

# PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD  
AREA DE RR.HH., ORGANIZACIÓN Y CALIDAD

## ÍNDICE

<b>1. OBJETO</b>	<b>2</b>
<b>2. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>3. MARCO LEGAL</b>	<b>4</b>
<b>4. RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN / AGENTES IMPLICADOS</b>	<b>5</b>
<b>5. DEFINICIONES</b>	<b>5</b>
<b>6. INFORMACION AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	<b>7</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO</b>	<b>8</b>
<b>8. ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>11</b>
<b>9. REUBICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>12</b>
<b>10. PLAZO MAXIMO RESOLUCION Y SILENCIO ADMINISTRATIVO</b>	<b>12</b>

## 1. OBJETO

El artículo 37.1 j) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El artículo 13 del Convenio Colectivo del Personal Municipal 2004-2007 actualmente vigente en ultraactividad por acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 29 de julio de 2016, así como del Acuerdo sobre Condiciones Socio económicas del personal funcionario actualmente vigente, establecen que *«La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que tengan disminuida su capacidad, por edad y otra razón, para desarrollar su actual puesto de trabajo y previa solicitud del interesado sean, manteniendo sus retribuciones anteriores caso de ser superiores a las del nuevo puesto, destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y una vez consultados los representantes legales de los trabajadores, todo previo dictamen favorable de los servicios médicos que correspondan» «No podrán ser adecuados en los supuestos anteriores directamente a una plaza de superior categoría a la que ocupaban, cuando mermen los derechos o las perspectivas de promoción de otros trabajadores de este servicio».*

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995), configuran el régimen jurídico de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, estableciendo que *«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 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 estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias»*

Del mismo modo, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995), establece que *«La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.*

*Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno o, en su caso, deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos»*

En el mismo sentido tanto el artículo 4.1 b) como el artículo 37.3 g) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997), establecen que como contenido general de la evaluación se tendrán en cuenta tanto las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Por todo ello, este procedimiento tratará de establecer las pautas de actuación necesarias para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, con la finalidad de que estas personas efectúen su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud a través de mecanismos que permitan la adaptación del puesto que desempeñan a sus especiales características personales o estado biológico, tratando de eliminar los efectos perjudiciales que pudieran ocasionarles las condiciones de trabajo.

Aspecto muy importante del presente procedimiento al no existir una definición clara de lo que se considera «trabajador especialmente sensible», es determinar desde el punto de vista técnico, a qué trabajadores y trabajadoras se les debería considerar especialmente sensible con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado, atendiendo tan solo a las características personales de tipo físico, mental o sensorial que pudieran hacerles especialmente vulnerable a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo, resaltando el hecho de que tener reconocida una discapacidad no presupone que el trabajador/a sea especialmente sensible a los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo que desempeña ni que requiera unas restricciones o adaptaciones determinadas en ese puesto de trabajo.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento será de aplicación a los empleados/as públicos/as que desempeñan sus funciones en el Ayuntamiento de Marbella, de acuerdo con la conceptualización y clasificación establecida en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con exclusión del personal eventual:

*1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.*

*2. Los empleados públicos se clasifican en:*

*a) Funcionarios de carrera.*

*b) Funcionarios interinos.*

*c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*

## 3. MARCO LEGAL

La normativa aplicable al presente procedimiento es la que a continuación se relaciona:

- a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).
- b) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997).
- c) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- e) Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- f) Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999.
- g) Convenio Colectivo del Personal Municipal 2004-2007 actualmente vigente en ultraactividad por acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 29 de julio de 2016.

- h) Acuerdo sobre Condiciones Socio económicas del personal funcionario actualmente vigente.

#### **4. RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN / AGENTES IMPLICADOS**

Las obligaciones derivadas en el cumplimiento de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales por la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias respecto a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, corresponderá a los siguientes agentes implicados en el presente procedimiento:

- Servicio de Medicina Laboral. En los protocolos de vigilancia de la salud, establecerá los procedimientos destinados a la detección a través de los exámenes de salud y análisis de información relativa a las ausencias de los trabajadores por motivos de salud.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En las evaluaciones de riesgos y la investigación de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, detectarán e identificarán a los trabajadores especialmente sensibles (TES).
- Servicio de RR.HH., Organización y Calidad. Canalizará la información relativa a los trabajadores especialmente sensibles y gestionará todas aquellas actuaciones necesarias destinadas a la implantación de las medidas preventivas y de protección que resulten del presente procedimiento.
- Los trabajadores especialmente sensibles que o bien directamente o a través de las unidades y departamentos de servicio, comunicarán sus características personales o estado biológico conocido para su consideración, a través de los procedimientos que se establezcan para ello.
- En los casos de embarazo, la mujer gestante, que deberá comunicarlo lo antes posible de acuerdo con el procedimiento que se establezca para ello.

