



**PROTOCOLO DE ACTUACIONES PARA LA ADAPTACIÓN O
CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD
DEL TRABAJADOR**

**Aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en sesión de 11 de
diciembre de 2007**

INTRODUCCIÓN

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, impone una obligación genérica a todos los empresarios de garantizar 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, se deben tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Se trata, en suma, de proteger a trabajadores a quienes potencialmente les afectan más los riesgos derivados del trabajo como consecuencia de sus características personales, denotando que la especial sensibilidad se halla en el trabajador y no en el puesto de trabajo o en el trabajo a desempeñar. Nos encontramos, de esta forma, ante la plasmación singular del principio general de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1 d) de la Ley, que obliga al empresario a "adaptar el trabajo a la persona".

Al mismo tiempo, el precepto referido determina que 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.

En fin, el artículo 22 del mismo texto legal impone también al empresario que garantice a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, únicamente exceptuado cuando, previo informe de los

representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Desde estas premisas legales, corresponde a la Universidad de Extremadura establecer los cauces normativos necesarios para una efectiva realización de acciones que posibiliten el cumplimiento de lo establecido y, en este orden, se proyecta el presente Protocolo de actuaciones aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 1. Finalidad.

1.1. El presente Protocolo tiene por objeto regular el procedimiento para posibilitar la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador, derivados de una discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, en tanto venga deducida conforme a lo legalmente establecido.

1.2. Se instaura, con este procedimiento, el mecanismo para determinar la necesidad de una especial protección preventiva y su concreción, conociendo la discapacidad existente en tanto no suponga una ineptitud para el desempeño del trabajo que deba deducirse por otros mecanismos para conocer la incapacidad o invalidez que sea objeto de protección por la vía de seguridad social conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 2. Inicio del procedimiento.

2.1. El órgano competente para iniciar, instruir y formular propuesta de resolución en el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del personal al servicio de la Universidad de Extremadura será la Gerencia, cuando se trate de personal de administración y servicios, y el Vicerrectorado correspondiente cuando lo sea el personal docente e investigador.

2.2. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a solicitud del empleado público de la Universidad de Extremadura afectado:

2.2.1. El procedimiento se iniciará de oficio por acuerdo de la Gerencia o del Vicerrectorado correspondiente, cuando por propia iniciativa, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, o denuncia, tenga conocimiento de que el estado de salud del personal puede ocasionar un riesgo para él, el resto de personal o terceros en el desempeño de su puesto de trabajo.

Como trámite preceptivo a la iniciación, se abrirá un periodo de información previa cuando se trate de los supuestos recogidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de recabar el consentimiento del personal afectado y, de resultar negativo, requerir el informe del órgano de representación unitaria correspondiente.

2.2.2. El procedimiento se iniciará a solicitud del empleado público afectado cuando se identifique el mismo con su nombre y apellido y, en su caso, de la persona que lo represente, el medio preferente o lugar que se señale a efectos de notificaciones, se expongan los hechos y razones con la petición en que se concrete, con claridad, la solicitud que se formula, pudiendo acompañar los elementos que estimen convenientes para precisar o completar su información.

2.3. Acordada la iniciación del procedimiento se comunicará al interesado y a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura.

Artículo 3. Instrucción del expediente.

3.1. El órgano competente para instruir el procedimiento requerirá del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Extremadura la emisión del oportuno informe en orden a determinar:

a) La valoración sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad o lesión del empleado público, indicando de modo explícito si puede continuar desempeñando el puesto de trabajo sin ningún tipo de medida preventiva adicional o, en su caso, las medidas a adoptar o limitaciones que presenta.

b) Si las limitaciones son de carácter reversible o irreversible.

3.1.1. El responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá requerir informe de otras unidades externas a la Universidad de Extremadura cuando precise disponer de medios o Especialistas que no se correspondan con las acreditadas por el personal que integre el Servicio, aportando para ello la documentación que considere oportuna.

3.1.2. En todo momento se garantizará 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.

3.2. Tras la recepción del informe anterior, el órgano competente para instruir el procedimiento remitirá el expediente al Comité de Seguridad y Salud para que, a la vista del mismo, emita informe preceptivo y no vinculante, considerando:

- a) Que es desfavorable cuando no se deduce la necesidad de cambio o adaptación del puesto de trabajo.
- b) Que es favorable a la adaptación del puesto de trabajo cuando se deduzca la necesidad de adoptar medidas que lleven a la adecuación de las capacidades del interesado a las funciones del puesto de trabajo desempeñado.
- c) Que es favorable al cambio de puesto de trabajo si de la documentación que obra en el expediente se infiere la necesidad de una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto.

Artículo 4. *Propuesta de resolución.*

4.1. La Gerencia o el Vicerrectorado competente, antes de redactar la propuesta de resolución, dará vista del expediente al interesado para que en el plazo de diez días presente alegaciones y aporte documentos u otros elementos de juicio que estime conveniente. Asimismo evacuará consulta no vinculante del correspondiente órgano de representación unitaria del personal.

4.2. La propuesta de resolución determinará motivadamente la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto de trabajo. En caso de que se estime la adaptación del puesto se enumerarán las medidas preventivas y de protección necesarias para el empleado afectado. En caso de que la propuesta fuese estimatoria al cambio de puesto de trabajo se especificará el nuevo puesto al que se adscribe y si esta adscripción es de carácter provisional o definitiva.

La adscripción definitiva únicamente procederá cuando el interesado se encuentre en estado definitivo e irreversible que no responda a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo de origen.

La adscripción será provisional cuando el interesado se encuentre en situación transitoria que no responda a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo de origen, o en tanto pudiera existir puesto de trabajo vacante que permita la adscripción definitiva por encontrarse en la situación descrita en el párrafo anterior.

De no existir puesto que con arreglo a la categoría del empleado pudiera ser desempeñado provisional o definitivamente, según proceda, se propondrá la medida que pudiera resultar pertinente hasta que concurran las circunstancias que lo posibiliten.

4.3. El cambio a otro puesto de trabajo se adecuará a la categoría del trabajador, sin que pueda comportar menoscabo alguno en cuanto a las retribuciones, grupo, categoría y colectivo que corresponda al afectado.

Artículo 5. Resolución.

La propuesta de resolución será elevada al Rector para la resolución definitiva del procedimiento, que deberá adoptarse en el plazo máximo de seis meses, siendo desestimatorio los efectos del silencio.

La resolución adoptada se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Seguridad y Salud y al correspondiente órgano de representación unitaria del empleado público.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor el día 11 de diciembre de 2007, fecha de su aprobación por el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura.