

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

2668 *Aprobación definitiva del Reglamento de adaptación o cambio de puesto de trabajo para el Excmo. Ayuntamiento de Andújar.*

Anuncio

Don Francisco Huertas Delgado, Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Andújar.

Hace saber:

Que el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 25 de Mayo de 2017, punto undécimo, relativo a “Pronunciamiento sobre reclamación formulada y aprobación definitiva del Reglamento Regulador de la adaptación o cambio de puesto por motivos de salud del personal municipal “aprobó con carácter definitivo el citado texto legal que a continuación se cita:

REGLAMENTO PARA REGULAR LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Existen determinadas profesiones, concretamente las de los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o de los Cuerpos de Extinción de Incendios y Salvamento, que exigen para su óptimo desempeño unas especiales condiciones y facultades físicas y psíquicas que ya por causa de la edad, ya por causas sobrevenidas, pueden verse reducidas afectando a dicho desempeño. Por ello en las dos últimas décadas se ha ido generalizando la inclusión en las normativas propias de esos cuerpos, tanto a nivel nacional como autonómico o local, la incorporación de una especial situación administrativa conocida como segunda actividad. Ello consiste en que por haber llegado a determinada edad o por haber sido declarada una incapacidad para la profesión habitual, se puede producir un cambio en la situación laboral que permite no obstante que dicha relación laboral o de servicio no se extinga sino que se modifique, de manera que se pase a prestar funciones propias o complementarias de la profesión, pero compatibles con su nueva situación psicofísica, generalmente de tipo auxiliar, de custodia, de apoyo o burocrática.

Con el tiempo, se ha demostrado que existen profesiones que siendo ajenas a las citadas, igualmente están condicionadas por las facultades físicas y psíquicas de quien las desempeña, que afectan al personal funcionario y laboral no integrante de las fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o de los Cuerpos de Extinción de Incendios y Salvamento.

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 trabajadores, así como las medidas

particulares a adoptar en relación con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos a los riesgos laborales. En concreto, el artículo 22 obliga a la vigilancia de la salud de los trabajadores, el artículo 25 regula la protección de los especialmente sensibles y el artículo 26 regula la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia. Así, el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “el empresario 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 riesgos, y en función de estas, adoptar 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.”

De todo ello se deduce la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable, cometidos alternativos, a todos aquellos trabajadores a los que 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 incapacidad laboral.

En base a lo expuesto, es intención de este Excmo. Ayuntamiento el regular en un solo texto, el procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo de los trabajadores municipales, diferenciando entre aquellos que tienen reconocida por Ley una situación especial, que es la segunda actividad, del resto de trabajadores municipales. Se presenta la peculiaridad del distinto nivel de desarrollo normativo existente según la profesión de que se trate. Existe una extensa regulación del pase a segunda actividad en cuanto a Policía Local, reflejada en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de Policías locales de Andalucía, que fue desarrollada por el Decreto 135/2003, de 20 de mayo por el que se establece la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía. Respecto a los Cuerpos de Extinción de Incendios y Salvamento existe una regulación menos detallada, en concreto la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía. Sin embargo, en cuanto al resto de personal funcionario y laboral, no existe regulación alguna más allá del Acuerdo-Convenio del personal de este Excmo. Ayuntamiento. Es por tanto potestativo por parte del Ayuntamiento regular, y por ende conceder la adaptación o cambio de puesto de trabajo para esta clase de personal.

Una vez que este Excmo. Ayuntamiento ha decidido afrontar esta situación para todos sus trabajadores, hay que incidir en que sea cual sea el puesto de trabajo del que se trate y el grado de desarrollo normativo del mismo, existen una serie de lagunas que deben ser clarificadas, como qué retribuciones pueden verse afectadas por el paso a otro puesto de trabajo; procedimiento o características del puesto de destino, por lo que resulta imprescindible implementar a través del presente reglamento estas situaciones, detallando con la máxima precisión posible los requisitos de acceso, las funciones a realizar, el procedimiento, los plazos de resolución y todos los demás aspectos que integran esta figura.