#### **5. DEFINICIONES**

##### ***Trabajador/a Especialmente Sensible, en adelante TES***

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, establece que un trabajador/a especialmente sensible ***es aquel que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.***

En la práctica habitual nos referiremos por igual con el término de “trabajador/a especialmente sensible” tanto al que presenta unas determinadas características personales o estado biológico conocido, estén reconocidas o no como situación legal de discapacidad o sean situaciones permanentes o transitorias, que hacen que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo que desempeñan, como al trabajador o trabajadora que, como consecuencia de un daño para la salud

producido por el desarrollo de su trabajo habitual, sea a partir de entonces más susceptible a la aparición de daños en tareas de riesgo similar al que propició el daño.

### ***Apto***

Aquel trabajador o trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud, es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos empleados en la vigilancia sanitaria específica y evidenciar que el estado psicofísico del mismo responde plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo.

### ***Apto con limitaciones***

Aquel trabajador o trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud, es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos empleados en la vigilancia sanitaria específica y evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a algunas de las exigencias de su puesto de trabajo y que, en todo caso, no suponen afectación de sus tareas básicas y fundamentales.

### ***No Apto***

Aquel trabajador o trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud, es calificado así por el facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos empleados en la vigilancia sanitaria específica y evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias de su puesto de trabajo y que, en todo caso, suponen afectación de sus tareas básicas y fundamentales con el impedimento de su realización.

### ***Propuesta de Limitaciones Laborales o Personales***

Informe emitido por el facultativo competente que califica al trabajador o trabajador sometida a la vigilancia de la salud, en el que constan expresamente las limitaciones exactas de dichos trabajadores/as que impiden la realización algunas o todas las tareas básicas y fundamentales en el desempeño de su puesto de trabajo.

### ***Adaptación del puesto de trabajo***

Es el proceso por el cual se realizan las modificaciones o ajustes razonables de las condiciones básicas y fundamentales de un puesto de trabajo específico, con el objeto de que un trabajador concreto catalogado previamente como TES, pueda desempeñar las funciones propias del mismo con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### ***Reubicación del puesto de trabajo***

Es el proceso por el cual, cuando se pongan de manifiesto las razones motivadas y justificadas de la Unidad de adscripción del trabajador/a especialmente sensible TES, de la imposibilidad de llevar a cabo las adaptaciones necesarias de su puesto de trabajo para reducir su exposición al riesgo y el Servicio de RR.HH., atendiendo a las

indicaciones recibidas tanto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como del Servicio de Medicina Laboral, emita informe, se produzca la reubicación del puesto de trabajo del trabajador/a TES.

### ***Vigilancia de la Salud***

De acuerdo con la NTP (Nota Técnica de Prevención) número 959/2012 del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), La vigilancia de la salud *consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El término “vigilancia de la salud” engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de absentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, reconocimientos médicos. La vigilancia de la salud nos ayuda a:*

- *Identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, gestión del caso, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos)*
- *Planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación y las acciones a realizar.*
- *Evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.*

### ***Evaluación de Riesgos Laborales***

De acuerdo con lo establecido en el capítulo II “Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, «*La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse*». Particularmente, el artículo 4 de la norma citada, establece que la evaluación inicial de riesgos deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de

la empresa en que concurren dichos riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de las condiciones de trabajo.

## **6. INFORMACION AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales cuando dice *«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»*, el Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso, con las limitaciones previstas en el propio apartado 4 de la citada norma, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995.

Por ello, específicamente y en relación con este Procedimiento, el Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso a la evaluación completa y específica del puesto de trabajo, la propuesta de restricciones o limitaciones y a los informes emitidos, en su caso, sobre la adaptación de puestos de trabajo.

