

Ficha de valoración ocupacional para trabajadores en Incapacidad Temporal (IT) en el País Vasco. Valoración de requerimientos del trabajo en pacientes en IT o al alta

Juan Goiria Ormazábal

Jefe del Servicio de Prevención de riesgos Laborales del Ayuntamiento de Bilbao. Presidente de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao.

Correspondencia

jgoiria@ayto.bilbao.net

Como dice el *Libro Blanco sobre vigilancia de la salud*, es una actividad propia del ámbito de la medicina del trabajo. Sin embargo, es imprescindible la interdisciplinariedad, puesto que, para llevar adelante esta vigilancia, deberán conocerse las condiciones y riesgos en el trabajo y, a su vez, aportará información capital para la planificación preventiva.

La definición de la vigilancia contiene la idea del seguimiento continuo.

En este sentido los Servicios de Prevención deben coordinar internamente la actividad entre los técnicos de prevención y los sanitarios en el ámbito de la medicina del trabajo identificando, además de los riesgos para el trabajo, las capacidades requeridas para el mismo ya que, en todo caso, a la medicina del trabajo compete la declaración de aptitud para el mismo.

Palabras clave: “*aptitud*”, “*médico-laboral*”, “*evaluación*”, “*Adaptación*”, “*compartir información*”, “*Incapacidad temporal*”, “*I. T.*”, “*Foro*”, “*Ficha*”, “*reubicación*”, “*Bilbao*”.

Key words: “*aptness*”, “*medical*”, “*work*”, “*evaluation*”, “*adaptation*”, “*share information*”, “*temporary incapacity*”, “*I. T.*”, “*Forum*”, “*Tab*”, “*relocation*”, “*Bilbao*”.

CONSIDERACIONES PREVIAS

La I. T. no es una cuestión sólo económica, es cuestión de:

1. **Actitud del trabajador**, del Servicio de Prevención, de la propia empresa, del personal sanitario asistencial, de la Inspección Médica, del I. N. S. S., Mutuas, etc. En dicha actitud intervienen factores, además del de la salud, de:

Intereses personales, falta de información compartida por los diferentes agentes que intervienen en la I. T., coyuntura económica, posible adaptación del puesto por la empresa, cuestiones familiares, recursos asistenciales, estructura preventiva, etc.

2. **Aptitud, desde el punto de vista médico-laboral** papel de los servicios de prevención en la actual situación con problemática acentuada en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo.

COMPARTIR INFORMACIÓN

Entre los diversos agentes implicados en la IT o la IP es fundamental para:

1. Evaluar por los servicios de prevención la posible relación causal de la patología con el trabajo desarrollado.
2. Evaluar por los médicos de Atención Primaria, Inspección Médica, Médicos del INSS, Médicos de las Mutuas; si la patología que presenta el trabajador le impide desarrollar su trabajo habitual.
3. Evaluar, tras una IT prolongada, por el médico del trabajo la aptitud, así como la posible adaptación.
4. Permite evaluar con mejor conocimiento a los médicos inspectores del INSS, las capacidades requeridas para el trabajo, en el caso de la Incapacidad Permanente.

FORO IT

Creado en el año 2006 con el auspicio de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao y el Ayuntamiento de Bilbao.

Objetivo:

- Crear un Foro de discusión científico-médica desde la perspectiva exclusivamente profesional, *no institucional* sobre la problemática de la IT y de los agentes implicados en la misma.

ENTIDADES PARTICIPANTES

- Academia de Ciencias Médicas de Bilbao.
- Ayto. de Bilbao.
- Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.
- Inspección de Trabajo de Bizkaia.
- INSS.
- Mutualia.
- Osakidetza.
- Osalan.
- Servicio de Prevención de Telefónica España.

COMPONENTES DEL FORO

- Coordinador: Dr. Juan Ignacio Goiria (Presidente de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao).
- Ayuntamiento de Bilbao: Dra. Begoña Escuza (Jefa de Inspección Médica) y Dra. Nieves Arias (Médico, Técnico del Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Bilbao).
- Inspección Médica del Departamento de Sanidad: Dr. Xabier Elexpe (Responsable de los tres territorios), Dr. Valeriano Fuentes (Jefe de Bizkaia), Dr. Enrique Alamillo (Jefe de Gipuzkoa), Dr. Luis Casado, Dr. José Ramón Arambarri, Dr. Juan José Sánchez Ayala (Jefe de Araba).
- Inspección de Trabajo: D. Manuel Velázquez (Jefe de Bizkaia).
- I. N. S. S. Jefes Médicos: Dr. Iñaki Enriquez (Bizkaia), Dr. José Manuel de Vicente (Gipuzkoa), Dra. Delia Marné (Araba).
- I. N. S. S.: D. Jesús Chamero (Subdirector I. N. S. S. Bizkaia I. T.).
- Mutualia: Dra. Karmele Araujo, Dr. Victor Etxenagusia.
- Atención Primaria: Dr. Cosme Naveda (Presidente del Colegio de Médicos de Bizkaia), Dr. Carlos Sola (Subdirector de Atención Primaria y Especializada de Osakidetza), D. José Luis Bilbao (Osakidetza), Dr. Iñaki Fraile (Osakidetza).
- Osalan: Dr. Juan Carlos Coto (Jefe de Salud Laboral) y Dr. Pedro Pablo Uriarte (Subdirector de Planificación).
- Telefónica: Dra. Concepción Martín de Bustamante (Directora del Servicio de Prevención de Telefónica España).

