



### IV. Administración Local

#### Excma. Diputación Provincial de Salamanca

##### *Organización y Recursos Humanos*

El Pleno de la Excma. Diputación Provincial de Salamanca, en sesión ordinaria del día 31 de julio de 2013, adoptó acuerdo de aprobación inicial del REGLAMENTO PARA REGULAR LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

El acuerdo inicial fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 148, del 2 de agosto 2013 e insertado en el Tablón de Anuncios de la Diputación Provincial por plazo de 30 días.

Habiendo finalizado el plazo de exposición el día 3 de septiembre de 2013, sin que se hayan presentado en el Registro General de Documentos de la Diputación Provincial alegación, reclamación o sugerencia alguna al mismo y conforme a lo previsto en el art. 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se entiende aprobado definitivamente el REGLAMENTO PARA REGULAR LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD y se procede a dar publicidad en el Boletín Oficial de la Provincia de su texto.

#### **REGLAMENTO PARA REGULAR LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD en los términos que a continuación se transcriben:**

##### *JUSTIFICACION*

El capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aplicable al personal de las administraciones públicas, establece una serie de derechos y obligaciones en relación con la protección de trabajadores/as, así como las medidas particulares a adoptar en relación con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos/as a los riesgos laborales.

En concreto, el artículo 22 obliga a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, el artículo 25 regula la protección de los especialmente sensibles, y el artículo 26 regula la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia.

Así, el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as 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 riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores/as 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/as, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro.”

Así mismo, la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público en su art. 14.l) reconoce como derecho individual de todos los empleados/as públicos, el de recibir la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



El RD 364/1995, de 10 de marzo, en el art. 66 bis, regula la movilidad por razones de salud o rehabilitación de los funcionarios civiles de la AGE.

De todo ello se deduce la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable, cometidos alternativos, a todos aquellos trabajadores/as a los que les ha sobrevenido una determinada incapacidad física o psíquica para desarrollar su trabajo habitual, o una especial sensibilidad a los riesgos derivados del mismo, al objeto de que su esfuerzo pueda seguir siendo útil y eficiente para el servicio público, evitando en lo posible su incapacitación laboral.

### **ARTÍCULO 1**

El objeto de esta normativa es establecer el procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo, por especial sensibilidad a los riesgos derivados del puesto actual o disminución manifiesta de la capacidad para el ejercicio de las funciones inherentes al mismo por motivos de salud.

La presente normativa será de aplicación para todos los empleados/as públicos de la Diputación de Salamanca.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

### **ARTÍCULO 2**

Será considerado personal con capacidad disminuida el personal al servicio de la Diputación Provincial de Salamanca quien tenga una limitación física o psíquica sobrevenida, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente (sea o no laboral), o que ya existiera pero se agrave, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, o causen de forma fehaciente un menoscabo para su salud.

La existencia de capacidad disminuida de los empleados/as públicos corresponderá al Médico del Trabajo (Servicio de Vigilancia de la Salud).

### **ARTÍCULO 3. Procedimiento**

#### **3.1 Iniciación**

El procedimiento podrá iniciarse:

- A petición de la persona interesada. El solicitante presentará la solicitud según modelo que figura en el Anexo I, para la adaptación o cambio de puesto de trabajo en el Registro de la Diputación y dirigida al Área de Organización y RRHH: Servicio de Salud Laboral. En sobre cerrado adjuntará el modelo del Anexo II con el fin de garantizar la necesaria confidencialidad.
- De oficio (excepcionalmente): en los supuestos en los que Diputación de Salamanca tenga conocimiento por escrito, de hechos o situaciones relacionadas con el estado de salud del empleado/a público susceptibles de generar una situación de peligro, para sí o para otros, en el desempeño de su puesto de trabajo. El interesado/a tendrá 15 días para presentar alegaciones.

#### **3.2 Tramitación**

Una vez registrada la solicitud o iniciado el procedimiento de oficio, el Servicio de Salud Laboral de Diputación concertará una entrevista con el interesado/a y en ese momento se le



proporcionará la cita para que sea valorado por el Médico del Trabajo, a quien deberá aportar toda la documentación e informes médicos de que disponga y que justifiquen su solicitud.

