

---

## **PPRLL 19 – Procedimiento de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivo de salud y/o especial sensibilidad de los empleados públicos de la Diputación de Cáceres**

---

**Aprobado en Comité de seguridad y salud de 23-2-2017.**

### INDICE

- 1.- Justificación.
- 2.- Objeto.
- 3.- Ámbito de aplicación.
- 4º.- Definiciones.
- 5º.- Normativa.
- 6.- Agentes implicados.
- 7.- Cambio o adaptación de puesto de trabajo
  - 7.1 Inicio del procedimiento.
  - 7.2 Desarrollo.
  - 7.3 Comisión Técnica de trabajo.
  - 7.4 Tipos de propuestas en informe médico a presentar a la Comisión Técnica
    - 7.4.1- Adaptación de puesto provisional.
    - 7.4.2-Adaptación de puesto definitiva
    - 7.4.3.- Cambio de puesto provisional
    - 7.4.4.- Cambio de puesto definitivo.
      - 7.4.4.1 Requisitos
      - 7.4.4.2 Consideraciones a tener en cuenta
  - 7.5 Revisión de estado de salud
    - 7.5.1. Adaptaciones o cambios de forma provisional
    - 7.5.2. Adaptaciones o cambios de forma definitiva
- 8.- Posibilidad de asignar un puesto de trabajo tiempo parcial por motivos de salud
- 9.- Posibilidad de Movilidad por razones de rehabilitación.

## 1. JUSTIFICACIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de derechos y obligaciones respecto a la protección de los trabajadores/as que también afectan a las Administraciones Públicas.

De lo anterior 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 empleados/as públicos 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.

La Diputación de Cáceres mediante el cumplimiento de las obligaciones preventivas, garantiza al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en este sentido, establece mediante este procedimiento **los cauces necesarios para llevar a cabo la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o de rehabilitación.**

Este procedimiento, una vez visto por el Comité de Seguridad y Salud y la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, sustituye al vigente PPRLL 19 “ **Trabajadores especialmente sensibles**” por quedar incluido en el actual, así como sustituye al apartado 4.5 del procedimiento PPRLL 17 “**Procedimiento para la realización de la Vigilancia de la salud**”.

Por último anula y sustituye al procedimiento de adaptación y cambio de puesto de trabajo por motivos de salud que se informó en el Comité de Seguridad y salud el 22 de abril de 2014.

## 2.- OBJETO.

El objeto es establecer los criterios y el procedimiento para la adaptación y cambio de puestos de trabajo por razones de salud y/o trabajadores especialmente sensibles (PPRLL 19) a los riesgos derivados del puesto de trabajo actual, así como disminución manifiesta de la capacidad para el ejercicio de las funciones inherentes al mismo, o de rehabilitación.

## 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación al personal funcionario y laboral, fijo, indefinido o temporal de la Diputación de Cáceres y O.A.R.G.T..

No será de aplicación el presente procedimiento en el caso de adaptación o cambio de puesto de trabajo que se origine por la situación de riesgo para el embarazo y/o lactancia natural de las trabajadoras, por ser objeto de un procedimiento específico en la Diputación de Cáceres y OAAA , PPRLL18 “Procedimiento de Actuación en caso de Embarazo, Parto Reciente o Lactancia Natural”.

## 4.- DEFINICIONES

**Motivo de salud:** Se considera cualquier alteración física, psíquica o sensorial de un trabajador/a que dificulte el normal desarrollo de las tareas asignadas a su puesto habitual y/o que por su estado de salud sea especialmente sensible a determinados riesgos.

**Trabajador especialmente sensible:** 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.

**Rehabilitación:** Conjunto de métodos que tiene por finalidad la recuperación de una actividad o función perdida o disminuida por traumatismo o enfermedad.

**Adaptación de puesto:** Se refiere a las modificaciones o ajustes a realizar de las condiciones de trabajo de un puesto de trabajo, debido a un cambio en el estado psicofísico del empleado público para que protegiendo su salud pueda éste realizar las funciones y tareas del mismo. Valorando cuales de las tareas o funciones puede realizar total o parcialmente y si con el resultado de la valoración procede adaptación o cambio de puesto en casos puntuales.