No obstante, dentro de los aspectos que afectan a todos los trabajadores municipales sin excepción, hay que entender que el pase a otro puesto de trabajo es una situación excepcional, ya que hay que conciliar los derechos de los trabajadores acondicionando su situación personal al puesto de trabajo desempeñado, con el interés público. Y esto es así porque actualmente cada vez que un trabajador por la causa que sea pasa a desempeñar otra actividad por ver disminuido su desempeño en su puesto de trabajo habitual, tiene como resultado que haya un trabajador menos que esté prestando ese servicio o trabajo de forma efectiva. Al ser cada vez más difícil cubrir este tipo de plazas se da la circunstancia de que un trabajo que debe ser desempeñado por un determinado número de trabajadores es realizado por un número sensiblemente inferior, lo que afecta al servicio, y por ende a los ciudadanos y al interés público, que es el predominante para toda Administración Pública.

Tampoco es la situación de adaptación o cambio de puesto de trabajo algo que deba tender a perpetuarse, al tratarse de una situación con carácter especial. No debe entenderse esa situación como un estatus alcanzado o un derecho inamovible hasta el final de la vida laboral, sino como un paso preferiblemente transitorio hacia una reincorporación al puesto de trabajo originario cuando las circunstancias así lo aconsejen, para beneficio del interés público, el del Ayuntamiento y el del propio trabajador.

A esto hay que añadir que no puede confundirse la situación de Segunda Actividad de determinados funcionarios, o el cambio de puesto de trabajo del resto, con la adecuación o acondicionamiento del puesto de trabajo que ya se está desarrollando. Hay ocasiones en las que unas circunstancias sobrevenidas que afecten al desempeño laboral pueden paliarse haciendo una adecuación dentro del mismo puesto de trabajo, sin tener que destinar al trabajador a un puesto de trabajo diferente. Carecería de practicidad que en el Ayuntamiento de Andújar todas las plazas consideradas, por ejemplo, de "segunda actividad" de policías, estuvieran ocupadas y por el contrario no se hubiera realizado ni una sola adaptación de puestos de trabajo. Esto llevaría a agotar las plazas de segunda actividad sin ni tan siquiera intentar una adaptación que por un lado permitiría dejar libre dicha situación para alguien más necesitado, y por otro no perder la experiencia y capacitación de una persona en su puesto de trabajo y funciones originales. Lo mismo puede aplicarse a aquellos trabajadores que sin tener reconocido legalmente el derecho a la situación de segunda actividad, sí que tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo en aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Naturaleza. Distinción con adaptación de puesto de trabajo.

La segunda actividad o el cambio de puesto de trabajo es una situación administrativa especial derivada de una merma en las capacidades psíquicas y/o físicas por circunstancias sobrevenidas o de edad que afecta al desempeño del puesto de trabajo y que no pueden ser paliadas con una adecuación del mismo, por lo que sólo podrá pasarse a desempeñar otro puesto de trabajo cuando la causa sobrevenida no pueda solucionarse con una adecuación del puesto de trabajo original.

Al respecto debe seguirse lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y en particular:

- Cuando un trabajador de los encuadrados dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento y dentro de los que no se vean afectados por su propia regulación, presente alguna merma psíquica y/o física que de forma transitoria afecte negativamente a la exigencia de su puesto de trabajo, el Ayuntamiento de Andújar deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y en función de ello, adoptar las medidas de prevención y protección necesarias. Ello puede implicar adaptar el trabajo a la persona, incluyendo el método de trabajo. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo.

- El Ayuntamiento de Andújar garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, no empleando al personal en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad psíquica, física o sensorial debidamente reconocida puedan ponerse en situación de peligro a sí mismos o a terceros.

Si a la vista de que la adaptación del puesto de trabajo no fuera suficiente, se podrá utilizar de forma directa el mecanismo de cambio de puesto de trabajo. Si tras un periodo de observación se estima que la adaptación no surte los efectos perseguidos, se utilizará dicho mecanismo.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

Este Reglamento será de aplicación a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Andújar, que tenga disminuida sus aptitudes físicas o psíquicas de modo que le impida el normal cumplimiento de sus funciones profesionales previa instrucción del oportuno procedimiento de oficio, o a solicitud del interesado, siempre desde la situación de servicio activo.

Artículo 3.-Características y efectos del cambio de puesto de trabajo. Catálogo de Funciones.

