



MINISTERIO
DE JUSTICIA

Unidad de Coordinación de
Riesgos Laborales

SECRETARÍA DE ESTADO DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DIRECCIÓN GENERAL DE
RELACIONES CON LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE MEDIOS
PERSONALES AL SERVICIO DE
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



O F I C

S/REF:

N/REF:

FECHA:

ASUNTO:

2316-199 cgg

07/10/2016

*Borrador de Adaptación del
procedimiento de actuación
para la adaptación de puestos
de trabajo por motivos de salud
Admón de Justicia*

UGT

Avenida América, 25, 3ª planta
28002 MADRID

En cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia está llevando a cabo la elaboración de un Sistema de Gestión de la Prevención, cuyos documentos básicos son: el Manual de prevención y los procedimientos asociados a cada actividad preventiva. Éstos últimos tienen un valor esencial en la consolidación del sistema preventivo, pues, además de cumplir con una exigencia legal, permiten disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje de los implicados en la acción preventiva.

Por todo ello y de conformidad con el "Procedimiento para la elaboración, revisión y aprobación de los procedimientos de prevención de riesgos laborales", aprobado el 21 de octubre del presente año por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, así como en cumplimiento del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece el deber del empresario de consultar a los trabajadores con la debida antelación, se adjunta el borrador del "Procedimiento de actuación para la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud en la Administración de Justicia", con el ruego de que si tuviese alguna observación al respecto emita el informe correspondiente antes del plazo de 15 días, conforme al artículo 36.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

EL SUBDIRECTOR GENERAL



Carlos Fernández Navarro





MINISTERIO DE
JUSTICIA.
ADMINISTRACIÓN DE
JUSTICIA

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- 300

Edición: **1**

Fecha: **07-10-2016**

Página **1 de 9**

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
POR MOTIVOS DE SALUD**

Elaborado por: JEFA DE LA UNIDAD DE COORDINACIÓN DE RIESGOS LABORALES BEGOÑA ILLERA MUÑOZ Fecha: 07-10-2016	Revisado por: SUBDIRECTOR GENERAL DE MEDIOS PERSONALES AL SERVICIO DE LA A. DE JUSTICIA CARLOS FERNÁNDEZ NAVARRO Fecha: 07-10-2016	Aprobado por: DIRECTOR GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA RICARDO GONZALO CONDE DÍEZ Fecha: 07-10-2016
Firma	Firma	Firma

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
PARA LA ADAPTACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO POR
MOTIVOS DE SALUD**



MINISTERIO DE
JUSTICIA.
ADMINISTRACIÓN DE
JUSTICIA

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- 300

Edición: **1**

Fecha: **07-10-2016**

Página **2 de 9**

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
POR MOTIVOS DE SALUD**

INDICE

- 1.- Objeto
- 2.- Alcance
- 3.- Documentación de referencia
- 4.- Definiciones
- 5.- Realización
- 6.- Anexos

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
POR MOTIVOS DE SALUD**

1.- OBJETO

Establecer las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo a los empleados públicos que precisen adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

2.- ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todas las evaluaciones de riesgos laborales a realizar en todos los centros o instalaciones, del ámbito del Ministerio de Justicia, donde ejercen su actividad los empleados de la Administración de Justicia.

3.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE Nº 269 de 10 de noviembre).

4.- DEFINICIONES


Trabajador especialmente sensible a determinados riesgos: es aquel trabajador que por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

Apto: calificación dada por los facultativos de la empresa de vigilancia de la salud, en virtud de la normativa legal vigente, tras la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del trabajador responde plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo.

Apto con limitaciones: calificación dada por los facultativos de la empresa de vigilancia de la salud, en virtud de la normativa vigente, tras la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del trabajador no responde a alguna de las exigencias de su puesto de trabajo.

No apto: calificación dada por los facultativos de la empresa de vigilancia de la salud, en virtud de la normativa legal vigente, tras la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del trabajador no responde a las exigencias de su puesto de trabajo.

En observación: calificación provisional dada por los facultativos de la empresa de vigilancia de la salud al trabajador, cuando no se puede elevar a definitivas las conclusiones derivadas de la

 <p>MINISTERIO DE JUSTICIA. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA</p>	<p>PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>		<p>PPRL- 300</p>
	<p>Edición: 1</p>	<p>Fecha: 07-10-2016</p>	<p>Página 4 de 9</p>
<p>TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD</p>			

vigilancia de la salud, bien debido a la espera de resultados concluyentes de pruebas complementarias o de interconsultas.