**Cambio de puesto:** Cuando el estado psicofísico del trabajador no responde a las exigencias de su puesto de trabajo y se produce el cambio de puesto a otro diferente al que ostentaba de forma habitual.

**Apto:** Implicará la ausencia de limitaciones para el desarrollo de las tareas que implican su puesto de trabajo.

**Apto, con recomendaciones preventivas:** Implicará la ausencia de limitaciones para el desarrollo de las tareas que implican su puesto de trabajo; aunque será preciso observar por parte del trabajador alguna recomendación preventiva.

**Apto en observación:** De manera cautelar, cuando no sea posible determinar la aptitud del trabajador/a, se podrá emitir informe provisional con esta calificación, hasta conocer la evolución del estado de salud del trabajador, y/o el resultado de pruebas o consultas que permitan calificar la aptitud del trabajador/a de manera definitiva. En este caso se podrán incluir medidas preventivas y de protección provisionales hasta la emisión de informe definitivo.

**Apto con limitaciones definitivo:** Esta calificación llevará implícita la recomendación en las Reuniones de Comisión Técnica, de proceder a la adaptación del puesto de trabajo de forma definitiva. Si no existiera la posibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos en el informe médico, se podrá plantear la posibilidad de cambio de puesto ,temporal o definitivo, según el caso concreto.

**Apto con limitaciones temporal** Esta calificación llevará implícita la recomendación en las Reuniones Técnicas, de proceder a la adaptación del puesto de trabajo de forma temporal. Si no existiera la posibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos, se podrá plantear la posibilidad de cambio de puesto temporal.

**No apto definitivo:** Esta calificación llevará implícita la recomendación en las reuniones de Comisión Técnica, de proceder a un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud de forma definitiva.

**No apto temporal** Esta calificación llevará implícita la recomendación en las reuniones de la Comisión Técnica, de proceder a un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud de forma temporal. Según los casos se verá la conveniencia de derivar al trabajador a los servicios del SES para que valoren la Incapacidad Temporal ( baja laboral) o a la MUTUA que atienda la prestación para que valore la situación. En casos concretos la Diputación podrá informar a los servicios de Inspección del INSS para que valore la situación.

## **5.- NORMATIVA**

Ley 31/95 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público

Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo. Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado Artículo 66 bis. Movilidad por razones de salud o rehabilitación.

Artículo 132 Ley 13/2015 Función Pública de Extremadura

Acuerdo/Convenio Diputación. Artículo 38.2; 38.1.b

Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Diputación de Cáceres

## **6.- AGENTES IMPLICADOS:**

Responsables N2 (Directores de área, Jefaturas de servicio, sección y Departamento o similares) o N3 ( Jefaturas de negociados, de grupo, taller o similares).

Dirección Área RR HH y/o servicios encargado de personal en el O.A.R.G.T.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Comisión Técnica de Trabajo.

Comité de Seguridad y Salud (CSS):-

Delegados de Prevención.

Trabajador.

Responsables de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo y sus colaboradores.

## **7.- CAMBIO O ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **7.1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento se podrá iniciar por cualquiera de los siguientes mecanismos:

- Solicitud del interesado:

A petición de la persona interesada, quien deberá presentar solicitud a la Dirección de Área de Personal, conforme al Anexo I de este procedimiento. Pudiendo o no adjuntar informes médicos o clínicos que justifiquen su solicitud, lo que valorará el solicitante de cara a guardar la confidencialidad de esos datos.

En caso de no presentarlos le podrán ser requeridos o los podrá presentar posteriormente al personal sanitario que le atienda.

- De oficio:

Por el responsable jerárquico N2 o N3, conforme al Plan de prevención de riesgos laborales que detecte en un colaborador bajo su dependencia indicios de considerar como especialmente sensible a algún riesgo o afectado de discapacidad física, psíquica o sensorial, o cuando se tenga conocimiento de que el estado de salud de la persona pudiera ocasionar un riesgo para él, el resto del personal, o terceros en el desempeño de su puesto de trabajo a cualquier colaborador bajo su dependencia jerárquica, comunicándolo por escrito a la Dirección de área de Personal.

Cualquier empleado público, delegado de prevención, miembro del servicio de prevención de riesgos laborales, que detecte indicios en otro empleado público de considerar como especialmente sensible a algún riesgo o afectado de discapacidad física, psíquica o sensorial, o cuando se tenga conocimiento de que el estado de salud de la persona pudiera ocasionar un riesgo para él, el resto del personal, o terceros en el desempeño de su puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la Dirección de área de Personal, para que valore iniciar la tramitación de este procedimiento.

En los casos comunicados de oficio, el empleado público puede no aceptar voluntariamente seguir este procedimiento. En este caso la Dirección de área de Personal valorará la posibilidad de aplicar la obligatoriedad recogida en el procedimiento PPRLL 17 de Vigilancia de la salud.

### **7.2 DESARROLLO.**

- Recibida la comunicación/solicitud en la Dirección del Área de Personal, esta dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos laborales para que la Unidad de Vigilancia de la Salud proceda a analizar la solicitud/comunicación en cuestión o si resuelve directamente la solicitud/comunicación recibida.

- Recibida de Dirección del Área de Personal la solicitud/comunicación, El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales , a través de la unidad de Vigilancia de la salud, se pondrá en contacto, antes de quince días hábiles, con el/la empleado/a público, y le solicitará toda la

documentación clínica pertinente para valorar su caso, en caso de que no la haya presentado con la solicitud.

- En vista de los informes presentados por el trabajador, y de las circunstancias alegadas, si se estima conveniente se realizará un examen de salud con las exploraciones, pruebas complementarias o interconsultas, según los riesgos a los que esté expuesto el trabajador y a sus circunstancias particulares, determinadas por criterio del médico del Servicio de Prevención .

Si fuera necesario se solicitará informe de tareas, condiciones de trabajo o información complementaria al responsable jerárquico N2 ó N3 , según sea el caso, del trabajador/a en estudio.

- Elaborado por la unidad de Vigilancia de la salud el Informe médico y el Anexo II, éste se remitirá desde el servicio de Prevención de Riesgos Laborales a la Dirección de Área de Personal para que se convoque, en su caso, la Comisión Técnica de Trabajo para analizar la propuesta que contenga el Informe Médico.

El informe médico deberá especificar:

**Las siguientes alternativas:**

Apto

Apto con recomendaciones preventivas

Apto con limitaciones provisional

Apto con limitaciones definitivo

No apto temporal

No apto definitivo

Apto en observación

**En concreto el Anexo II deberá concluir si procede:**

Adaptación provisional del puesto.

Cambio provisional del puesto.

Adaptación definitiva.

Cambio definitivo de puesto de trabajo

Ni adaptación ni cambio de puesto de trabajo. En cuyo caso no se convocará la Comisión Técnica.

**Así mismo, reflejara de forma clara:**

La existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales o situaciones de especial sensibilidad.

Si esta circunstancia se prevé con carácter temporal o permanente, y en su caso la periodicidad de la revisión.

Si afecta o no a las funciones, actividades y tareas de su puesto de trabajo, y cuáles son las funciones, actividades y tareas 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 cambio de puesto.

**7.3. COMISIÓN TÉCNICA DE TRABAJO.**

Se constituirá una Comisión Técnica de Trabajo, para cada caso, en la que participarán el Director del Área de Personal, Responsable jerárquico N2/N3 del servicio donde trabaje el/la empleada/o pública/o, Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o personas en quienes deleguen siendo preferible la asistencia de los primeros. En caso de estimarlo preciso podrán ir acompañados de miembros de sus servicios. Actuará como secretario de la comisión el funcionario que actúa como secretario de las mesas de negociación. Deberán ser convocados los responsables jerárquicos de los servicios a los que pudieran ser trasladados los empleados públicos en caso de propuestas de cambio de puesto lleve aparejado el cambio de servicio.

Los objetivos de las Comisiones Técnicas irán dirigidas a analizar la viabilidad de la propuesta del Informe médico y el Anexo II enviado por el Servicio de Prevención e Riesgos Laborales a la Dirección del Área de Personal. De cada reunión de la Comisión Técnica, se extenderá acta con las conclusiones y/o acuerdos adoptados sobre Adaptación o Cambio de puesto de trabajo, provisional o definitivo.

