

Acaip

Adaptación o Cambio del Puesto de Trabajo POR MOTIVOS DE SALUD

**Requerirá de un examen
médico del empleado público**



ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

El servicio de prevención, de la Secretaria General,
requerirá un examen médico
del empleado público que solicite una
adaptación del puesto de trabajo

La Subdirección General de Recursos Humanos nos ha informado que a partir de ahora el Servicio de Prevención de la Secretaria General va a requerir la realización de un examen médico, a través de la empresa contratada para realizar la vigilancia de la salud, de aquel empleado público que solicite una adaptación del puesto de trabajo, basado en sus características personales o estado biológico, o aquellos que sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, al objeto de adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

El motivo de la implantación de reconocimiento médico es el de comprobar que la adaptación del puesto de trabajo se ajusta a criterios de coherencia en el diagnóstico respecto del informe previo del especialista o médico de cabecera aportado por el trabajador.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

¿En qué consiste la adaptación del puesto de trabajo?

La adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un funcionario/a. En la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos. Por ejemplo, pueden consistir en una flexibilización de horario para ir al médico, rehabilitación, ..., o en adaptaciones del espacio y del mobiliario.

En nuestro ámbito profesional la adaptación del puesto de trabajo más frecuente es la **evitar que el funcionario/a tenga contacto directo con internos/as**. La Administración Penitenciaria acordará ésta medida, a petición del trabajador, que deberá estar avalada por informes médicos, psicológicos o psiquiátricos, que serán aportados por el propio empleado cuando haya sufrido algún incidente regimental de cierta importancia como en caso de padecer un secuestro, una agresión muy grave, un intento de violación, motín, etc..., a los efectos de mitigar los daños psicológicos que haya podido sufrir.

Otra adaptación más habitual de los funcionarios de prisiones es la **conveniencia de proceder a la flexibilización de los turnos de trabajo**¹, cambiando el

¹ **TURNICIDAD Y TRABAJO NOCTURNO.**

Las consecuencias que puede ocasionar la realización de turnos de trabajo (jornadas de mañana y tarde) y el trabajo nocturno en un trabajador son las alteraciones del equilibrio biológico y social del individuo. **Los problemas más habituales que padecen los trabajadores con esta situación laboral son los siguientes: insomnio, fatiga crónica, digestivos, cardiovasculares, sexuales, familiares y profesionales.**

El trabajo a turnos repercute de forma negativa sobre la salud de las personas en distintos niveles. Por una parte, se altera el equilibrio del organismo debido al desfase de los ritmos biológicos (repeticiones cíclicas de las funciones biológicas, como por ejemplo, la temperatura corporal, la tensión arterial, etc.), por los cambios en los hábitos alimentarios y por los trastornos producidos en el sueño. A largo plazo, estas alteraciones pueden producir problemas de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y enfermedades relacionadas con el aparato circulatorio. Por otro lado, el trabajo a turnos produce perturbaciones en la vida familiar y social, dada la falta de coincidencia horaria con las demás personas, provocando

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

turno de noche por la mañana o tarde del día siguiente o estableciendo una jornada de mañana o tarde fija, a los efectos de mitigar daños desde el punto de vista de salud laboral. Igualmente el trabajador deberá avalar su petición de adaptación con informes médicos.

La adaptación realizada para estos supuestos permitiría al funcionario seguir realizando las tareas propias de su puesto de trabajo.

problemas de aislamiento y dificultades de comunicación. Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores.

Recomendaciones:

- 1 Establecer los turnos respetando al máximo el ciclo del sueño: debe evitarse que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7 h., las 14 y las 15h. y las 22 y 23 h.
- 2 Dar facilidades (comedores, salas de descanso, etc.) para que los trabajadores a turnos puedan comer de forma equilibrada, ingerir alimentos calientes y disponer del tiempo suficiente para realizar las comidas.
- 3 La elección de los turnos será discutida por los interesados sobre la base de una información completa que les permita tomar decisiones de acuerdo a sus propias necesidades individuales.
- 4 Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- 5 Realizar ciclos cortos en cada turno (2 ó 3 días), puesto que así los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Al cambiar los ciclos vigilia/sueño, estos ritmos se desequilibran, pero se recuperan al volver a un horario normal.
- 6 Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descansar después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año, etc.
- 7 Disminuir el número de años de trabajo nocturno continuado en función de la edad u otros factores que puedan afectar a la salud. (La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario).
- 8 Reducir o evitar, en lo posible, una carga de trabajo elevada en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideren imprescindibles e, igualmente, evitar tareas que supongan una elevada atención entre las 3 y las 6h. de la madrugada. La baja actividad del organismo durante la noche y la acumulación de fatiga por un sueño deficiente provocan un menor rendimiento en el trabajo. Entre dichas horas, la capacidad de atención y la toma de decisiones es más reducida.
- 9 Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de modo que exista la posibilidad de planificar actividades extralaborales y se favorezcan las relaciones sociales.
- 10 Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores al trabajo a turnos y que pueda prevenir problemas irreversibles de salud.
- 11 Desarrollar una estrategia individual para mejorar el sueño: conseguir el soporte de familiares y amigos, elegir espacios oscuros y silenciosos para dormir, mantener un horario regular de comidas, evitar tomar comidas pesadas antes de acostarse, evitar tomar cafeína, estimulantes y alcohol en general 2 ó 3 horas antes de acostarse, y hacer ejercicio regularmente.

INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

Recientemente la Administración Penitenciaria ha informado, en la Comisión Técnica de Riesgos Laborales, que el Servicio de Prevención de la Secretaria General **va a requerir la realización de un examen médico**, a través de la empresa contratada para realizar la vigilancia de la salud, de aquel empleado público que solicite una adaptación del puesto de trabajo, a los efectos de comprobar que **la adaptación del puesto de trabajo se ajusta a criterios de coherencia en el diagnóstico respecto del informe previo del especialista o médico de cabecera aportado por el trabajador. Dicho examen se realizará por un médico especialista en medicina del trabajo.**

PROCEDIMIENTO PARA LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD DEL TRABAJADOR

JUSTIFICACION LEGAL:

El Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007) establece dentro Título III "Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos", en su capítulo I "Derechos de los empleados públicos", que los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: ***"A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" (art. 14.I).***

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 los trabajadores/as**, así como las medidas particulares a adoptar en relación con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos a los riesgos laborales.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

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

La Vigilancia de la salud de los trabajadores (regulada en el art. 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales) es una obligación del empresario quien deberá garantizar a sus empleados «la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, 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».

«Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre 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.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica se limitará al personal médico que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador».

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

Así, el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que «el empresario (Administración en nuestro caso) garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus 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, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias».

«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».

De todo ello se deduce la obligación de la Administración como empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable, cometidos alternativos, a todos aquellos funcionarios/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.

En el ámbito de Instituciones Penitenciarias se establece en el apartado VIII “Adecuación del personal al puesto de trabajo” de la Instrucción 12/97, de la Dirección General de II.PP. (actualmente en proceso de revisión sin cambios importantes por la Administración), que como norma general, cada funcionario debe realizar las jornadas, horarios, funciones y tareas de su puesto titular. **Solo podrán desempeñar otros puestos de trabajo los funcionarios que tengan autorizada la pertinente comisión de servicios o atribución temporal de funciones.**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

«En los casos excepcionales que los directores de los centros no tengan personal suficiente para atender adecuadamente determinados servicios, unidades y puestos de trabajo, **deberán plantearlo a la Subdirección General de Recursos Humanos, para que previa evaluación de las circunstancias que concurran autorice o no las comisiones de servicios que considere necesarias**».

En el artículo 15.1.d) de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales al hablar de las Principios de la acción preventiva establece la obligación del empresario (Administración en nuestro caso) «El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior ², con arreglo a los siguientes principios generales: .../...

- d) **Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud**».

²

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. (LPRL)

1. **Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.** El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. **Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. .../...**
2. En cumplimiento del deber de protección, **el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.** A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa **y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, .../..., vigilancia de la salud**, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley. .../...
3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
5. **El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

■ Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo en Instituciones Penitenciarias.

La Administración Penitenciaria no tiene establecido un protocolo o procedimiento para la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, por lo que toma como referencia la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, título VI.

→ **ORGANO COMPETENTE:**

El Órgano competente para iniciar la tramitación del expediente será la Subdirección General de Recursos Humanos de II.PP. a través del Servicio de Salud Laboral. Asimismo, la resolución del expediente será dictada por el Subdirector General de Recursos Humanos.

→ **INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:**

El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado:

- **De oficio:** Por resolución del Subdirector General de Recursos Humanos que como consecuencia del reconocimiento médico realizado al trabajador de forma voluntaria, a través de la empresa contratada para llevar a cabo la "vigilancia de la salud" ³, ponga de manifiesto que el estado de salud del

³

Artículo 22. Vigilancia de la salud. (Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales)

1. **El empresario garantizará 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 podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

trabajador suponga un riesgo para él, para terceros o para el resto del personal en el desempeño de su trabajo.

La Administración como empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención **serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención**, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (Art. 22 LPRL).

Por tanto, la empresa que realiza la vigilancia de la salud remitirá **un informe de conclusiones de los reconocimientos médicos en el que constará la situación de “APTO” o “APTO CON LIMITACIONES” de los trabajadores revisados**, indicando si dichas limitaciones son reversibles o irreversibles. **En caso de apreciarse limitaciones, estas serán vinculantes para la Administración Penitenciaria procediendo a la adaptación de su puesto de trabajo o sus asignaciones funcionales.**

-
2. **Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre 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. **Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.**
 4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, **el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.**

.../...