Adaptación de puesto de trabajo: son las modificaciones o ajustes de las condiciones de trabajo de un puesto específico, con objeto de que un trabajador concreto, catalogado previamente como especialmente sensible, pueda desempeñar las funciones propias con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.- REALIZACIÓN

La Subdirección General de Medios Personales al Servicio de la Administración de Justicia (SGMP) que tiene asignada la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la AJ deberá elaborar y mantener al día un procedimiento documentado específico propio que contemple las siguientes actuaciones:

5.1.- Iniciación del procedimiento

5.1.1. Iniciación de oficio

- a) Por la Gerencia Territorial cuando reciban un informe de APTO con limitaciones como resultado de los exámenes de la vigilancia de la salud realizados a los empleados públicos por la empresa concertada con la Administración de Justicia para el desarrollo de dicha actividad.
- b) Por la Unidad de Gestión de Personal cuando por propia iniciativa, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, o por denuncia, tenga conocimiento de que el estado de salud del empleado público ocasiona un riesgo para él, el resto de personal o terceros en el desempeño de su puesto de trabajo.


En ambos casos la información se remitirá a la SGMP para que dé traslado a la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales (UCRL), dándose inicio al procedimiento.

5.1.2. A solicitud de la persona interesada

El empleado público podrá solicitar la adaptación de su puesto de trabajo a la UCRL a través de la SGMP conforme al modelo establecido (Anexo 6.1), indicándose en la solicitud, en todo caso, el nombre y apellidos del funcionario, dirección a efectos de notificación, puesto de trabajo que desempeña, así como los motivos por los que solicita la adaptación y aportando los documentos que acrediten la misma.

5.2.- Tramitación

Tras el examen de la documentación recibida la UCRL valorará la petición realizada, pudiendo recabar informe médico de la empresa contratada en la especialidad de vigilancia de la salud.

 MINISTERIO DE JUSTICIA. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 300
	Edición: 1	Fecha: 07-10-2016	Página 5 de 9
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD			

En el caso de no contar con el consentimiento del trabajador, se valorará la necesidad de realizar un reconocimiento médico obligatorio previo informe de los representantes de los trabajadores.

5.3.- Informe de Vigilancia de la Salud

Al objeto de evaluar el estado de salud del trabajador, se establecerá cita del interesado con el médico de la empresa contratada en la especialidad de vigilancia de la salud, aportando en dicha cita toda la documentación médica que considere oportuna el trabajador. El facultativo emitirá un informe preceptivo no vinculante en un plazo inferior a un mes, detallando los siguientes extremos:

- a) Valoración sobre la relación entre las condiciones del trabajo y la enfermedad o lesión del trabajador, indicando de modo explícito, si el trabajador es apto o no para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) Informar si el trabajador puede continuar desempeñando el puesto de trabajo actual con limitaciones.
- c) Informar si las limitaciones son de carácter reversible o irreversible.
- d) Detalle de las limitaciones.

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.

Este informe será remitido por la UCRL a la UGP correspondiente, enviando una copia del mismo, en sobre cerrado, al empleado público y otra copia al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.


La UCRL participa como órgano asesor sin que tenga en ningún caso capacidad de decisión.

5.4.- Casos especiales

En los casos que el trabajador tenga reconocida una minusvalía, adjuntará a la documentación, el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el Equipo de Valoración y Orientación de la Unidad de Valoración y Diagnóstico del INSS, y la resolución del reconocimiento del grado de minusvalía emitida por este organismo. En ningún caso se enviará informe médico.

Si la minusvalía reconocida es superior al 33% corresponde a este organismo determinar la aptitud para el trabajo, según el artículo 41.3 de la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos. En este caso la UCRL solicitará informe al INSS y realizará el informe de aptitud basándose en el mismo.

Se valorará la tramitación de incapacidad permanente en los casos que sea necesario.