El Área de Personal tramitará los cambios y adaptaciones de puestos de trabajo una vez pasados por la Comisión Técnica, e informará al Comité de Seguridad y Salud si es posible antes de comenzar el trámite y si no fuera posible, lo hará en la primera reunión del Comité de Seguridad y Salud, así como de la tramitación de los casos pendientes de asignación de puestos, y los habidos desde el anterior Comité de Seguridad y Salud.

Se informará, también, en el Comité de Seguridad y Salud de los acuerdos o conclusiones de las Comisiones técnicas y de su desarrollo por el Área de Personal.

## **7.4 TIPOS DE PROPUESTAS EN INFORMES MÉDICOS Y ANEXO II REMITIDOS A LA COMISIÓN TÉCNICA.**

### **7.4.1. ADAPTACIÓN DEL PUESTO. PROVISIONAL (Apto con limitaciones provisional, No apto temporal, con recomendaciones preventivas)**

En el caso que se determine una **adaptación del puesto provisional**, el responsable jerárquico N2/N3 del Centro/Servicio se encargará de llevarla a efecto, pudiendo solicitar en caso necesario asesoramiento al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el cumplimiento de la misma. Si no existiera la posibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos, se podrá plantear un cambio de puesto de trabajo provisional.

### **7.4.2. ADAPTACIÓN DEL PUESTO. DEFINITIVA (Apto con limitaciones definitivo)**

En el caso que se determine una **adaptación del puesto definitiva**, el responsable N2/N3 del Centro/Servicio se encargará de llevarla a efecto, pudiendo solicitar en caso necesario asesoramiento al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el cumplimiento de la misma. Si no existiera la posibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos, se podrá plantear la posibilidad de cambio de puesto definitivo. O temporal según los casos.

### **7.4.3. CAMBIO DE PUESTO PROVISIONAL**

Si la adaptación provisional (7.4.1) del puesto de trabajo no fuera viable, y el solicitante no estuviera de baja médica, en la Comisión Técnica se valorará la viabilidad de cambio de puesto provisional a otro puesto de trabajo o cambio de tareas y actividades dentro de la misma categoría profesional. Y lo preverá para cuando se dé de alta, si estuviese de baja en ese momento.

En el supuesto que no fuera viable el cambio de puesto provisional a otro puesto de trabajo y hasta que pase la situación temporal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si la calificación fuera apto con limitaciones TEMPORAL, el/la empleado/a público permanecerá en su puesto de trabajo habitual observando las limitaciones de actividades y tareas indicadas en el Informe Médico y Anexo II.

Si la calificación fuera No apto Temporal, y no fuera viable cambio de puesto provisional, a otro puesto de trabajo, el/la empleado/a público permanecerá en su puesto de trabajo habitual observando las limitaciones de funciones, actividades y tareas indicadas por la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hasta que se pueda producir el cambio provisional de puesto de trabajo. Si dicho cambio no fuera viable en un plazo máximo de 12 meses, se derivará al trabajador al Servicio Público de Salud o Mutua que atienda la prestación para que valore la situación y conceda la baja laboral; si no le fuera concedida la incapacidad temporal “(baja laboral)” por los servicios públicos que lo atiendan, la Diputación a través del Área de Personal podrá informar a los Servicios de Inspección de INSS para que valoren la situación.

Una vez emitido Informe médico y Anexo II por la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención y estudiado el caso en la Comisión Técnica creada al efecto, y tras informar al Comité de Seguridad y Salud, si es posible antes de comenzar el trámite y si no fuera posible, lo hará en la primera reunión del Comité de Seguridad y Salud, se debe efectuar una propuesta por la Dirección del Área de Personal dirigida a la Presidencia de la Excm. Diputación Provincial, relativa a la adjudicación de un puesto provisional de trabajo por motivos de salud.

La adjudicación del puesto de trabajo temporal se producirá con la Resolución dictada por el órgano competente y la consiguiente incorporación en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente al del cese en el anterior puesto (el plazo será de diez días hábiles si comporta cambio de residencia, que deberá justificarse).

**7.4.4. CAMBIO DE PUESTO DEFINITIVO.** (Apto con limitaciones definitivo y si no es posible adaptación de puesto, No apto definitivo).