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

ACAIP

Las limitaciones o restricciones más frecuentes que se dan en nuestro ámbito laboral son las siguientes:

- ✓ No tener contacto con internos.
- ✓ No subir escaleras.
- ✓ No coger peso o cargas.
- ✓ No realizar trabajo nocturno.
- ✓ No realizar trabajo a turnos.

- **A instancia o solicitud del propio interesado:**

El procedimiento se iniciará a instancia del interesado a través de solicitud por escrito en la que conste el nombre y apellidos del interesado, lugar designado para recibir las notificaciones (puede ser el centro penitenciario), puesto de trabajo que desempeña, hechos y razones que fundamenten la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo, así como todos los documentos que considere oportuno para avalar su solicitud.

La instancia (no hay modelo oficial) se remitirá a la Subdirección General de Recursos Humanos. Servicio de Relaciones Laborales. Secretaría General de II.PP. (Ministerio del Interior) C/Alcalá 38-40, 28071 Madrid.

→ **TRAMITACIÓN DE LA PETICIÓN DEL INTERESADO:**

Una vez acordado la iniciación del procedimiento, se notificará al interesado, conforme al artículo 42 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, y se le indicará de los trámites administrativos que se van a realizar y que con carácter general serán los siguientes:

- 1.- **Se solicitará informe del Director del Centro Penitenciario.**
- 2.- **En un plazo no superior a tres meses, le será comunicada la resolución de la solicitud planteada. Si transcurrido**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

éste plazo no se hubiese recibido resolución expresa, se entenderá desestimada por silencio administrativo (art. 43 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre).

En todo caso, el plazo indicado **se podrá suspender** en los casos de solicitud de información al interesado, solicitud de informes a órganos de la misma Administración o la realización de pruebas técnicas pertinentes (art. 42 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre).

- 3.- Si en el plazo de tres meses desde la solicitud de informes no se hubiera obtenido respuesta, **se producirá el archivo de la solicitud al producirse la caducidad de la misma** (art. 92 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre).
- 4.- El Servicio de Prevención (médico del trabajo) deberá valorar los siguientes puntos:
 - a. Patología que sufre el interesado y las limitaciones que las mismas le originan.
 - b. Si dichas limitaciones son reversibles o irreversibles.
 - c. Si el trabajador puede seguir desempeñando su puesto de trabajo, sin limitaciones, con limitaciones (especificando las mismas) o no puede seguir desempeñándolas.

Una vez valorada la situación remitirá informe a efectos de que dicte la resolución por el órgano competente.

- 5.- **Aclaración sobre el estado de tramitación de la solicitud.** Los funcionarios afectados se podrán dirigir al Servicio de Salud Laboral, bien telefónicamente (telf.: 91 335 50 00 / 49 48), o por escrito (misma dirección que la solicitud previa).
- 6.- **Resolución** del Subdirector General de Recursos Humanos dirigida al Director del Centro Penitenciario del funcionario afectado, el cual dará

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

ACAIP

traslado al mismo, remitiendo copia de la resolución a la Unidad del Servicio de Salud Laboral. En ésta resolución se hará constar:

- a) **La procedencia o improcedencia a la adaptación o cambio de puesto de trabajo:**
- **Negativo:** cuando estimen que no es necesario el cambio o la adaptación del puesto de trabajo.
 - **Positivo al cambio de puesto de trabajo:** cuando se estime que no puede desempeñar las tareas necesarias para el desempeño de las funciones que tiene asignadas su actual puesto de trabajo.
 - **Positivo a la adaptación del puesto de trabajo:** cuando se estime que hay tareas que no puede realizar el trabajador y que por lo tanto hay que adaptar el puesto de trabajo a las capacidades del empleado suprimiendo la realización de determinadas tareas que no pueda realizar.

La adaptación no supondrá para el funcionario ninguna merma en sus retribuciones económicas.

La Administración no podrá obligar al funcionario a participar en el próximo concurso general de provisión de puesto de trabajo, a los puestos que a su entender sean compatibles con su estado físico.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

- b) Si se estima la adaptación del puesto de trabajo se indicará en qué consistirá la adaptación en caso de adaptación del puesto de trabajo, y se recogerán las medidas de protección y preventiva, así como las tareas que puede realizar el trabajador y las que no.
- c) Se establecerá un periodo de validez de la adaptación. Transcurrido dicho periodo deberá solicitar de nuevo la adaptación a efectos de ser revisada, remitiendo informes médicos actualizados.
- d) En caso de que se estime necesario adscribir al trabajador a un nuevo puesto de trabajo, éste tendrá carácter provisional.



ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info
web: www.acaip.info
