



**Govern
de les Illes Balears**

Servei de Salut

INSTRUCCIÓ: Ib-salut / Secretaria General / RR.HH

Núm.: 05/2007

**Títol: INSTRUCCIÓN POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO QUE
REGULA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA ADAPTACIÓN O
CAMBIO PUESTO TRABAJO EN FUNCIÓN DE LA SITUACIÓN CLÍNICO-
LABORAL DEL TRABAJADOR**

Subdirecció: Relaciones Laborales

Versió: 01

Data aprovació: 9 de Marzo de 2007

**Objecte: Procedimiento a seguir para la adaptación o cambio de puesto
de trabajo en función de la situación clínico-laboral del trabajador.**

Destinatari:

- x Centres propis
- x Fundacions - Gesma
- Tot Ib-salut



INSTRUCCIÓN 5/2007 DEL DIRECTOR GERENTE DEL SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LA SITUACIÓN CLÍNICO-LABORAL DEL TRABAJADOR.

Este protocolo se basa en el artículo 25.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de su discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo” y desarrolla el proceso por el cual se lleva a cabo la ejecución del mismo.

Los trabajadores tienen derecho a que su puesto de trabajo se adapte a sus especiales condiciones, derivadas de sensibilidades especiales o de problemas específicos de salud, llegando incluso al cambio de puesto de trabajo cuando esta adaptación no fuera posible.

El cambio de puesto de trabajo, debe ponerse en relación con las posibilidades reales de los centros, evitando así generar expectativas que con posterioridad no van a poder cumplirse, sin que ello retrase, obvie o merme derecho alguno a la inmediata adaptación de su puesto de trabajo, de conformidad a las indicaciones facultativas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo derecho no quedará supeditado bajo ningún concepto, todo ello de conformidad a lo establecido en la Ley 31/95.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, debe participar como órgano asesor sin que tenga, en ningún caso, capacidad de decisión, que es competencia de los órganos de dirección. Su participación será informar acerca de la posible relación entre daños y riesgos y de la adecuación de puestos, así como a indicar los factores que pueden definir su adecuación, y las medidas preventivas a adoptar, estando motivado el cambio de puesto por la imposibilidad de adoptar estas medidas adaptativas o restrictivas en la actual ubicación del trabajador. Por lo tanto, corresponde a la Gerencia, a través de sus respectivas direcciones, decidir o promover la adaptación o el cambio de puesto, previa consulta, información y participación del Comité de Seguridad y Salud.

El Servicio de Prevención, dado su carácter multidisciplinar, emitirá un informe médico-laboral de adaptación al puesto, lo que supondrá, por un lado, la evaluación del puesto y, por otro, el conocimiento de las condiciones



particulares del trabajador desde la vigilancia de la salud. Este informe médico-laboral informará acerca de si existen limitaciones funcionales en el puesto desempeñado actualmente, orientará acerca de las aptitudes residuales cuando esto pueda ser orientativo y establecerá un orden de prioridades desde el punto de vista médico-laboral.

Deberán ser consideradas la posibilidad de modificación de las condiciones de trabajo en lo que respecta a horario, turnos o duración de la jornada de trabajo de forma provisional o definitiva a petición del trabajador.

De acuerdo con el artículo 39 de la Ley 31/95, el Comité de Seguridad y Salud participará y debatirá las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y elevará propuestas de resolución a la Dirección-Gerencia.

Las situaciones de inadecuación que estén relacionadas con graves problemas psiquiátricos diagnosticados, drogodependencias o alcoholismo, por entender que la inadecuación no se deriva del puesto que ocupa el trabajador, deberán tener una consideración especial en cuanto a seguimiento de la evolución de la salud del trabajador por parte del Servicio de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, así como del psiquiatra o médico que hace el seguimiento para intentar la rehabilitación laboral y la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

El Servicio de la Salud de las Illes Balears elaborará una propuesta que será consensuada con los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad por medio de la cual se garantizará las retribuciones del personal que por sufrir patologías derivadas de drogodependencias o alcoholismo requiera un mayor plazo para la recuperación y reincorporación a su puesto de trabajo; siempre y cuando se acredite el seguimiento de un programa de rehabilitación.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con lo que establece el art. 21 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de las Illes Balears, y en el ejercicio de las funciones atribuidas por el Decreto 39/2006, de 21 de abril, por la que se aprueban los Estatutos del ente público Servicio de Salud de las Illes Balears, dicto la siguiente,

INSTRUCCIÓN

Primero.- Ámbito de aplicación

La tramitación de los expedientes adaptación o cambio de puesto de trabajo para el personal al servicio del Servicio de la Salud de las Illes Balears y



entidades dependientes de éste se someterá al procedimiento que se contempla en los artículos siguientes.