## **7. PROCEDIMIENTO**

### **7.1. *Inicio del Procedimiento. Detección del Trabajador Especialmente Sensible.***

Para el inicio de este procedimiento y el cumplimiento por los agentes implicados en el mismo de las obligaciones derivadas de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y que deben estar dirigidas a la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias respecto a los TES, estos agentes deben tener conocimiento y constancia de la situación de especial sensibilidad a través de la puesta en conocimiento del Área de Recursos Humanos por uno de los siguientes medios:

- a) Por iniciativa del trabajador/a, mediante su comunicación a través del documento señalado como ANEXO I presentado a través de las oficinas de registros habilitadas de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, aportando la documentación que considere oportuna.
- b) De oficio con la adopción del acuerdo:
  - Por iniciativa del responsable de la unidad de adscripción del trabajador/a, mediante comunicación a través de los procedimientos internos de gestión de RR.HH.

- Por iniciativa del Área de Recursos Humanos, cuando tengan conocimiento de una situación de especial sensibilidad, utilizando el procedimiento establecido al efecto.
- A través de la identificación de un trabajador/a especialmente sensible por los responsables de la Vigilancia de la Salud, tras las oportunas revisiones médicas iniciales, periódicas o después de bajas prolongadas.
- A través de la identificación de un trabajador/a especialmente sensible por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tras las oportunas evaluaciones de riesgos laborales realizadas.

## 7.2. Actuaciones.

7.2.1 Con independencia de la vía de puesta en conocimiento de la posible situación de especial sensibilidad, a excepción de la iniciativa del propio trabajador/a, el Área de Recursos Humanos deberá informar a dicho trabajador/a de la incoación del expediente de inicio de este procedimiento, dándole traslado de la información que se relaciona a continuación:

- A petición de quién se inicia del procedimiento.
- Causa que justifica el inicio del procedimiento.
- Documentación aportada al procedimiento.
- Anexo I de solicitud de inicio de procedimiento para la protección de TES, para su cumplimentación, concediéndole un plazo de 10 días hábiles.

Cuando el trabajador/a no cumplimente el Anexo I en el plazo indicado, será de aplicación lo establecido en el artículo 22.1 de la LPRL donde se determina la excepción del carácter voluntario de la evaluación médica *«previo informe de los representantes de los trabajadores, en 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»* . Para ello, cuando se den los supuestos indicados, se efectuará la petición de informe a los representantes de los trabajadores y se procederá a la evaluación médica obligada del trabajador/a.

7.2.2 **Evaluación específica de los riesgos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.** El expediente incoado será remitido al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para la emisión de *informe de evaluación inicial de riesgos* que determine las condiciones de trabajo existentes o previstas para el puesto de trabajo que ocupa el posible TES o, en su caso, para la realización de una *“evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo”* de acuerdo con el método general de

evaluación aplicable en el citado servicio con la emisión del informe oportuno.

- 7.2.3 **Evaluación por el Servicio de Medicina Laboral. Vigilancia de la Salud.** El expediente será remitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al Servicio de Medicina Laboral que, de acuerdo con el expediente médico del trabajador o trabajadora así como la información que, en su caso, voluntariamente aportara, efectuará los reconocimientos oportunos valorando las capacidades del trabajador/a en relación con las demandas y funciones del puesto de trabajo asignado, emitiendo el ***Informe de Aptitud*** que contendrán las posibles evidencias de sensibilidad especial y el alcance de las limitaciones en el desempeño del mismo, con el correspondiente resultado: Apto, Apto con Limitaciones o No Apto.

**Apto** para el puesto de trabajo: cuando al valorar al trabajador, a pesar de que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocido la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, se determina que no hay impedimento para el desarrollo de todas las tareas de su puesto de trabajo.

**Apto con limitaciones:** cuando el trabajador es identificado como especialmente sensible (TES) a un riesgo o tarea accesoria de su puesto de trabajo, pudiendo realizar y desarrollar las tareas principales del mismo.

**No Apto:** cuando el trabajador es identificado como especialmente sensible (TES) a un riesgo o tarea principal de su puesto de trabajo, por lo que no es posible la exposición a dicho riesgo o tarea y, tampoco es posible la adaptación del puesto de trabajo y la continuación en el mismo podría suponer efectos nocivos o poner en peligro la seguridad o salud del trabajador o de terceros.

- 7.2.4 **Resolución del procedimiento RR.HH.** El expediente completo será remitido al Servicio de Recursos Humanos en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22.4 de la LPRL que elevará la correspondiente propuesta de resolución al órgano competente con la determinación de las actuaciones que deban llevarse a cabo:

**Análisis Adicional del Puesto de Trabajo (APTO).** El problema de salud del trabajador puede ser a causa de una posible especial sensibilidad o por la falta de medidas preventivas en su puesto de trabajo. Si el servicio médico no detecta que el trabajador es especialmente sensible, será oportuno la revisión de la ***evaluación inicial*** o, en su caso, ***la evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo*** realizada por los técnicos de prevención con el fin de determinar la posible existencia de riesgos relativos a las condiciones de trabajo. Si estos riesgos existen, debe procederse a la definición de las oportunas medidas correctoras y comunicarlas a RR.HH. para que se lleven a cabo, mientras

que el servicio médico debe hacer un seguimiento para determinar la mejora del estado de salud del trabajador/a afectado.

**Adaptación del puesto de trabajo (APTO CON LIMITACIONES).**

Si existen evidencias de especial sensibilidad incluidas en el *Informe de Aptitud* y se especifique el alcance de las limitaciones en el desempeño del puesto de trabajo por el trabajador/a TES, la resolución adoptada que las incluya se pondrá en conocimiento de la Unidad de adscripción del trabajador/a, para que efectúe las posibles adaptaciones del puesto de trabajo que disminuyan la exposición al riesgo del trabajador/a especialmente sensible. Si la Unidad de adscripción no tuviera la posibilidad de llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo que le ha sido comunicada, emitirá informe motivado de las razones que será remitido al Servicio de RR.HH.

**Reubicación de puesto de trabajo (APTO CON LIMITACIONES).**

Cuando se pongan de manifiesto las razones motivadas y justificadas de la Unidad de adscripción del trabajador/a especialmente sensible TES, de la imposibilidad de llevar a cabo las adaptaciones necesarias de su puesto de trabajo para reducir la exposición al riesgo del TES, el Servicio de RR.HH., atendiendo a las indicaciones recibidas tanto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como del Servicio de Medicina Laboral (vigilancia de la salud), emitirá informe sobre la existencia de puesto de trabajo vacante en una Unidad a la que pudiera adscribirse el trabajador/a TES afectado.

**Valoración de Propuesta de Incapacidad Temporal e Informe de solicitud de capacitación a la UMVI (NO APTO).** Cuando se ponga de manifiesto que las restricciones laborales incluidas en el *Informe de Aptitud* impiden la realización de las tareas principales del puesto de trabajo que desempeña el trabajador/a especialmente sensible TES por su calificación como NO APTO puesto que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias del puesto de trabajo que desempeña, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Si la imposibilidad para el desempeño de las exigencias principales de su puesto de trabajo es temporal, se remitirá por el Servicio de Medicina Laboral (vigilancia de la salud) informe a su Médico de Familia para la valoración de propuesta de incapacidad temporal (IT).

Si la imposibilidad para el desempeño de las exigencias principales de su puesto de trabajo es definitiva, el Servicio de Medicina Laboral iniciará los trámites oportunos a través de la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades (UMVI) para la determinación de la capacitación del trabajador/a especialmente sensible, aportando la documentación necesaria.

## **8. ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO.**

La resolución del procedimiento por el órgano competente en los términos previstos en puntos anteriores, cuando determine la obligación de la Unidad de adscripción del trabajador/a TES a la adaptación del puesto de trabajo que desempeña el TES en relación con el alcance de las limitaciones que ostenta en el desempeño de dicho puesto de trabajo, tendrá como objetivo la adopción de medidas técnicas que afecten a los elementos materiales del puesto y la adopción de cuantas medidas organizativas sean necesarias y que estén encaminadas a la modificación o supresión de determinadas tareas contenidas en el puesto y que pudieran resultar incompatibles con esas limitaciones.

Las adaptaciones no tienen por qué suponer grandes modificaciones del puesto de trabajo, pues a través de medidas como la sustitución de una tarea por otra, la rotación de puesto, la introducción de pausas o la adopción de medidas preventivas específicas en el desempeño del trabajo en el servicio (por ejemplo el uso de guantes) pueden conseguir el objetivo de imponer pautas de actuación que garanticen una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos y, sobre todo, la finalidad de que estas personas efectúen su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud ni la de terceros.

Las medidas a adoptar tampoco deben implicar una mayor carga para el resto de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la Unidad, por lo que deben realizarse las adaptaciones necesarias y revisar las condiciones de trabajo del resto de los trabajadores para impedir los daños a su salud, evitando conflictos y promoviendo la participación de todos ellos.

Entre todas estas medidas, como orientación, podemos destacar las siguientes:

*Reorganización del Trabajo.* Se aplica a la naturaleza del mismo. En su forma más simple implica suprimir las partes no esenciales de un trabajo que pudieran afectar a la capacidad limitada del trabajador o trabajadora especialmente sensible.

*Modificación en las tareas del Puesto de Trabajo.* Requiere un cambio en la forma de realizar las tareas, con la participación directa del responsable de la Unidad. Esta modificación puede tratarse de un cambio simple, como la altura de desarrollo del trabajo, o cambios más complejos como la incorporación de avances y ayudas técnicas que faciliten la movilidad o la comunicación.

*Servicios de apoyo.* Requiere una modificación en la forma de realización de las tareas de un puesto de trabajo, que permita la participación de otros trabajadores de la Unidad que ayuden en la realización de las tareas esenciales del trabajo asignado al TES, en definitiva, la inclusión de guías o asistencias.

*Restricciones en la participación de los trabajadores y trabajadoras* especialmente sensibles en los procesos.

Supresión de barreras que permitan facilitar la accesibilidad a todas las áreas de trabajo necesarias en las que necesita desenvolverse el trabajador/a, tales como puertas, pasillos, ascensores, escaleras, rampas, bordillos, barras de apoyo, suelos, paredes, etc.

Adaptación del entorno de trabajo, locales o puestos, como por ejemplo sillas adaptables, rampas, dispositivos de apertura automáticos, timbres, dispositivos visuales, auriculares telefónicos que eviten dolencias musculoesqueléticas, etc.

Asignar al TES a una zona de trabajo diferente, que no suponga un riesgo, como por ejemplo zonas de más fácil acceso para problemas de movilidad o cercanía al domicilio para facilitar la asistencia a un tratamiento determinado por ciertas patologías.

Adquirir o modificar los equipos de trabajo, como por ejemplo teclados o teléfonos de manos libres.

O, por último la modificación de manuales, consultas o instrucciones, la buena iluminación y señalización en materiales y soportes accesibles y seguros.

En definitiva, se hace necesario recordar que la adaptación del puesto de trabajo debe realizarse considerando la privacidad, confidencialidad, autonomía y autoestima de los trabajadores y trabajadoras, garantizando el cumplimiento de los derechos que le asisten de ocupación y promoción en el trabajo.

## **9. REUBICACION DEL PUESTO DE TRABAJO.**

Del informe de la Unidad de adscripción del trabajador especialmente sensible puede desprenderse la procedencia de reubicación del puesto de trabajo, bien porque no hubiera lugar a la adopción de medidas destinadas a la adaptación del puesto de trabajo que desempeña el trabajador/a o, bien por resultar insuficientes las adoptadas para ello.

En realidad, se pondrá de manifiesto motivada y justificadamente que es necesario proceder a la reubicación del puesto de trabajo que desempeña el TES a otra Unidad o Área distinta de la de su adscripción, por lo que desde RR.HH. se emitirán los informes correspondientes para determinar, en el plazo máximo de un mes, cuales serán aquellas que respondan a las características especificadas en el Informe de Aptitud. En esos informes, en atención a las exigencias de protección recomendadas, se incluirá relación detallada de las funciones y tareas que deba realizar el trabajador/a, que sean compatibles todas ellas con su estado psicofísico y que respondan a las exigencias de su puesto de trabajo, sin que esas medidas supongan afectación a sus tareas básicas y fundamentales de tal modo que impidan su realización.

No se trata de un cambio de puesto de trabajo, puesto que la selección y provisión de puestos de trabajo deberá realizarse de acuerdo con los procedimientos establecidos legalmente para ello, sino que, en la medida de lo posible y respetando el derecho a la ocupación efectiva de los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento, cumplir con lo establecido de la LPRL y proporcionar la protección adecuado a los trabajadores/as especialmente sensibles ante determinados riesgos o tareas, reubicándolos en aquellos centros de trabajo donde se podrá garantizar de manera específica esa obligada protección indicada anteriormente y en los que el TES puede desempeñar su puesto de trabajo del modo más adecuado y adaptado a sus características personales o estados biológicos conocidos y que pudieran suponer riesgos derivados de su trabajo.

## **10. PLAZO MAXIMO DE RESOLUCION Y SILENCIO ADMINISTRATIVO.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación. Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses que se contarán de la siguiente manera:

a) En el procedimientos iniciado de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación.

b) En los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico del Ayuntamiento de Marbella para su tramitación.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el silencio tendrá *efecto desestimatorio* en este procedimientos, por cuanto que su estimación pudiera tener como consecuencia que se transfirieran al solicitante facultades relativas al servicio público.

La desestimación por silencio administrativo tendrá los solos efectos de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso-administrativo que resulte procedente.