De este foro nace una Ficha de Valoración Ocupacional que es asumida por Osalan (Instituto Vasco de Salud Laboral), que mediante Resolución de 28 de Abril de 2009 insta a los Servicios de Prevención, a que faciliten su uso. También existe un compromiso por las Direcciones Provinciales del INSS de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, para utilizarlas, así como por Osakidetza que la incorpora a Osabide (Historia Clínica).

Esta ficha permite que los médicos que participan en el proceso de la Incapacidad Laboral tengan conocimiento de datos que son necesarios para poder realizar su labor, tanto desde el punto de vista de la capacidad laboral como de las limitaciones que produce la patología.

La ficha consta de las siguientes partes:

1. Datos de filiación.
2. Procedimiento de valoración de incapacidad laboral.
3. Médico que tiene contacto con el paciente y médico al que se solicita reconocimiento médico y ampliación de información.
4. Antecedentes médicos.
5. Historia de procesos anteriores de IT.
6. Exámenes de salud.
7. Resumen de las condiciones de trabajo:
 - Tareas.
 - Posturas.
 - Carga física.
 - Carga mental.
 - Manejo de vehículos.
 - Lugar de trabajo.
 - Condición laboral.

8. Exposición a riesgos laborales.
9. Equipos de protección individual.
10. Formación profesional.
11. Antecedentes de cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.
12. Informes médicos complementarios en relación con el proceso de incapacidad laboral actual.

Actualmente está en proceso de revisión en el sentido de incorporar una mejor valoración de aspectos de carga mental, así como una mejor cuantificación de la intensidad de los requerimientos.

Se pretende llegar a un acuerdo institucional en el que participen tanto la Consejería de Trabajo (Osalan), la Consejería de Salud (Inspección Médica y Osakidetza), las Direcciones Provinciales del INSS y las Mutuas para la implementación efectiva del uso de la ficha, así como articular un procedimiento estandarizado que simplifique su uso.

Desde el punto de vista de la protección de datos hay una parte de la ficha que no contiene información médica y, por lo tanto, puede ser trasladada para su uso sin el consentimiento del paciente, es la que se refiere a la parte de "Evaluación de las Capacidades Requeridas para el Trabajo" y que se elabora por el Médico del Servicio de Prevención y que debe ser utilizada, sobre todo, por Atención Primaria, Inspección Médica y Mutuas.

La principal dificultad radica en el conocimiento que es necesario que tengan los Médicos del Servicio de Prevención, de la patología causante de la IT o IP y de sus posibles limitaciones así como de los tratamientos que suponen una merma de las condiciones psicofísicas para poder efectuar correctamente la vigilancia de la salud, sobre todo tras un proceso prolongado de ausencia por motivos de salud.

La vigilancia de la salud, tal como la tenemos configurada en el Ayuntamiento de Bilbao y previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, establece la obligatoriedad del reconocimiento médico al ingreso al puesto de trabajo, en el reingreso tras un proceso de IT y en colectivos cuya actividad comporte un riesgo para terceros tanto compañeros de trabajo como la ciudadanía.

En el año 2004 se elaboró un Plan de Reubicación por Motivos de Salud que regula el procedimiento y la adaptación al puesto de trabajo en aquellos funcionarios del Ayuntamiento de Bilbao que presentan alteraciones psicofísicas y que ha permitido realizar de forma efectiva una mejor racionalización de la adaptación al puesto de trabajo.

En conclusión, lo más relevante de todo este proceso es que gracias a la colaboración, la implicación y las horas de trabajo de todo el grupo que compone el Foro de la IT, se ha mejorado ya de forma real la valoración de la capacidad laboral de nuestros trabajadores.

PLAN DE EMPLEO PARA LA REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS POR RAZONES DE SALUD DEL AYUNTAMIENTO DE BILBAO

En cumplimiento de las Directivas 89/391/CEE, así como del mandato constitucional que insta al desarrollo de una **política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo**, se aprobó la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que supone, en el ámbito de las Administraciones Públicas, considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rijan su relación de servicio, con las salvedades, en lo que a las funciones públicas de policía y servicios operativos de protección civil se refiere, recogidas en la propia normativa.