En lo no previsto en el procedimiento regulado en este protocolo, será de aplicación la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO I

Iniciación del procedimiento

Segundo.- Forma de iniciación

El expediente de movilidad por motivos de salud se iniciará de oficio o a petición de parte.

Tercero.- A solicitud del interesado

La incoación a instancia del trabajador se llevará a cabo mediante la presentación del modelo de solicitud que figura en el Anexo I de esta Orden debidamente cumplimentado y acompañado de la documentación acreditativa que el solicitante considere oportuna.

La solicitud se dirigirá al Director del centro al que pertenezca el trabajador y se presentará en el registro del centro al cual pertenezca o bien en la forma establecida en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En orden a garantizar la necesaria confidencialidad de los datos de carácter sanitario que aporte el trabajador solicitante, éstos podrán adjuntarse en sobre cerrado, identificado con el nombre del trabajador, y grapado con la propia solicitud.

Cuarto.- Iniciación de oficio

El procedimiento se iniciará de oficio por acuerdo del Director del centro al que pertenezca el trabajador, cuando, como resultado de la valoración conjunta del lugar de trabajo realizado y de la vigilancia de la salud del trabajador, se considere que éste, sus compañeros o los ciudadanos en general se puedan encontrar en una situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psico-físicas de los respectivos lugares de trabajo. A dicha propuesta se adjuntará la valoración del puesto de trabajo y el dictamen médico



que recomiende la adaptación o el cambio de lugar de trabajo, previa audiencia del interesado.

El acuerdo de inicio del procedimiento se notificará al trabajador afectado, al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud.

Quinto.- Subsanación de la solicitud y medidas provisionales

De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, si la solicitud presentase faltas o adoleciera de defectos subsanables que impidiesen su tramitación, se pondrá tal circunstancia en conocimiento del interesado otorgándole un plazo de diez días para su subsanación. Transcurrido dicho plazo sin que la subsanación se haya producido se tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la misma Ley.

Durante la tramitación del procedimiento de movilidad por causa de salud, el Director del centro podrá acordar, con carácter provisional, aquellas medidas que, previa audiencia del trabajador y/o de sus representantes legales, resulten procedentes. De no resultar posible ninguna de las anteriores medidas, el trabajador afectado podrá quedar a disposición del Director del centro, que le encomendará aquellas tareas que resulten, a su juicio, compatibles con el estado de salud del trabajador, sin que se merme su nivel profesional, y que en ningún caso afectarán a sus retribuciones, debiendo notificar al Comité de Seguridad y Salud las funciones encomendadas, sin perjuicio de la ejecutividad de las mismas.

CAPÍTULO II Instrucción

Sexto.- Informe del Servicio de Prevención

Tanto en los supuestos de iniciación de oficio como en los incoados a solicitud del trabajador, el Director del centro dará traslado de la documentación obrante en el expediente al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud. En todos los casos deberá garantizarse la confidencialidad de la información clínica del trabajador.

El Servicio de Prevención citará al afectado en el plazo de una semana, que podrá aportar la documentación clínica que considere oportuna, cumplimentada por su médico de familia y/o especialista que habitualmente le trate y complementará la propia información médico-laboral del Servicio de



Prevención, revisando toda la documentación y, si lo estima oportuno, solicitará informe complementario al Organismo o entidad conveniente.

La dirección médica junto con el Comité de Seguridad y Salud podrá constituir un equipo de especialistas para asesorar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto preferentemente por uno o dos médicos de cada especialidad.

El Servicio de Prevención emitirá una valoración de las características del puesto de trabajo que deberían ser adecuadas o evitadas de acuerdo con la situación clínica del solicitante, y después sobre si existen causas objetivas que motiven el cambio solicitado, emitiendo un informe sobre si se recomienda o no dicho cambio.

El Servicio de Prevención recomendará la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, de conformidad con los criterios que se establecen en este documento. La función del médico del Servicio de Prevención es emitir un informe de aptitud, no aptitud o aptitud con restricciones.

