral.

**No se puede imponer la obligatoriedad** de la vigilancia de la salud para la persona trabajadora mientras no se recojan en la evaluación de riesgos los riesgos inherentes a todas las actividades realizadas por ella en el pasado o el presente.





El reconocimiento médico además se usará para un estudio epidemiológico prospectivo que sirva para la prevención de las enfermedades y lesiones que sufre el colectivo según la prevalencia.

Una vez evaluados los riesgos e identificados los factores que los originan es necesario vigilar los efectos que estos factores pudieran tener sobre la salud de la persona trabajadora expuesta.

## **2. Seguimiento, preparación y mantenimiento físico dentro y fuera de la jornada laboral durante todo el año**

Se contará con los servicios de uno o varios preparadores físicos con el fin de establecer, dentro de la jornada de trabajo, un plan de entrenamiento y preparación física acorde a las necesidades que se puedan cubrir estando de guardia. Como la forma física del personal sujeto a turnos conlleva preparación más allá de su entrenamiento durante la guardia, estos preparadores físicos realizarán periódicamente seguimiento y propuestas de entrenamiento fuera de la guardia.

Será realizado por personal competente, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte.

El servicio establecerá convenios de colaboración con las ciudades deportivas o parecido, para que se ponga a disposición del personal, de manera gratuita dichas instalaciones y así poder cumplir con este mantenimiento físico anual. .

## **3. Tratamiento curativo o preventivo**

Si debido a los reconocimientos médicos se detectase cualquier patología o daño causado a consecuencia del trabajo, se deberá proporcionar el tratamiento terapéutico más adecuado, como tratamiento preventivo en base a analíticas realizadas al trabajador o a la trabajadora..

## **4. Adecuación del puesto y Segunda Actividad**

Se realizará un reglamento para cada una de estas cuestiones donde se determinen todos los aspectos que vienen recogidos por la aplicación de la LPRL, jurisprudencia en segunda actividad, criterios de incapacidades, RPT y todos aquellos otros elementos legales que determinen estas actividades.





**Autoría:**

**Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

**Agradecimiento:**

**Coordinadora Estatal de Bomberas y Bomberos de FSC-CCOO**

[ccoo.bomberos@fsc.ccoo.es](mailto:ccoo.bomberos@fsc.ccoo.es)

[bomberos.fsc.ccoo.es](http://bomberos.fsc.ccoo.es)

[www.facebook.com/bomberosccoo](http://www.facebook.com/bomberosccoo)

[twitter.com/bomberosccoo](https://twitter.com/bomberosccoo)



**servicios a la ciudadanía**



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)