Cambio de puesto de trabajo DEFINITIVO a otro compatible con su estado psico-físico dentro de la misma Administración Pública, cuando por motivos de salud, presenten una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas para el ejercicio de sus funciones, o éstas puedan dañar la salud del trabajador especialmente sensible, y, en base a lo establecido en el presente procedimiento, se determine la necesidad de un cambio definitivo del puesto de trabajo.

Una vez emitido Informe médico por la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención y estudiado el caso en la Comisión Técnica creada al efecto, y tras informar al Comité de Seguridad y Salud si es posible antes de comenzar el trámite, y si no fuera posible, lo hará en la primera reunión del Comité de Seguridad y Salud, se debe efectuar una propuesta por la Dirección del Área de Personal dirigida a la Presidencia de la Excm. Diputación Provincial, relativa a la adjudicación de un puesto definitivo de trabajo por motivos de salud.

La adjudicación del puesto de trabajo definitivo se producirá con la Resolución dictada por el órgano competente y la consiguiente incorporación en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente al del cese en el anterior puesto (el plazo será de diez días hábiles si comporta cambio de residencia, que deberá justificarse).

En el supuesto que no fuera viable la adscripción a otro puesto de trabajo, el/la empleado/a público permanecerá en su puesto de trabajo habitual observando las limitaciones de funciones, actividades y tareas indicadas por la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hasta que se pueda producir el cambio definitivo de puesto de trabajo. Si dicho cambio no fuera viable en un plazo máximo de 12 meses, se derivará al trabajador al Servicio Público de Salud o Mutua que atienda la prestación para que valore la situación y conceda la baja laboral; si no le fuera concedida la incapacidad temporal “(baja laboral)” por los servicios públicos que lo atiendan, la Diputación a través del Área de Personal podrá informar a los Servicios de Inspección de INSS para que valoren la situación.

#### 7.4.4.1. REQUISITOS PARA EL CAMBIO DEFINITIVO.

Podrá adscribirse de forma definitiva a otro puesto de trabajo por motivos de salud al personal que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo.
- b) Haber tramitado el oportuno expediente de Adaptación o cambio de puesto de trabajo conforme a este procedimiento
- c) Tener la titulación y demás requisitos, así como la suficiente capacidad psíquica y física para desempeñar las funciones del puesto de trabajo vacante que se le pretende asignar.
- d) No exceder de la edad ordinaria de jubilación.

#### 7.4.4.2 CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA EN LOS CAMBIOS DEFINITIVOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

Dada la variedad de los problemas de salud, cualquier puesto vacante de la Diputación y sus Organismos Autónomos es susceptible de ser ocupado por este procedimiento, si sus requerimientos son satisfechos por los empleados públicos a los que se aplique este procedimiento

El puesto de trabajo asignado deberá ser del mismo grupo y nivel, o de los niveles inmediatamente inferiores en caso de no disponer de puesto en el mismo nivel, debiendo reunirse los requisitos para su desempeño. Excepcionalmente se podrá asignar un puesto vacante de un grupo o subgrupo inferior, aunque en ese supuesto el trabajador seguirá percibiendo las retribuciones básicas propias del grupo o subgrupo al que pertenece.

La determinación de puestos vacantes se circunscribirá a puestos dependientes del mismo Servicio u Organismo Autónomo donde radique su último destino al que se hallare adscrito, extendiéndose al resto de servicios u organismos en el caso de no existir vacantes en tal ámbito.

Con el cambio de puesto se adquieren todos los derechos y deberes inherentes al nuevo puesto, como formación, promoción interna, valoración del puesto, con el único límite de las discapacidades reconocidas y gozarán de las mismas ventajas socio-económicas que se obtengan para el resto de los empleados o empleadas en los correspondientes pactos, acuerdos o convenios.

Para tal efecto, se tendrá en cuenta la relación de puestos de trabajo facilitada por el Área de Personal y en atención a la existencia de puestos vacantes dotados presupuestariamente,

El puesto de trabajo se asignará a un empleado o empleada con criterios objetivos relacionados con su aptitud, formación, experiencia y antigüedad. En caso necesario, se podrá determinar la necesidad de realización de las pruebas teóricas y prácticas que se estimen oportunas para valorar la competencia para el nuevo puesto a asignar, siendo el Área de Personal la encargada de llevarlas a efecto.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a través de la unidad de Vigilancia de la salud emitirá informe sobre la aptitud para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, siempre que se estime oportuno antes de tomar la decisión.