Si del informe del Servicio de Prevención se desprendiera la procedencia del cambio de puesto de trabajo, se procederá a la emisión de un informe en el que constará un estudio mediante análisis de tareas realizado por los técnicos, y un informe médico-laboral elaborado por los Médicos del servicio de Prevención, en el que deberán estar especificadas las limitaciones funcionales del trabajador, aspectos relacionados con su previsible evolución, excluyendo la información confidencial. Además se especificarán las recomendaciones necesarias para desarrollar su actividad laboral, si estas fueran precisas.

Elaborados los dos informes, el Servicio de Prevención concluirá sobre si procede:

- a) Adaptación provisional del puesto.
- b) Cambio provisional del puesto.
- c) Adaptación definitiva.
- d) Cambio definitivo.
- e) No adaptación ni cambio de puesto de trabajo.

El informe del Servicio de Prevención será emitido en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la fecha de registro de entrada de la petición del mismo, a excepción de aquellos casos que por sus especiales circunstancias precisen un período de tiempo diferente (trabajadoras embarazadas, madres lactantes y reingresos por baja de larga duración), plazo que se podrá ampliar por escrito.



En el caso que se determine una adaptación del puesto, se emitirán las recomendaciones sobre los términos de la misma. En el caso que se determine un cambio de puesto, se realizará por los Técnicos del Servicio de Prevención una evaluación e informe de las condiciones de trabajo del nuevo puesto que debe ocupar la persona interesada, para verificar que no comporta los mismos riesgos para su salud.

Séptimo.- Selección de puesto compatible.

El Servicio de Prevención solicitará al Director correspondiente, información sobre la posibilidad de encontrar solución dentro del propio servicio o unidad, y se dará prioridad para ocupar las plazas no cubiertas en cualquier servicio antes que realizar nuevas contrataciones.

En base al informe del Servicio de Prevención y la información aportada por la Dirección, el Comité de Seguridad y Salud estudiará los puestos propuestos por la Dirección correspondiente para realizar el cambio y propondrá al Director del centro las medidas preventivas que considere oportunas en cada caso, entre ellas el cambio de puesto, indicando el puesto escogido o las condiciones de trabajo necesarias para que desarrolle su actividad laboral el trabajador.

El Comité de Seguridad y Salud podrá reunirse de forma extraordinaria para valorar los casos urgentes.

La información elaborada por el Comité de Seguridad y Salud se hará según el modelo del Anexo.

Las conclusiones emitidas por el Comité de Seguridad y Salud serán trasladadas a la Gerencia que emitirá una resolución, según el modelo de Anexo.

Las plazas ofertadas deberán preferiblemente pertenecer a la misma gerencia y estar ubicada en el mismo servicio, unidad o centro de trabajo, salvo que se cuente con la aceptación del trabajador de la posibilidad de elección de otros puestos compatibles con su estado de salud, dentro del Servicio de Salud y en todo caso se respetará al trabajador sus retribuciones ordinarias y complementos que por el desarrollo de sus funciones le corresponden.

En ningún caso la medida o adaptación cuando se realice fuera de la gerencia supondrá alteración en el status jurídico del trabajador.



Octavo.- Oferta y adjudicación de puesto compatible.

En el supuesto de que exista un único puesto vacante susceptible de adjudicación se procederá a la adjudicación inmediata dictándose la pertinente resolución.

Cuando existan varios puestos de trabajo compatibles vacantes de posible adjudicación, se comunicará al empleado la relación de los mismos, concediéndole un plazo de cinco días naturales para que ejercite el derecho de opción.

Noveno.- Renuncia a las plazas ofertadas.

La no aceptación por el trabajador de ninguna de las plazas propuestas conllevará la pérdida por el trabajador del derecho a la movilidad, no pudiendo iniciar otro proceso por el motivo alegado en un periodo de un año. Podrá volver a iniciar otro procedimiento de solicitud de movilidad por otro motivo diferente.

Décimo.- Inexistencia de puesto compatible vacante.

En todo caso, la aplicación de este procedimiento queda supeditada a la existencia de puesto de trabajo vacante de las características adecuadas al estado del trabajador.