La planificación de la **actividad preventiva** que de ello se deriva tendrá **carácter integral** y se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la Administración municipal, contando para ello con la **participación de los representantes legales de los empleados públicos** y entendiéndose que las medidas que al respecto se adopten recaen también en beneficio de los ciudadanos usuarios de las dependencias públicas, así como de los servicios proporcionados por dicha Administración.

En este sentido, y tras amplias deliberaciones en el Mesa de Negociación, se considera que la fórmula más adecuada para la regulación la segunda actividad o cambio de adscripción por razones de salud es la aprobación de un **Plan de Empleo de reasignación de efectivos por razones de salud** que, de conformidad con lo establecido en el Art. 22 de la Ley 6/89 de Función Pública Vasca, en la nueva redacción dada por la Ley 22/93, de 29 de diciembre, en la nueva redacción dada por la Ley 16/97, de 7 de noviembre, y Art. 18 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la nueva redacción dada por la Ley 22/93, de 29 de diciembre, que permiten a las Administraciones Públicas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación sindical, la adopción de programas de racionalización de los recursos humanos adaptado a sus especificidades que **contengan de forma conjunta las actuaciones a desarrollar en esta materia para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Bilbao**, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal, contemplando expresamente dicha norma que el Plan podrá contener la medida de reasignación de efectivos de personal, además del establecimiento de cursos de formación y capacitación, concursos de puestos limitados a un ámbito determinado, medidas específicas de promoción interna, la prestación de servicios a tiempo parcial, así como la modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, así como incentivos a la baja definitiva en el servicio activo.

Partiendo de la regulación contenida en los Arts. 85 y siguientes del Ley 4/92, de 17 de julio, de Policía del País Vasco y en el Decreto 7/98, de 27 de enero, relativo al pase a segunda actividad de los funcionarios de la Policía del País Vasco, así como en la Ley 1/96, de 3 de abril, del Parlamento Vasco reguladora de la gestión de emergencias, que incluye en sus Arts. 36 a 44 el régimen estatutario del personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento, y en aplicación del mandato contenido en el Punto 27 del Acuerdo Plenario por el que se aprobó el Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao, junto con la Disposición Adicional 4.^a del Reglamento de Medidas de Personal aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 30 de octubre de 2002, por el que obliga a regular las fórmulas de mejora, tanto en lo referente a las causas motivadoras del absentismo por licencia de enfermedad común, como a las retribuciones a percibir, así como los mecanismos que posibiliten la adscripción a puestos de trabajo de segunda actividad, a través del presente Plan de Empleo **se establecen las actuaciones que figuran en los puntos siguientes:**

Primero

El objeto del presente Plan de Empleo es la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a **eleva el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados municipales en el trabajo**, mediante la adopción de las medidas oportunas para impedir que ningún empleado municipal desempeñe un puesto en el que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida por el Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales puedan ellos, los demás empleados municipales u otras personas relacionadas con la Corporación, ponerse en situación de peligro para su salud o seguridad, así como cuando se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, mediante la **reasignación de efectivos del personal afectado, definitiva o provisional**, a otro puesto en el que no se dé tal situación de peligro y que puedan desarrollar un trabajo acorde con su formación y titulación, incrementando con ello la eficacia de los servicio municipales.

Segundo: Reconocimientos médicos obligatorios

1. Como medio de aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, se arbitrarán los procedimientos correspondientes para **evaluar el estado de salud** de los empleados afectados por el contenido del presente acuerdo mediante los correspondientes **reconocimientos o exámenes médicos, que serán obligatorios** cuando resulte imprescindible verificar si el estado de salud del empleado:
 - puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Corporación, como consecuencia de la actividad del citado empleado.
 - cuando sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - cuando así esté establecido en una disposición legal.

En este sentido, el Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Bilbao, en su reunión de fecha 14 de Marzo de 2000, ha informado ya favorablemente la **aplicación de esta medida** en aquellos colectivos cuya actividad incluya tareas de:

- Conducción de vehículos.
 - Manejo de herramientas o aparatos peligrosos (armas, motosierras, aparatos de soldadura, sierras eléctricas, etc).
 - Trabajo en alturas.
 - Trabajo en condiciones extremas de temperatura, humedad, esfuerzo, etc.
 - Todos aquellos trabajos en los que sus condiciones específicas de horarios, turnicidad etc., así lo haga necesario, previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento.
 - Con carácter general a toda la plantilla: reincorporación al servicio tras una baja por enfermedad de cierta duración o causada por determinadas enfermedades, a fin de evaluar la existencia de posibles secuelas en su estado de salud.
2. Cuando del resultado del reconocimiento médico practicado se desprendiera que el desempeño del puesto de trabajo al que se hallare adscrito hasta entonces genera una **situación de peligro para su salud e integridad física o para la de sus compañeros** o para la de otras personas que se relacionen con él a causa de su trabajo, se procederá a la **reasignación del mismo a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones psicofísicas**, y se podrán adoptar medidas de índole disciplinaria en caso de producirse una negativa a someterse a las revisiones físicas y de medicina preventiva, o la incomparecencia injustificada a las citaciones del Tribunal Médico correspondiente.