3.1.-El cambio de puesto de trabajo se desarrollará mediante el desempeño de funciones/tareas en los puestos relacionados en la RPT en vigor para cada ejercicio presupuestario y relacionados para el año 2017 en el ANEXO II del presente Reglamento.

Los nuevos puestos de trabajo a los que se destinará a las personas con mermas psíquico/físicas (a las que habría de añadirse la edad en caso de Policía y Servicio de Extinción de Incendios), vendrán recogidos en la RPT debiendo contar con la dotación económica correspondiente e incluir la ficha funcional de cada uno de ellos. Estos puestos han de recoger la nomenclatura de “segunda actividad” en caso de Policía y Servicio de Extinción de Incendios y “puesto de trabajo transitorio” en el resto del personal, y deberán ser ocupados por el trabajador que en cada momento le corresponda con arreglo a este reglamento.

Tal y como establece el Acuerdo Convenio vigente, estos puestos no podrán ser ocupados por personas que no sufran las disminuciones psíquico-físicas reseñadas en este reglamento, a excepción de que en el momento de quedar vacante no exista posibilidad de ocuparla, pero dejarán de ocuparla en el momento en que se declare la situación de cambio de puesto de trabajo y exista una persona con interés en dicho puesto.

En los puestos de trabajo destinados a este tipo de personal con disminución de facultades psíquico-físicas, se recogerán además de la citada ficha funcional, las características de los mismos, retribuciones, jornada laboral y lugar de trabajo. De esa forma y con anterioridad a optar a un puesto de trabajo distinto al original, el trabajador conocerá de manera explícita las características de dicho puesto.

Por ello, se priorizará que tanto las plazas de segunda actividad como aquellas que se generen para el resto de personal que no tiene reconocida por Ley esta situación, puedan encuadrarse dentro del Cuerpo y Servicio donde el trabajador prestara su labor original, y solo en el caso de que no existieran tareas o funciones dentro de ese mismo ámbito, y siempre que el empleado así lo solicitare de forma voluntaria, el nuevo puesto de trabajo se localizará en otros servicios o dependencias municipales, estudiando cada caso de forma individual. Además el Ayuntamiento proporcionará, si fuera necesario, la formación adecuada para adaptarse al nuevo puesto de trabajo, que no podrá ser rechazada por el trabajador so pena de no poder acceder a la nueva situación.

3.2.-Respecto a retribuciones, al trabajador que pase a un puesto de trabajo diferente del originario, se le asignarán aquellas que específicamente se hayan establecido dentro de la RPT para el nuevo puesto que ocupe, por lo que mientras permanezca en esta situación sus retribuciones serán las establecidas en este puesto de destino y no en el de origen. Este aspecto deberá de ser recogido en el Acuerdo-Convenio que esté vigente y en ningún caso podrán verse disminuidas aquellas retribuciones que por Ley no puedan minorarse.

Del mismo modo, si el cambio de puesto fuera motivado por accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el cien por cien de sus retribuciones manteniendo en este caso las del puesto de origen, independientemente de lo establecido en el Catálogo o RPT para el puesto que va a desempeñar.

3.3.-Otro efecto del pase a un puesto de trabajo de los especificados en la RPT como destinados a personal con disminución de facultades psíquico-físicas, es que, con excepción de la causa por embarazo, no se podrá participar en procedimientos de provisión o promoción interna, salvo que en el momento de pase a la misma se esté desarrollando alguno de esos procedimientos, en cuyo caso se deberá paralizar dicho pase hasta la finalización del proceso de provisión o promoción. Tampoco se podrá optar a vacantes por movilidad que se produzcan dentro de la categoría profesional de su puesto de trabajo originario mientras se mantenga en segunda actividad o situación equivalente.

3.4.-Los trabajadores en situación de segunda actividad o situación equivalente como regla general estarán sujetos a idéntico régimen disciplinario y de incompatibilidades que en el servicio activo o puesto de origen, en su caso.

3.5.-El pase a la situación de segunda actividad, o el cambio de puesto de trabajo por razón de disminución de facultades psíquico-físicas se producirá solo desde la situación de servicio activo y se permanecerá en ella hasta que se dé una de las siguientes circunstancias:

- a) Que las causas que la motivaron hayan desaparecido o disminuido lo suficientemente como para reingresar al servicio activo.
- b) Que el pase a segunda actividad se haya producido como consecuencia de embarazo y

este haya finalizado.

c) Que al producirse la revisión periódica o global de las situaciones que han provocado el pase a segunda actividad o el cambio de puesto de trabajo por razón de mermas psíquico/físicas se estime que dicha plaza ha de ser ocupada por otro trabajador cuyo menoscabo físico y/o psíquico sea mayor que el de la persona que está ocupando ese puesto en dicho momento.

d) Por jubilación forzosa o voluntaria.

3.6.-Solo se considerará en situación de segunda actividad o el cambio de puesto de trabajo por razón de disminución de facultades psíquico-físicas, a aquel trabajador que ocupe una de las plazas que reflejen tal nomenclatura ("segunda actividad" o "puesto de trabajo transitorio") y estén recogidas como tales en la RPT correspondiente, por lo que no puede haber más situaciones de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio que plazas reservadas a tal efecto.

Si se diese la circunstancia de que a la entrada en vigor del presente reglamento hubiese un mayor número de trabajadores en situación de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio que los puestos reservados en la RPT para dicha situación, los mismos se considerarán a extinguir hasta la definitiva adecuación entre puestos y trabajadores que los ocupen.

Artículo 4.-Baremo.

El presente reglamento establece en su Anexo I el baremo por el que anualmente se determina el grado de necesidad para el pase a otro puesto de trabajo. Dicho baremo se realiza en base a criterios como el grado de afectación, edad, antigüedad en el puesto de trabajo, o cualquier otro que se estime conveniente y que sea aprobado en la MGN siendo incorporado al propuesto en este reglamento. Con ello y para cada caso, basándonos en unos criterios prefijados y objetivos, los trabajadores no solo estarían encuadrados en situación de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio, sino que dentro de ella se determinaría el "grado" de necesidad de cada uno, en base al cual, periódicamente, se adjudicaran las plazas.

La revisión periódica de las situaciones que han ocasionado el cambio de puesto podrá determinar la sustitución de los trabajadores que ocupan esos puestos por aquellos con una valoración mayor en el baremo.

Dicho baremo tiene como objeto determinar, dentro de las solicitudes que se presenten, cuales pueden atenderse dentro del limitado número de puestos existentes, intentando siempre facilitar el acceso a aquellas personas más necesitadas.

Es evidente que puede darse el supuesto de que todas las plazas destinadas a segunda actividad o puesto de trabajo transitorio estén ocupadas y que aparezca un nuevo caso que, a la vista de su casuística, sea perentorio pasar a ocupar uno de estos puestos, en detrimento de otro empleado que si bien es recomendable mantener en situación de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio, puede reintegrarse, aún temporalmente, a su puesto de trabajo original.

Por esto, cada solicitud que sea presentada, de oficio o a petición del interesado, será puntuada según el presente baremo, y en caso de que la nueva solicitud reciba una puntuación mayor a alguna de las ya reconocidas, este trabajador pasará a desempeñar el puesto de aquel con una valoración menor. Esto será así siempre que el trabajador que presente la nueva dolencia pueda desempeñar el puesto de trabajo de la persona que se pretende sustituir.

En caso de que se cumplan todos los requisitos para la sustitución, el procedimiento no podrá durar más de tres meses desde la solicitud. Se baremará tanto al solicitante como nuevamente a la persona susceptible de ser sustituida, y el puesto será ocupado por quien ocupe una puntuación mayor en el baremo.

TITULO II

POLICÍA LOCAL Y SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 5.-Regulación específica.

Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de la Policía Local y al Cuerpo de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de Andújar están regulados en cuanto a la Segunda Actividad por la Ley 13/2001 de 11 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Andalucía y por Decreto 135/2003 de 20 de mayo, Ley 2/2002 de 11 de noviembre, de gestión de Emergencias de Andalucía, respectivamente.

Respecto a la segunda actividad, esta se menciona en el Título V del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Interno del Cuerpo de la Policía Local de Andújar, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén núm. 57, de 21 de marzo de 2012. En el artículo 109.4 de dicho reglamento se establece que la adscripción a los puestos de segunda actividad “se llevará a efecto en la forma y condiciones que se establezcan reglamentariamente.”

Artículo 6.-Características específicas.

Además de las características generales establecidas en el Título I de este Reglamento, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de la Policía Local y al Cuerpo de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de Andújar estarán sujetos a las siguientes características específicas:

a) La segunda actividad se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría que ostente y que esté dentro del Catálogo de Funciones que se ha delimitado para este Cuerpo y Servicio, y si ello no fuese posible, en otros servicios municipales, teniendo siempre en cuenta los puestos fijados para dicha finalidad en la RPT aprobada en cada ejercicio presupuestario.

b) Los funcionarios en situación de segunda actividad estarán sujetos a idénticos regímenes disciplinarios y de incompatibilidades que en el servicio activo, salvo que desempeñen puestos en un servicio distinto al de Policía Local o Bomberos, en cuyo caso estarán

sometidos al régimen general disciplinario y de incompatibilidades de los funcionarios públicos.

c) La edad será causa del pase a segunda actividad según cada Escala.

d) La adecuación del puesto de trabajo sólo se realizará a petición del interesado y tras comprobar que las circunstancias del mismo así lo permiten.

Artículo 7.-Efectos retributivos en situación de segunda actividad.

La retribución a percibir en segunda actividad será la estipulada para cada puesto concreto, en la RPT en vigor y tendrá las siguientes características:

- No supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñe, pudiendo afectar, además de a la Productividad y Gratificaciones por servicios extraordinarios dentro de su jornada laboral, a las siguientes retribuciones que afectan al Complemento Específico: Peligrosidad, Penosidad y Jornada de Trabajo. Por tanto el Complemento Específico será el del puesto de destino establecido en el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio correspondiente, dentro de la RPT y para cada puesto en concreto en segunda actividad. Este aspecto deberá de ser recogido en el Acuerdo-Convenio que esté vigente y en ningún caso podrán verse disminuidas aquellas retribuciones que por Ley no puedan minorarse.

Para otras situaciones excepcionales, se podrán tener en cuenta los puestos vacantes en la correspondiente RPT, adecuando las retribuciones del Complemento Específico, tomando en consideración las condiciones funcionales del puesto, llegando, en caso de ser necesario, a realizar una valoración específica del mismo.

Artículo 8.-Uniformidad y Armamento en puesto de segunda actividad.

El personal que se encuentre en situación administrativa de segunda actividad con destino en el Área de Policía Local o en otras Áreas realizando tareas de control de accesos a dependencias municipales, desarrollará las mismas con el uniforme reglamentario establecido para las Policías Locales de Andalucía en el Decreto 205/2007, de 25 de septiembre, salvo que por causas excepcionales se le dispense del mismo, atendiendo a lo establecido en el artículo 119.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Interno del Cuerpo de la Policía Local de Andújar.

Artículo 9.-Resolución sobre segunda actividad. Comunicación y acreditación.

9.1 Tanto el pase a la situación de segunda actividad como en su caso el reingreso al servicio activo, se hará solamente por resolución expresa y motivada del Alcalde.

9.2 Una vez adoptada la resolución de pase o reingreso, el órgano municipal competente lo comunicará a la Consejería de Gobernación, para que tal circunstancia sea anotada en el registro correspondiente.

9.3 La situación de segunda actividad quedará reflejada en el documento de acreditación profesional del funcionario mientras permanezca en ella.

Artículo 10.-Reincorporación excepcional al servicio activo.

10.1 El Alcalde podrá requerir, motivadamente, a Policías Locales o Bomberos en situación de segunda actividad para el cumplimiento de funciones operativas de los citados cuerpos, por el tiempo mínimo necesario, cuando concurren razones excepcionales de seguridad ciudadana que, básicamente, contemplarán los aspectos siguientes:

- a) Que sean imprevisibles y no periódicas.
- b) Que sean de tal magnitud que no puedan resolverse por los medios operativos ordinarios.

La designación de los funcionarios para la realización de dichos servicios comenzará por los que hayan pasado por razón de edad, y en orden cronológicamente inverso al de su pase, empezando por los que se encuentren desarrollando sus actividades en el área de seguridad.

10.2 Los funcionarios que tengan que realizar los servicios enumerados en este artículo serán dotados con carácter previo de la uniformidad y de los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.

CAPITULO II

Procedimiento de pase a la situación de segunda actividad

El pase a la situación de segunda actividad puede estar motivado por tres circunstancias, cada una con su propio procedimiento. Estas causas son:

- a) Cumplimiento de la edad determinada para cada Escala.
- b) Disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de las funciones.
- c) Embarazo.

SECCIÓN I: Por cumplimiento de la edad determinada para cada Escala.

Artículo 11.-Iniciación del procedimiento.

11.1 La iniciación del procedimiento por esta causa se realizará de oficio y corresponderá al Ayuntamiento, teniendo en cuenta la categoría y edad establecida a continuación:

Policía Local:

- Para Escala Técnica: Sesenta años.
- Para Escala Ejecutiva: Cincuenta y siete años.
- Para Escala Básica: Cincuenta y cinco años.

Bomberos:

- Para Escala Directiva: Sesenta años.
- Para Escala Ejecutiva: Cincuenta y siete años.
- Para Escala Básica: Cincuenta y cinco años.

11.2 En caso de que una nueva normativa estatal o autonómica modifique estas edades,

dicha modificación será aplicada de manera inmediata, sustituyendo las establecidas en este reglamento.

Artículo 12.-Comunicación al interesado.

El Ayuntamiento comunicará al funcionario el pase a la situación administrativa de segunda actividad con la antelación suficiente, que en ningún caso será inferior a los tres meses anteriores al cumplimiento de la edad establecida en el artículo anterior, con el fin de que el interesado pueda solicitar, si lo estima conveniente, la prórroga en servicio activo, sin que se produzca interrupción en éste.

Art. 13. Limitaciones al pase a la situación administrativa de segunda actividad.

El Alcalde, motivadamente, podrá limitar por cada año natural y categoría el número de funcionarios que puedan acceder a la situación de segunda actividad por razón de edad, prorrogando la permanencia en el servicio activo de quienes, en orden inverso al de la fecha en que se cumpla la edad, excedan del cupo así fijado.

Art. 14. Prórroga en el servicio activo.

14.1. El Alcalde podrá aplazar el pase a la situación de segunda actividad por sucesivos períodos de un año, cuando exista solicitud expresa del interesado y siempre que medie dictamen médico favorable.

El interesado presentará solicitud para la prórroga en el servicio activo, como mínimo 75 días naturales, antes del cumplimiento de la edad o del vencimiento del aplazamiento anual que tenga concedido.

14.2. El plazo máximo de resolución del procedimiento para la prórroga en el servicio activo y su notificación, será de un mes contado desde la fecha de presentación de la solicitud del interesado en el Registro General del Ayuntamiento, o por cualquier otro medio de los que establece el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

SECCIÓN II. Por disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de las funciones.

Art. 15. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará de oficio o a solicitud del interesado y siempre desde una situación de servicio activo.

El procedimiento de oficio se llevará a cabo por el propio Ayuntamiento en el caso de detectar que un trabajador presenta una merma que pueda afectar a su seguridad o a la de sus compañeros. En dicho caso su superior deberá notificarlo al comité de seguridad y salud, que realizará las actuaciones correspondientes.

Art. 16. Características.

16.1. Pasarán a la situación de segunda actividad, aquellos funcionarios que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas y sensoriales para el desempeño de sus

funciones.

16.2. La causa de la disminución de aptitudes será cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico o psíquico que incapacite al funcionario para el normal desempeño de sus funciones, referidas a la escala en la que se encuentre encuadrada su categoría profesional.

Art. 17. Proceso de Evaluación.

La evaluación de la disminución será dictaminada de la siguiente forma:

- a) Por los servicios médicos municipales o, en caso de no existir éstos, por facultativos designados por el Municipio.
- b) Si el interesado lo solicita se constituirá, un Tribunal Médico que estará compuesto por facultativos del Sistema Sanitario Público de Andalucía, uno a propuesta del Servicio Andaluz de Salud, otro a propuesta del Municipio y el tercero a propuesta del propio interesado.

En cualquier caso, los responsables del dictamen podrán solicitar asesoramiento no vinculante de especialistas o la realización de pruebas, exploraciones o reconocimientos que consideren necesarios para evaluar la aptitud psicofísica del funcionario.

Art. 18. Dictamen.