	MINISTERIO DE JUSTICIA. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 300
		Edición: 1	Fecha: 07-10-2016	Página 6 de 9
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD				

Las situaciones de inadecuación que estén relacionadas con problemas de drogodependencias o alcoholismo, no serán consideradas, por entender que no se derivan del puesto que ocupa el trabajador, debiendo ser canalizado por otras vías. En estos casos lo prioritario es el tratamiento, y una vez recuperado de su dependencia se valorarán las condiciones de trabajo.

5.4.- Resolución

Las UGP son los órganos competentes para iniciar, instruir y formular propuesta de resolución en el presente procedimiento.

Una vez recibido el informe la UGP resolverá si se estima o no la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud. Si es estimada se señalarán las condiciones de prestación del servicio que deban ser objeto de adecuación.


Cuando el informe de aptitud considere que la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo tiene carácter temporal, se revisará el caso una vez que hayan transcurrido dos años desde la resolución del procedimiento o antes, si así se deriva del informe, para lo que se emitirá nuevo informe por la UCRL.

La adaptación se realizará en el mismo centro de trabajo en el que esté destinado el empleado público. Si la adaptación conlleva una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto y, por tanto, procede un **cambio de puesto de trabajo**, este cambio estará condicionado a la existencia de una vacante idónea y a la acreditación del funcionario de su capacidad para el desempeño de las funciones del nuevo puesto. Se realizará mediante comisión de servicios, debiendo dicho funcionario participar en el siguiente concurso de traslados a un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones psicofísicas.

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

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 corresponde al efecto. Dicha reubicación no generará ningún derecho sobre el puesto desempeñado con carácter provisional, si bien el tiempo en tal desempeño se le considerará, a todos los efectos administrativos, como servicios en el puesto de origen.

El interesado podrá permanecer reubicado hasta que concurra algún motivo de cese, especialmente la incorporación del titular del puesto, o desaparezcan las circunstancias que determinaron su reubicación.

 MINISTERIO DE JUSTICIA. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 300
	Edición: 1	Fecha: 07-10-2016	Página 7 de 9
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD			

El trabajador queda comprometido a aceptar los resultados de la adaptación propuesta por la UGP, de lo contrario volverá a su situación anterior no pudiendo solicitar nueva adaptación por el mismo motivo.

Si la patología que presenta el trabajador no es permanente la UGP revisará el caso cada dos años, solicitando informe a la UCRL si lo considera necesario.

En los casos en los que la petición de adaptación se refiera a **personal interino** y ésta conlleve una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto no podrá llevarse a cabo la adaptación del puesto al no proceder el cambio de puesto de trabajo.

5.5.- Comunicación de la adaptación

La comunicación de la adaptación de puesto de trabajo será remitida al trabajador, al superior jerárquico y a la Gerencia correspondiente, al objeto de que por parte de éste, se señalen los puestos o servicios dentro del centro de trabajo, que se adecuen mejor a las limitaciones del trabajador.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud al que pertenezca el centro de trabajo, se informará de las adaptaciones y cambios de puestos de trabajo realizados y los puestos asignados en función de las limitaciones psicofísicas del trabajador.

6.- ANEXOS

6.1.- Modelo de solicitud de adaptación de puesto de trabajo

6.2.- Listado de control de distribución de documentos



MINISTERIO DE JUSTICIA.
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PPRL- 300

Edición: **1**

Fecha: **07-10-2016**

Página **8 de 9**

TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

ANEXO 6.1

SOLICITUD DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

Nombre: Apellidos:

D.N.I.: Edad:

Domicilio a efectos de notificaciones:.....

Teléfono de contacto:

Puesto de trabajo actual:.....

Centro/Órgano:.....

Jornada de Trabajo:

Funciones:

.....
.....
.....
.....

SOLICITA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

En..... a..... de..... de.....

Firma:

UNIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAL.



MINISTERIO DE
JUSTICIA.
ADMINISTRACIÓN DE
JUSTICIA

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- 300

Edición: **1**

Fecha: **07-10-2016**

Página **9 de 9**

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
POR MOTIVOS DE SALUD**

ANEXO 6.2

LISTA DE CONTROL DE DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS

Documento: Procedimiento de actuación para la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud.

Doc. Ref. Nº: PPRL-300

Hoja: x/x

Nº Edición	Fecha Edición	Apellidos y Nombre	Cargo	Unidad	Fecha acuse recibo