Tercero: Situaciones a las que se aplica

1. REASIGNACIÓN COMO CONSECUENCIA DE INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESION HABITUAL: Se producirá en caso de que sea declarada la Incapacidad Permanente Total y el afectado **no haya cumplido aún los 55 años** de edad y hasta el cumplimiento de dicha edad, llevándose a cabo su **reasignación preferentemente dentro del propio Servicio o Área al que se hallaba adscrito** con anterioridad y, si ello no fuera posible, en otra dependencia municipal en el desempeño de un puesto acorde a su formación o titulación, así como a su capacitación psicofísica. En tal caso, se declarará la jubilación por incapacidad de citado funcionario en su plaza al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de la Función Pública Vasca, causando derecho además de a la pensión del 55% de la base reguladora que la Seguridad Social le reconozca, y se procederá a su **nombramiento como funcionario interino temporal** para el desempeño de las funciones que le sean asignadas en función de su patología **en régimen de reducción de jornada**, minorándose las retribuciones que le correspondan en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tenga reconocida en concepto de Incapacidad.

En el momento en que dicho funcionario **cumpla los 55 años de edad**, causando derecho a la pensión del 75% de la base reguladora, **se procederá a su cese** como funcionario interino temporal en régimen de reducción de jornada **con derecho al percibo de la indemnización** establecida en el Punto n.º 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao, calculada conforme a la retribución del puesto que dio origen a la declaración de la Incapacidad Permanente Total.

El funcionario que se encuentre en dicha situación de que sea declarada la Incapacidad Permanente Total y no haya cumplido aún los 55 años de edad, **podrá optar asimismo por el percibo de una indemnización que ponga fin a su relación laboral** con el Ayuntamiento, correspondiente a **2,4 mensualidades** brutas por cada año que le falte hasta cumplir los 55 años de edad, así como de una **mensualidad y media** de salario bruto por cada año que le falte para cumplir los 65 años, además de la cantidad prevista en el Seguro de Vida e Invalidez, de conformidad con lo establecido en el Punto n.º 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao.

A las indemnizaciones percibidas en este concepto **les será de aplicación lo establecido en el art. 9.d) de la Norma Foral 10/98**, de 21 de diciembre, en cuanto a su exención de contribuir al I. R. P. F. hasta un total de 42 mensualidades al tratarse de un plan estratégico de recursos humanos que persigue los mismos fines.

Cuando el afectado tenga **más de 55 años**, la declaración de tal contingencia **determinará su jubilación forzosa**, que será declarada de oficio al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de la Función Pública Vasca, causando derecho además de a la pensión del 75% de la base reguladora que la Seguridad Social le reconozca, al percibo de la indemnización establecida en el Punto n.º 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao.

2. REASIGNACIÓN COMO CONSECUENCIA DE LIMITACIONES PSICOFÍSICAS, NO SUSCEPTIBLES DE RECUPERACIÓN: En caso de que la **declaración de Incapacidad Permanente Total haya sido desestimada** y se haya agotado la vía legal ordinaria o cuando, según informe de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales en base a su patología, una persona **padezca unas limitaciones psicofísicas incompatibles con su trabajo habitual**, se acordará la reasignación de la misma en base a los criterios establecidos en el presente Plan de Empleo.

Asimismo se procederá a la reasignación de efectivos en el supuesto de que **no haya habido solicitud** de declaración de Incapacidad Permanente Total por parte del afectado, pese al informe en tal sentido de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia de la posible exigencia de las responsabilidades disciplinarias a que pudiera dar lugar y pasará a percibir las retribuciones propias de puesto que ocupe. En el caso de revisión de la incapacidad o de su grado por mejora, quedará sin efecto la reasignación y deberá reincorporarse al puesto de origen.

3. REASIGNACIÓN POR EDAD: La reasignación por edad de quienes ocupen puestos en los que se desarrollen alguna de las tareas a las que se refiere el Punto Segundo del Plan, **se podrá producir a partir** de la fecha en la cumpla los **55 años de edad**, previo informe médico de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales que deberá tener en cuenta no sólo la condición psicofísica del afectado, sino también el resultado de la Evaluación de Riesgos de las actividades propias del puesto, teniendo **especial consideración los solicitantes que superen los 60 años de edad**.

Cuando sea instada por el propio afectad@, se exigirá, además del informe aludido en el anterior apartado, la permanencia en situación de servicio activo y prestación de servicios efectivos, durante un período de diez años inmediatamente anteriores a dicha petición.

No obstante lo anterior, si el afectado así lo solicita y se emite el correspondiente **dictamen médico favorable**, **podrá continuar en el desempeño de su puesto originario**, si bien su condición psicofísica será evaluada de forma obligatoria, con la periodicidad que se establezca.

La Corporación, motivadamente, podrá limitar por cada año natural y categoría, el número de funcionari@s que puedan acceder a la reasignación por razón de edad, prorrogando la permanencia en el puesto de origen de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo así fijado, y, en todo caso, previo informe favorable de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

4. REASIGNACIÓN PROVISIONAL: En caso de padecer limitaciones psicofísicas no susceptibles de declaración como Incapacidad Permanente Total **con posibilidad de recuperación**, la persona afectada deberá, en primer lugar, seguir las indicaciones emitidas por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales tendentes al restablecimiento íntegro de la salud y si ésta lo permite, **podrá pasar a ocupar un puesto de trabajo acorde con su estado de salud**, mediante su reasignación provisional, siempre que exista la posibilidad de su recuperación, con un máximo de cuatro años y, una vez desaparecidas las causas que motivaron su reasignación, retornará al puesto de trabajo originario. Durante la reasignación provisional, el afectado percibirá las retribuciones propias del puesto al que se halle adscrito.

La negativa del afectado a seguir correctamente las indicaciones emitidas por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, determinarán el **traslado forzoso del mismo** a un puesto adecuado a su estado de salud, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que, en su caso, pudiera serle exigida.

Cuarto: Régimen retributivo

En el cuanto a la **Policía Local**, el art. 88.3 de la Ley 4/92, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, garantiza que, durante la permanencia en la situación de segunda actividad, **percibirán las retribuciones básicas, las de carácter personal que tuvieran reconocidas y las complementarias asignadas al puesto que ocupen** y, en el caso de haber sido declarados en situación de incapacidad permanente, las complementarias que le correspondan se minorarán en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tengan reconocida.

En el caso de los funcionarios del cuerpo de **Bomberos**, la Ley 1/96, de 1 de abril, de gestión de emergencias, regula los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento y las especificidades del régimen estatutario de sus miembros, estableciendo en su art. 40.3 relativo a la segunda actividad, expresamente que el pase a la segunda actividad **no representará una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal** de los afectados.

Teniendo en cuenta dicha regulación, se establece que los funcionarios **percibirán las retribuciones básicas** correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidos los **trienios y el grado personal consolidado**, así como el **complemento específico asignado en la Relación de Puestos de Trabajo al puesto de trabajo que ocupen**. Los funcionarios que sean reasignados como **consecuencia de un accidente laboral**, percibirán **la totalidad de las retribuciones** correspondientes al puesto de procedencia.

Las retribuciones a percibir por un empleado municipal afectado por una reasignación, tanto sea definitiva como provisional, en ningún caso superarán las percibidas, por todos los conceptos, en su puesto originario. A estos efectos, el personal afectado asume la **obligación de comunicar a la Corporación cualquier modificación que se produzca en la cuantía de las prestaciones económicas** reconocidas por el órgano competente, a fin de respetar el límite establecido en el párrafo anterior.

Asimismo los afectados por lo establecido en el Presente Plan de Empleo, que **reúnan los requisitos para acceder al percibo de algún tipo de prestación o subsidio** regulado en el régimen público de previsión social, en atención a su estado de salud o de su edad, tales como el incremento al 75% de la pensión por incapacidad total o alguna de las modalidades de jubilación (anticipada o no, parcial o total a partir de la edad mínima establecida, en estos momentos, en 60 y 65 años, respectivamente) etc, **deberán realizar**

la tramitación necesaria para ello, y si no lo hicieran pasarán a percibir única y exclusivamente las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, perdiendo todos los derechos y garantías de índole retributiva recogidas en este Plan.

A tales efectos, el percibo de una prestación por jubilación parcial podría ser compatible con una ocupación a tiempo parcial en la propia Corporación en similares términos a los establecidos para la Incapacidad Total de los menores de 55 años.

Quinto: Procedimiento de reasignación

- a) **Iniciación:** el procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado. El orden de preferencia será, en primer lugar, las personas que requieran la misma como consecuencia de accidente o enfermedad laboral; segundo, consecuencia de incapacidad física y, tercero, por edad.
- b) **Tribunal Médico:** la evaluación de la discapacidad será efectuada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales y, en caso de que el interesado no se hallase conforme con el dictamen emitido por éste, corresponderá a un Tribunal Médico su resolución. También se podrá solicitar el dictamen del Tribunal Médico por los Servicios Médicos Municipales en función de la patología que presente una persona, al objeto de que la misma sea evaluada por el Tribunal. Dicho Tribunal estará compuesto por tres facultativos, dos de los cuales se designarán por la Corporación y otro por la representación sindical del Comité de Seguridad y Salud, y podrá recabar la participación de aquellos especialistas que estime precisos para el correcto ejercicio de sus funciones, y disponer la práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médicas considere necesarias a tal fin.
- c) **Reconocimiento médico:** el Tribunal Médico procederá a citar al interesado para su reconocimiento, estando éste obligado a comparecer ante aquél y someterse a dicho reconocimiento. Si el interesado justificase, mediante certificado médico oficial del médico que lo atiende, estar impedido para personarse ante el Tribunal Médico, éste podrá proveer lo necesario para que sea examinado en su domicilio o en el centro sanitario donde se hallase internado. Si no compareciera y no justificase suficientemente su incomparecencia, se le reiterará por una sola vez la convocatoria, y de no comparecer ni justificar la causa que se lo impida, el Tribunal Médico podrá emitir dictamen si considera suficiente la documentación obrante en el expediente, poniendo la conducta del empleado público en conocimiento de los órganos competentes a efectos de depurar las responsabilidades disciplinarias en que hubiera incurrido. Caso de haberse iniciado el expediente a instancia de parte y no comparecer al reconocimiento el interesado, se declarará su caducidad.
- d) **Dictamen del Tribunal Médico:** Los dictámenes emitidos por el Tribunal Médico vincularán al órgano competente para declarar la reasignación, y se pronunciarán de forma clara, expresa y concluyente sobre los extremos siguientes:
 1. La existencia o no de una insuficiencia o disminución apreciable de las facultades físicas y/o psíquicas necesarias para el pleno desempeño de las tareas propias de la categoría, y, en caso de apreciarla, si la misma impide o no la eficaz realización de las tareas fundamentales de la plaza.
 2. La pertinencia de la reubicación del afectado y si ésta ha de ser provisional o definitiva.
 3. Qué condiciones y características deben reunir los puestos a desempeñar por el afectado, teniendo en cuenta la Evaluación de Riesgos correspondiente.Si el interesado mostrase su disconformidad con dicho dictamen alegando otros informes o dictámenes médicos, se dará traslado de los mismos al Tribunal Médico, el cual, a la vista de los mismos, y tras realizar, en su caso,

cuantas comprobaciones y exploraciones complementarias considere necesarias, se ratificará en su anterior dictamen o emitirá uno nuevo.

- d) **Resolución:** A la vista del dictamen emitido y el resto de documentación obrante en el expediente, el órgano competente dictará la resolución que proceda en un plazo máximo de cuatro meses contados a partir de la fecha de su iniciación, sin perjuicio de las posibles ampliaciones de dicho plazo que puedan proceder.

Sexto: Procedimiento de provisión de puestos

En caso de existencia de diversos afectados en igualdad de condiciones para un mismo puesto de trabajo, se podrá realizar un **Concurso específico** en el que se valorarán, con relación al puesto o puestos de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en la correspondiente convocatoria, entre los que deberán figurar: antigüedad, grado personal, formación en las materias propias del puesto a proveer, euskera, desempeño de puestos anteriores relacionados con las funciones propias del puesto a proveer.

Opcionalmente podrá incluirse la realización de pruebas de carácter práctico, Memorias, entrevistas personales, realización de cursos de formación para adquirir conocimientos necesarios para el desempeño del puesto o período de prácticas por un máximo de seis meses. Su Resolución deberá ser comunicada al Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo y al Comité de Seguridad y Salud.

En el supuesto de que la situación organizativa o de las plantillas no permita ocupar puestos de reasignación por razones de salud, el interesado permanecerá en situación de servicio activo en expectativa de destino hasta su adscripción a un nuevo puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de las retribuciones que le correspondan.

Séptimo: Catálogo de actividades

- a) A propuesta de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales y, previo informe favorable del Comité de Seguridad Laboral del Ayuntamiento, se establece un Catálogo de Actividades que servirá de referencia obligada a la hora de adoptar una resolución sobre la reasignación por motivos de salud o edad de cualquier empleado municipal.
- b) La organización, estructura y métodos de trabajo de la totalidad de las Áreas y Servicios deberán permitir, de acuerdo con el principio de eficacia y demás principios inspiradores del presente Plan de Empleo, la existencia de puestos susceptibles de ocupación por reasignación de sus propios efectivos, acordes con su titulación y su capacitación profesional.
- c) Cuando lo anterior no sea posible, por el Área o Servicio se intentará tal reasignación mediante su adscripción a otros puestos dentro del mismo o, en su caso, solicitará su traslado a otra dependencia mediante petición motivada y se recabará informe de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales previo a su resolución.
- d) La Corporación negociará con la representación sindical con ocasión de la aprobación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo y consiguiente Oferta de Empleo Público, la reposición de los puestos que hayan quedado vacantes como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el presente Plan de Empleo.