En el supuesto de no haber plazas vacantes el Servicio de la Salud de las Illes Balears elaborará con la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, un listado de espera por orden de solicitud para ocupar la primera vacante que se produzca (excepto los casos de urgencia que requieran un tratamiento especial) que sea compatible con la patología del trabajador. Este listado será conocido por el Comité de Seguridad y Salud.

Undécimo.- Concurrencia de expedientes.

En el supuesto de concurrencia de varios expedientes de movilidad por causa de salud se guardará en su tramitación el orden riguroso de su incoación, salvo que se dicte resolución motivada en contrario.

El orden a seguir para la determinación, oferta y, en su caso adjudicación de los trabajadores de los puestos vacantes compatibles, se realizará mediante la constitución de una Comisión Técnica que será la encargada de instruir el expediente, y que estará constituida por:



- Tres facultatius especialistes en medicina del treball, uno de ellos será el que tenga asignada la labor de prevención en la gerencia a la que pertenezca el trabajador.
- Un Técnico Superior de prevención de riesgos laborales de la gerencia a la que pertenece el trabajador.
- Un miembro del Departamento de Recursos Humanos de la Gerencia a la que pertenece el trabajador.
- Un instructor, que pertenecerá a la Secretaría General del Ibsalut.
- Un representante de la subdirección de Relaciones Laborales.

Esta comisión emitirá resolución, e informará de la misma al Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO III

Resolución

Duodécimo.- Terminación

Pondrán fin al procedimiento la resolución, el desistimiento, la renuncia, con el alcance y en los términos previstos en el Capítulo IV, Título VI de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Decimotercero.- Resolución

1.- Órgano que debe adoptarla.

El órgano competente para dictar la resolución será el Director del centro al que pertenezca el trabajador.

2.- Contenido.

La resolución que ponga fin al procedimiento se ajustará a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley 30/92, antes citada, y concluirá sobre si procede:

- a) Adaptación provisional del puesto.
- b) Cambio provisional del puesto.
- c) Adaptación definitiva.
- d) Cambio definitivo.
- e) No adaptación ni cambio de puesto de trabajo.

La resolución habrá de ser motivada y vendrá acompañada de un informe, en caso de no ser coincidente con el Comité de Seguridad y Salud.

En el supuesto de ser favorable al cambio de puesto del trabajador, la resolución deberá expresar lo siguiente:



**Govern
de les Illes Balears**

Servei de Salut

- a) Descripción del nuevo puesto.
- b) Régimen jurídico aplicable a dicho puesto.
- c) Medidas, en su caso, de formación profesional previa que se requieran.

En el caso de que se determine una adaptación del puesto, se emitirán las recomendaciones sobre los términos de la misma.

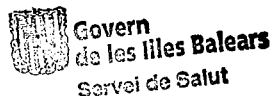
Cuando se determine el cambio con carácter provisional el trabajador será sometido a revisiones médicas con la periodicidad que estime conveniente el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. En caso de mejoría o recuperación de su plena capacidad laboral, el trabajador se reincorporará a su puesto anterior, previamente evaluado y garantizadas sus condiciones de salud, ya que éste se encontrará reservado y no podrá ser amortizado por cuestiones organizativas.

3.- Notificación y comunicaciones.

La notificación de la resolución a los interesados se practicará en todo caso y de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 58 y siguientes, de la Ley 30/92, ya reseñada. La resolución se notificará también al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud y a los servicios afectados por los cambios.

Palma, 9 de marzo de 2007.

El Director Gerente del Servicio de Salud de las Illes Balears



Sergio Bertrán Damián



ANEXO I

**SOLICITUD DE CAMBIO/ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL
DEL IBSALUT**

DATOS PERSONALES

Apellidos y nombre

DNI:.....Edad.....Categoría profesional.....

Antigüedad:.....Turno de Trabajo:

Servicio / Unidad:

Funciones o puesto de trabajo:

PUESTOS DE TRABAJO ANTERIORES

.....
.....

**MOTIVOS POR LOS QUE SOLICITA EL CAMBIO DE PUESTO E INFORMES QUE
ACOMPaña**

.....
.....

SERVICIO DE PREVENCIÓN / UNIDAD BÁSICA EN EL QUE DESEA SER ATENDIDO/A

.....

SOLICITO, previstos los trámites pertinentes el cambio de puesto de trabajo.

.....a.....de.....de 20.....

(Firma)

SR. DIRECTOR GERENTE.....