En el caso de que ocasionalmente hubiese más reconocimientos de derecho a cambio definitivo de puesto de trabajo que vacantes a poder cubrir y siempre que reúnan los requisitos mencionados anteriormente, se tendrá en cuenta para priorizar los siguientes criterios:

1º.- Tendrán preferencia aquellos que requieran el cambio como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2º.- En caso de persistir igualdad, tendrá prioridad por motivos de salud según criterio médico.

## **7.5 REVISIÓN DEL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR**

### **7.5.1 CAMBIO O ADAPTACIÓN PROVISIONAL.**

En los casos de adaptación, o cambios provisionales de puestos de trabajo, el INFORME MÉDICO determinará los plazos de revisión del trabajador/a.

Después de cada revisión, la unidad de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emitirá un informe en el que expresará si procede la continuidad del trabajador/a en dicha situación en base a su estado de salud, su paso a otra nueva situación, o su reincorporación al anterior puesto.

En los casos de adaptación o cambio de puesto **provisional** se podrá proceder a una revisión de oficio o a solicitud del interesado o interesada en cualquier momento, por concurrir una agravación o mejoría de la incapacidad inicialmente detectada o por considerar que hubo error en el diagnóstico inicial.

Todos los exámenes de salud de revisión tendrán la consideración de obligatorios para el trabajador /a, al estar identificados como especialmente sensibles, y poder poner en riesgo su salud o la de terceros.

La incorporación al **puesto de trabajo de origen** sólo podrá producirse en aquellos casos en que, habiendo sido declarado cambio de puesto provisional por razones de incapacidad física o psíquica, se demuestre fehacientemente la total recuperación del empleado o empleada, previo dictamen favorable de la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Debiendo darse la circunstancia de existencia de puesto vacante en ese momento. Si no hubiera vacante, podrá ser adscrito a un puesto de similares características, funciones y retribuciones al que ocupaba con anterioridad.

### 7.5.2 CAMBIO O ADAPTACIÓN DEFINITIVO.

La adscripción definitiva a otro puesto por motivos de salud podrá ser objeto de revisión de oficio, o a solicitud del interesado/a en cualquier momento por concurrir alguna de las causas siguientes:

- Agravación o mejoría de la incapacidad inicialmente detectada.
- Error en el diagnóstico inicial.

En todo caso, será imprescindible un nuevo dictamen por parte de la unidad de Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y en caso de ser necesarias una nueva adaptación o cambio de puesto de trabajo se deberán seguir todos los pasos incluidos en este procedimiento.

7.5.3. Si el/la empleado/a obtuviera tras la revisión de su estado una Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez que obligue a su jubilación forzosa, o una Incapacidad Permanente Total que suponga su jubilación. Dejará de ocupar el puesto de trabajo que tuviera asignado.

## **8. POSIBILIDAD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD A TIEMPO PARCIAL.**

8.1. El/la empleado/a público/a, en virtud de resolución dictada por el órgano competente, haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total pasará a causar baja en la entidad, si bien podrá solicitar, previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud, que habrá de valorar su aptitud para el desempeño del nuevo puesto, ser adscrito, cuando las necesidades del servicio lo permitan a un nuevo puesto de trabajo, previa solicitud de la persona interesada, siempre que exista plaza y puesto vacantes dotados presupuestariamente.

### 8.2. Retribuciones.

El objeto de la adjudicación de un puesto a tiempo parcial, radica en completar al empleado/a público incapacitado/a totalmente para su trabajo habitual, el sueldo que percibía en activo, esto es, abonarle la diferencia retributiva existente entre la pensión que perciba y lo que ganaba en esta Entidad por todos los conceptos retributivos (en términos de salario bruto).

Las retribuciones asignadas a este puesto de trabajo se reducirán conforme a lo que establezca el Convenio vigente

### 8.3. Jornada.

Se podrá acceder a un puesto por motivos de salud a tiempo parcial, cuando la jornada resultante a realizar sea por lo menos de hora y media diaria, o siete horas y media a la semana, fijándose el calendario según las necesidades del Centro/Servicio/Departamento donde se destine el/la empleado/a público/a.

#### 8.4. Seguimiento.

La aptitud para el desempeño del nuevo puesto de trabajo habrá de ser objeto de puntual seguimiento por parte del Comité de Seguridad y Salud, y en el supuesto que se produzca una falta de aptitud sobrevenida, la adscripción quedará sin efectos.

### **9. POSIBILIDAD DE MOVILIDAD POR RAZONES DE REHABILITACIÓN.**

9.1. Previa solicitud basada en motivos de rehabilitación del empleado público, su cónyuge, o los hijos a su cargo, se podrá adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, centro o dependencia, en la misma o en otra localidad. En todo caso, se requerirá el Informe previo del servicio médico oficial legalmente establecido (Régimen de Seguridad Social), que será evaluado por la unidad de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de riesgos laborales. Si los motivos de rehabilitación concurren en el empleado público solicitante, será preceptivo el informe de la unidad de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

9.2. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El trabajador deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

**Aprobado en Comité de seguridad y salud de 23-2-2017.**

## Anexo –1: SOLICITUD ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD, ESPECIAL SENSIBILIDAD, O MOVILIDAD POR REHABILITACIÓN

Nombre y Apellidos Trabajadora			
DNI			
Edad		Puesto de Trabajo	
Centro de Trabajo			
Teléfono	Particular:	Trabajo:	

### COMUNICA

- Que se considera como trabajador **especialmente sensible** a determinados riesgos, debido a (señalar lo que proceda)

	Características personales,
	Estado biológico
	Sufrir discapacidad física, psíquica o sensorial

Estimando que tiene una susceptibilidad superior al resto de los trabajadores, frente a los siguientes riesgos:

---



---



---

Entendiendo que él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, puedan ponerse en situación de daño potencial para la salud.

Comprometiéndome a entregar (de no adjuntarlos a esta solicitud) aquella documentación justificativa de mi condición así como a realizar los exámenes de salud que me solicite desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- Que entendiendo el estado de mi salud se ha visto afectado para el desarrollo de mi trabajo habitual debido a

-----  
-----

Es por lo que **solicito ser valorado**/a por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales e iniciar el procedimiento para adaptación o cambio de puesto de trabajo para empleados públicos vigente en la Diputación de Cáceres

<b>Iniciar el procedimiento para adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos especial sensibilidad</b>	
<b>Iniciar el procedimiento de adaptación y cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.</b>	
<b>Solicitud de contratación a tiempo parcial</b>	
<b>Movilidad por razones de rehabilitación</b>	

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Fdo.:

**SRA. PRESIDENTA DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES**

ANEXO II

**INFORME PROPUESTA DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD o ESPECIAL SENSIBILIDAD DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES**

Datos Filiación Trabajador/a	
Nombre:	Apellidos:
DNI:	Centro:
Puesto de Trabajo:	

<p><b>Calificación de Aptitud:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Apto</p> <p><input type="checkbox"/> Apto, con recomendaciones preventivas</p> <p><input type="checkbox"/> Apto con limitaciones</p> <p><input type="checkbox"/> No apto temporal</p> <p><input type="checkbox"/> Apto en observación</p> <p>Observaciones/Conclusiones: _____</p>
<p><input type="checkbox"/> Disminución de Aptitudes Físicas, psíquicas o sensoriales</p> <p><input type="checkbox"/> Especialmente sensible</p> <p>Observaciones: _____</p> <p>Se prevé carácter: <input type="checkbox"/> Transitorio/Temporal <input type="checkbox"/> Definitivo</p>

**Periodicidad de las Revisiones:** \_\_\_\_\_

**Afecta a las funciones, actividades y tareas de su puesto de trabajo:**  Sí  No

Funciones, actividades y tareas que no puede desempeñar con eficacia a consecuencia de su estado de salud: \_\_\_\_\_

**Conclusión Final:**

Puede seguir desempeñando su puesto de trabajo en condiciones actuales:

Sí (No procede Ni adaptación ni cambio de puesto de trabajo)

No, y procede:

Adaptación provisional del puesto

Cambio provisional del puesto

Adaptación definitiva

Cambio definitivo de puesto de trabajo

En Cáceres a,

Fdo.:

