

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., excepto el colectivo de Policía Municipal (según art. 42.4 del Acuerdo Convenio 2012-2015), disponemos de un procedimiento que podemos iniciar en caso de que la salud nos impida o nos limite el desarrollo normal de nuestra actividad laboral.

Se trata de plasmar el principio general de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1 d) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga al empresario a “adaptar el trabajo a la persona”.

La adaptación del puesto se refiere a adecuar las condiciones de trabajo a los problemas concretos de salud del trabajador o trabajadora al objeto de facilitar el desempeño de las tareas en su mismo puesto de trabajo. Cuando el estado psicofísico no responda a las exigencias del puesto de trabajo, se producirá la movilidad a otro diferente al que ostenta de forma habitual. En cualquier caso, el cambio a un nuevo puesto de trabajo tiene que ser en principio equivalente al puesto de origen, lo que implica que deberá ser de igual grupo, nivel y retribuciones a la que tiene el interesado, en el puesto que ocupa, pero nunca superior.

[Leer más](#)

Este procedimiento se inicia mediante una instancia general (se adjunta modelo), que abre un proceso llevado a cabo por el Departamento de Salud Laboral (Unidad de Condiciones de Empleo) a través de un reconocimiento médico extraordinario y la aportación de documentación clínica para estudio y valoración que finalizará con la elaboración y remisión del Informe de adaptación o movilidad por motivos de salud a las diferentes Unidades Gestoras para que procedan a establecer las medidas recomendadas en ese informe.

Desde **CCOO**, con relación a este procedimiento siempre hemos considerado:

- ☐ La falta de representación de la parte social durante el proceso.
- ☐ La potestad última del cambio o adaptación, queda a criterio exclusivo de las S.G.T., sin seguimiento, ni control posterior.
- ☐ Creemos que es necesaria una garantía del proceso, implementando un medio como es una

Comisión de seguimiento, para realizar la valoración de la eficacia de la medida preventiva constatando que realmente es la adecuada y que está siendo eficaz en la eliminación o reducción de riesgo.

□ Rechazo a su posible uso fraudulento si se pretende utilizar como traslado encubierto.

[El Procedimiento](#) aquí referido se encuentra en nuestra página Web para su consulta, así como un Esquema sobre el mismo elaborado por la Secretaría de Salud Laboral de CCOO que resume y pretende servir de guía.