Octavo: Formación continua

La Corporación deberá incluir dentro del Plan de Formación continua que anualmente apruebe, las previsiones pertinentes a fin de que las enseñanzas que resulten necesarias para la viabilidad de este Plan Empleo, y que posibiliten la reubicación en las mejores condiciones para los afectados y para los servicios municipales, sean impartidas al personal afectado.

FICHA EVALUACIÓN CAPACIDAD LABORAL	Fecha:
	Revisión: 00

DATOS DE FILIACIÓN	
Apellidos y Nombre	
DNI-PASAPORTE-NIF	
Teléfono de contacto	
Nº afiliación Seguridad Social	/
Osakidetza-SVS Nº TIS Otras Mutualidades	<input type="checkbox"/> especificar
Puesto de Trabajo	
Ocupación	CNO a tres dígitos
Empresa (razón social)	
Empresa (actividad económica)	CNAE a tres dígitos
Servicio de Prevención Teléfono de contacto	Especificar Nº
Fecha	

PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL		<input type="checkbox"/>
Incapacidad Temporal	<input type="checkbox"/>	
Incapacidad Permanente	<input type="checkbox"/>	
Iniciado Por	Dirigido a	
Apellidos y nombre del/la médico/a: Fecha y firma:		
Médico/a de Familia <input type="checkbox"/>	Médico/a de Familia	<input type="checkbox"/>
Inspector/a Médico/a <input type="checkbox"/>	Inspector/a Médico/a	<input type="checkbox"/>
Médico/a del INSS <input type="checkbox"/>	Médico/a del INSS	<input type="checkbox"/>
Médico/a del Servicio de Prevención <input type="checkbox"/>	Médico/a del Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/>
Médico/a de la USL de Osalan <input type="checkbox"/>	Médico/a de la USL de Osalan	<input type="checkbox"/>
Médico/a de la Mutua (MATEPSS) <input type="checkbox"/>	Médico/a de la Mutua (MATEPSS)	<input type="checkbox"/>

ANTECEDENTES MÉDICOS	<input type="checkbox"/>
DIAGNÓSTICOS	
CIE-9	Región anatómica afectada
CIE-9	Región anatómica afectada
Apellidos y nombre del/la médico/a:	
Fecha y firma:	

HISTORIA DE PROCESOS ANTERIORES DE IT	<input type="checkbox"/>
- Contingencias comunes <input type="checkbox"/> diagnóstico CIE-9 periodo de duración <input type="checkbox"/> días <input type="checkbox"/> meses <input type="checkbox"/> años - Contingencias profesionales <input type="checkbox"/> Accidente de Trabajo (AT) diagnóstico CIE-9 periodo de duración <input type="checkbox"/> días <input type="checkbox"/> meses <input type="checkbox"/> años Enfermedad Profesional (EP) diagnóstico CIE-10 periodo de duración <input type="checkbox"/> días <input type="checkbox"/> meses <input type="checkbox"/> años - Incapacidad permanente <input type="checkbox"/> especificar diagnóstico CIE-9	
INFORME DEL MÉDICO DEL TRABAJO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y nombre del Médico: Fecha y firma:	
EXÁMENES DE SALUD Inicial <input type="checkbox"/> especificar el protocolo aplicado y la fecha Periódico <input type="checkbox"/> especificar el protocolo aplicado y la fecha De Reingreso tras IT <input type="checkbox"/> especificar el protocolo aplicado y la fecha	
RESUMEN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Denominación del puesto Profesión – CNO Actividades – Empresa Tareas que realiza (descripción)	
POSTURAS (recogido de la evaluación de riesgos) De pie <input type="checkbox"/> Sentado <input type="checkbox"/> Agachado <input type="checkbox"/> Tumbado <input type="checkbox"/> De rodillas <input type="checkbox"/> Brazos extendidos <input type="checkbox"/> Brazos levantados <input type="checkbox"/> Flexión del tronco <input type="checkbox"/> Flexo-extensión <input type="checkbox"/> Torsión <input type="checkbox"/>	
MANEJO DE VEHÍCULOS Y MÁQUINAS Coche <input type="checkbox"/> Moto <input type="checkbox"/> Furgoneta <input type="checkbox"/> Camión <input type="checkbox"/> Tractor <input type="checkbox"/> Maquinaria pesada <input type="checkbox"/> Dumper <input type="checkbox"/> Carretilla elevadora <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> especificar	
CARGA FÍSICA: - Baja <input type="checkbox"/> - Moderada <input type="checkbox"/> - Intensa <input type="checkbox"/>	
CARGA BIOMECÁNICA <i>Si la casilla a rellenar es SI incluya valoración del 1 al 5 según intensidad y duración.</i>	
a) Columna si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> b) Hombro si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> c) Codo si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> d) Mano si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> e) Cadera si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> f) Rodilla si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/> g) Tobillo/pie si <input type="checkbox"/> Nivel - no <input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad visual si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> ▪ Capacidad auditiva si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> ▪ Trabajo de precisión si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> ▪ Utilización de equipos de trabajo pesados: si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización preferente del Tren superior <input type="checkbox"/> del Raquis <input type="checkbox"/> del Tren Inferior <input type="checkbox"/> ▪ Movimientos repetitivos: si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> ▪ Manipulación manual de cargas: si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> ▪ Uso de equipos de protección individual obligatorios <input type="checkbox"/> especificar 		
CARGA MENTAL:		
Trabajo con PVD <input type="checkbox"/> Tareas de mando <input type="checkbox"/> Atención al público <input type="checkbox"/>		
Otras <input type="checkbox"/> especificar		
<i>Si la casilla a rellenar es SI incluya valoración del 1 al 5 según intensidad y duración .</i>		
Comunicación	si <input checked="" type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Atención al público	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Toma de decisiones	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Atención/complejidad	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Apremio	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Percepción	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Comprensión oral y escrita	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Razonamiento	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Control emocional	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Relaciones psicosociales	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Funciones ejecutivas	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
Capacidad de juicio e introspección	si <input type="checkbox"/>	Nivel - no <input type="checkbox"/>
HORARIO DE TRABAJO (describir)		
Jornada continua <input type="checkbox"/> Jornada partida <input type="checkbox"/> Turnicidad <input type="checkbox"/> Nocturnidad <input type="checkbox"/> Jornadas especiales <input type="checkbox"/>		
LUGAR DE TRABAJO		
A la intemperie <input type="checkbox"/> Nave <input type="checkbox"/> Oficina <input type="checkbox"/> Obra <input type="checkbox"/> Buque <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> especificar.....		
CONDICIÓN LABORAL		
Fijo <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> A tiempo Parcial <input type="checkbox"/> Discontinuo <input type="checkbox"/> ETT <input type="checkbox"/> Autónomo <input type="checkbox"/>		
Funcionario/Estatutario <input type="checkbox"/> Desocupado <input type="checkbox"/> Trabajo Centro Especial de Empleo <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> especificar		
CONDICIONES ESPECIALES DEL TRABAJO		
Requerimientos específicos de aptitud especificar		
Manejo de armas si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		
Trabajos aislados especificar		
Trabajos muy prolongados especificar		
Trabajos con riesgo vital especificar		
Trabajos monótonos especificar		
Trabajos con automatización especificar		
EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES		
Físicos	<input type="checkbox"/>	Especificar
Químicos	<input type="checkbox"/>	Especificar Frases R.
Biológicos	<input type="checkbox"/>	Especificar
Ergonómicos	<input type="checkbox"/>	Especificar
Psicosociales	<input type="checkbox"/>	Especificar
De Seguridad	<input type="checkbox"/>	Especificar

INFORME MÉDICO – ENFERMEDAD ACTUAL	
<p>DIAGNÓSTICOS</p> <p>CIE-9 Región anatómica afectada</p> <p>CIE-9 Región anatómica afectada</p> <p>Tratamiento al que está siendo sometido</p> <p>Apellidos y nombre del/la médico/a:</p> <p>Fecha y firma:</p>	
ANTECEDENTES DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD	
Discapacidad	<input type="checkbox"/> Descripción breve
Adaptación-cambio a otro puesto de trabajo	<input type="checkbox"/> Descripción breve
Adaptación al mismo puesto de trabajo	<input type="checkbox"/> Descripción breve
INFORMES MÉDICOS COMPLEMENTARIOS EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE INCAPACIDAD LABORAL ACTUAL	
<p>DIAGNÓSTICOS</p> <p>CIE-9 Región anatómica afectada</p> <p>CIE-9 Región anatómica afectada</p> <p>CIE-9 Región anatómica afectada</p>	
EN CASO DE NEGATIVA EXPRESA DEL TRABAJADOR A FACILITAR INFORMACION SOBRE PATOLOGIA CAUSANTE DE IT, RESEÑAR PARA EL MEDICO DEL SERVICIO DE PREVENCION A VALORAR EN REINGRESO TRAS IT:	
<p>LIMITACIONES FUNCIONALES</p> <p>En caso de presentarlas, descripción en cuanto a la realización de las tareas de su puesto de trabajo</p> <p>SERVIDUMBRE TERAPEUTICA</p> <p>En caso de tratamiento, descripción si el mismo altera las capacidades psicofísicas para la realización de las tareas descritas</p>	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Don/Doña _____, informado/a del contenido, uso y transmisión de la información de esta Ficha, autoriza la cesión y uso a todos/as los/as facultativos/as de las instituciones y/o entidades que figuran en el apartado-cuadro segundo del presente documento.

Fecha:

Firma:

Pd.:

Se elaborará un pequeño manual para la elaboración de la ficha

Se incluirá la información sobre Ley de Protección de Datos así como la advertencia legal sobre la veracidad de los datos incluidos en la ficha.