Salud Laboral remitirá al Médico del Trabajo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

### 3.3. Informe del Médico del Trabajo y del Servicio de Salud Laboral

- a) El informe final del Médico del Trabajo será remitido al Servicio de Salud Laboral de Diputación y deberá expresar:
  - La existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales o situaciones de especial sensibilidad, y si esta circunstancia se prevé con carácter transitorio o permanente.
  - Si afecta o no a las funciones y actividades de su puesto de trabajo, y cuáles son las funciones que no puede desempeñar con eficacia a consecuencia de su estado de salud.
  - La conclusión final de si es capaz o no para desempeñar el puesto de trabajo que venía ocupando hasta el momento en las condiciones establecidas y, en caso de que no fuera capaz, la necesidad de la adaptación o del cambio de puesto.
- b) En el caso de que se determine una adaptación del puesto, el Médico del Trabajo emitirá las recomendaciones sobre los términos de la misma, y el Servicio de Salud Laboral previa valoración con el responsable inmediato, propondrá dicha adaptación.

En caso de que el Servicio de Salud Laboral de Diputación concluyera la imposibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos, propondrá un cambio de puesto de trabajo.

- c) En el caso de que se determine un cambio de puesto, el Servicio de Salud Laboral de Diputación, en colaboración con el Médico del Trabajo, propondrán dicho cambio, siendo este último quien determinará la prioridad médica en caso de concurrencia de varios trabajadores/as para un puesto.

En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad de la solicitud presentada en el Registro General.

- d) Por el Área de Recursos Humanos se informará de los puestos vacantes susceptibles de ser ocupados por motivos de salud.

### 3.4 Alegaciones

Una vez emitido informe por el Servicio de Salud Laboral de la Diputación y antes de la propuesta de resolución, se dará trámite de audiencia al interesado/a, para que en un plazo no superior a 15 días, formule las alegaciones que considere oportunas.

### 3.5 Propuesta

- a) El Servicio de Salud Laboral de la Diputación elevará el expediente al Comité de Seguridad y Salud para la adopción de la resolución oportuna y posterior seguimiento.
- b) El Comité de Seguridad y Salud Laboral, con la presencia de los técnicos del Servicio de Salud Laboral, con voz, pero sin voto y, si lo considera conveniente, con el Médico del Trabajo, propondrá a la Presidencia la adaptación o el cambio de puesto de trabajo.



### 3.6 Resolución

- a) Por Resolución de la Presidencia, a la vista de la propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, determinará si procede el cambio o la adaptación del puesto de trabajo.
- b) El cambio de puesto de trabajo tendrá en principio carácter provisional, revisable anualmente o con la periodicidad que estime en cada caso el Médico del Trabajo, siendo estas revisiones de carácter obligatorio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a tenor del art. 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Podrá renovarse la situación en el caso de que así lo determine el Médico del Trabajo. Si por los reconocimientos se emitiese informe de restablecimiento del motivo de salud que propició la adscripción del puesto, el empleado/a se incorporará a las funciones de su puesto de trabajo de origen con comunicación previa al Área que corresponda.
- c) La Diputación Provincial de Salamanca adscribirá a los trabajadores/as afectados tan pronto quedara alguna vacante, de acuerdo con lo reflejado en el presente Reglamento, y conforme a las necesidades de los servicios, estando el orden de prioridad en la ocupación de dichas vacantes la situación médica y la acreditación mediante la superación de una prueba de la capacidad para su desempeño.
- d) La duración del procedimiento no excederá de 6 meses.

### 3.7 Expectativa de cambio

En el caso de que se determine la necesidad de cambio del puesto de trabajo, y no exista ningún puesto vacante susceptible de tal ocupación, se incluirá al trabajador/a en un listado hasta que exista un puesto disponible, intentando realizar adaptaciones en la medida de lo posible hasta que se efectúe el cambio de puesto de trabajo.

De surgir algún puesto y varias las personas que puedan ocuparlo, el Comité de Seguridad y Salud, propondrá al más idóneo, de acuerdo con lo señalado en el apartado 3.3.c).

### 3.8 Confirmación

Si pasados 6 meses desde la adopción del acuerdo no hubiera sido posible el cambio de puesto de trabajo, el Médico del Trabajo y el Servicio de Salud Laboral de la Diputación, determinarán si concurren las circunstancias iniciales o han desaparecido, en cuyo caso se daría de baja al trabajador/a del listado.

## ARTÍCULO 4

Producido el cambio de puesto de trabajo o la adaptación, los técnicos de Salud Laboral realizarán un seguimiento sobre las nuevas condiciones de trabajo.

## ARTÍCULO 5

El cambio de puesto de trabajo no llevará aparejado cambio de localidad, salvo consentimiento expreso del afectado/a, y se dará cuenta de esta circunstancia al Comité de Seguridad y Salud.

## ARTÍCULO 6

Las retribuciones serán las que corresponda a la adscripción del puesto de trabajo en comisión de servicios o en atribución temporal. La merma retributiva por cualquier causa deberá ser expresamente aceptada por el interesado/a.



### **ARTÍCULO 7**

Cuando un trabajador/a sea llamado, de forma fehaciente, para cubrir una plaza vacante, acorde a sus condiciones, deberá aceptarla, manteniéndose en reserva su plaza de origen.

De rehusarlo con motivos justificados, se elevará al Comité para su análisis, el cual resolverá su mantenimiento en la misma posición en el listado; en caso de que fuese injustificado procederá la colocación al final del mismo.

### **ARTÍCULO 8**

El trabajador/a que al ser llamado para ocupar un puesto se encontrase en ese momento en situación de Incapacidad Temporal, se le deberá comunicar la vacante para si lo permitiese su situación médica pudiese ser dado de alta para su incorporación inmediata a dicho puesto.

### **ARTÍCULO 9**

En los casos de adaptación o cambio de puesto de trabajo se podrá proceder a una revisión de oficio o a solicitud del interesado/a en cualquier momento, por concurrir una agravación o mejoría de la incapacidad inicialmente detectada.

### **ARTÍCULO 10**

En los casos de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en las que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en su salud o en la de su hijo, podrán acogerse a este Reglamento en los casos que no proceda la suspensión temporal del contrato.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

A la entrada en vigor del presente Reglamento se entienden derogados y sin aplicación los contenidos del art. 13.3 del Acuerdo Marco del personal funcionario y art. 14.3 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación Provincial de Salamanca en vigor, que recogían los procedimientos de cambios de puestos de trabajo por motivos de salud.

### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Corresponderá al Comité de Seguridad y Salud resolver cuantos problemas de interpretación o aplicación pudieran surgir durante la vigencia del presente Reglamento.

### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP



### ANEXO I

Entrada:

#### **SOLICITUD DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD** (a presentar en Registro)

DATOS DEL SOLICITANTE	
NOMBRE:	APELLIDOS:
CATEGORÍA PROFESIONAL	<input type="checkbox"/> FUNCIONARIO <input type="checkbox"/> LABORAL
CENTRO DE TRABAJO	PUESTO
LOCALIDAD	GRUPO: A I/II B I/II, C I/II

#### **EXPONE:**

Primero: Que actualmente tiene problemas de salud que le impide el desarrollo de las funciones atribuidas a su puesto de trabajo.

Segundo: Se acompaña en sobre cerrado el anexo II (Valoración de puesto de trabajo por motivos de salud).

#### **SOLICITA:**

Que se estudie su situación, al objeto de que se proceda a la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

Firma y fecha

**ILMO. SR. PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA**



### ANEXO II

**Entrada:**

**SOLICITUD DE VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD** (a presentar en sobre cerrado junto a la solicitud del Anexo I)

#### **1. DATOS DEL SOLICITANTE**

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI: FECHA DE NACIMIENTO:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

TELÉFONOS DE CONTACTO:

PUESTOS OCUPADOS ANTERIORMENTE Y FECHAS:

- 
- 
- 
- 

#### **2. PUESTO DE TRABAJO ACTUAL**

Año de inicio en el puesto:

Jornada:

Funciones:

#### **3. MOTIVACION DE LA SOLICITUD**

Señale las características que, a su juicio, son incompatibles con su capacidad funcional para desempeñar su puesto de trabajo:

Relacione los informes médicos que justifican su solicitud, así como las fechas de emisión:

Fecha y firma:

**Servicio de Salud Laboral de la Diputación de Salamanca**

En Salamanca, a 16 de septiembre de 2013.–EL PRESIDENTE (Por delegación 3014/2011).  
El Diputado del Área de Organización y RR.HH, Francisco Albarrán Losada.