18.1 El dictamen médico emitido a la vista de toda la documentación y la propuesta derivada del mismo, será puesto en conocimiento de la Mesa que corresponda, la cual tendrá voz pero no voto. Posteriormente será elevado al Sr. Alcalde para la adopción de la pertinente Resolución.

El pase a la situación de segunda actividad y, en su caso, el reingreso al servicio activo se llevará a cabo siempre por resolución expresa y motivada de Alcaldía, que será emitida en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud del trabajador o inicio del procedimiento de oficio siendo comunicada al interesado, a los concejales responsables de las áreas afectas, a los Presidentes/as de los Órganos Colegiados y a las secciones sindicales.

18.2 El dictamen y su posterior plasmación en la Resolución de Alcaldía contendrán los siguientes aspectos:

- a) Existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales y si existieren las mismas afectan o no a las funciones y actividades a desempeñar por el empleado municipal.
- b) Si la citada disminución de aptitudes se prevé, o no, con carácter permanente o en su caso duración probable de la misma.
- c) Si la disminución no fuere de carácter permanente, se fijará el plazo previsto para una nueva exploración o revisión, que será la que establezcan los informes médicos y en su defecto bianual.

d) La pertinencia o no del pase del trabajador a la situación de segunda actividad, o en su caso la adaptación del puesto de trabajo (funciones y tareas) a las capacidades del mismo.

e) La resolución de Alcaldía contendrá igualmente el puesto de segunda actividad asignado y la tabla retributiva que le corresponde, o, en su caso, la plaza del Catálogo de Funciones al que se destinará al trabajador.

f) El dictamen y resolución de la finalización de la adscripción a un puesto de segunda actividad se llevará a cabo mediante el mismo procedimiento administrativo y contendrá los informes y motivaciones que sustentan la finalización del mismo.

g) La puntuación obtenida en cuanto al baremo de afección o necesidad establecido previamente.

h) Se establecerá en el dictamen si el trabajador tampoco puede desarrollar el trabajo de alguno de los puestos destinados a segunda actividad en la RPT, a fin de que el cambio de puesto de trabajo no le suponga un nuevo perjuicio.

Una vez revisada la situación de segunda actividad, en caso de que se determine que un funcionario ha de reingresar al servicio activo o incorporarse a otro puesto de segunda actividad en las áreas de Policía Local o Extinción de Incendios, dicha determinación llevará implícito que con carácter previo se le dotará de la uniformidad y de los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.

18.3 Las normas básicas que rigen este Reglamento para la adscripción a un puesto de segunda actividad son:

a) Se tendrá en cuenta como prioridad máxima aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo de mayor riesgo para su integridad y la de sus compañeros y aquellos puestos de mayor penosidad personal. La forma de evaluar esta prioridad será la de baremación ya reseñada.

b) De no ser posible a la vista de los informes recibidos o cuando de forma objetiva la Mesa de Funcionarios no considere viable esta posibilidad, con carácter previo al pase a segunda actividad se establecerá un periodo de adaptación del puesto de trabajo del interesado. La duración del mismo, salvo que los informes médicos o alguna norma establezcan lo contrario, será de tres meses prorrogables hasta un máximo de seis. Una vez cumplidos estos plazos, la Mesa de Negociación volverá a examinar la situación del trabajador, pudiendo solicitar nuevos informes, a la vista de lo cual propondrá con posterior elevación al Alcalde para adoptar la pertinente Resolución:

- La reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo original.
- El mantenimiento de la adaptación de su puesto de trabajo por los plazos ya habituales (revisiones periódicas anuales o bianuales).
- El pase a la situación especial de segunda actividad.

18.4 Todos los empleados que estén en situación de segunda actividad estarán obligados a pasar por reconocimientos médicos periódicos para la reevaluación de sus aptitudes

psicofísicas.

Esta circunstancia quedará reflejada en el dictamen, que fijará la fecha en la que se producirá el nuevo reconocimiento. En este caso si se produjera el pase a la situación administrativa de segunda actividad, en la Resolución del Alcalde se determinará el carácter de la misma, así como su revisión en función de los reconocimientos médicos que se practiquen.

18.5 El trabajador estará obligado a someterse a estas revisiones periódicas. De encontrarse impedido para ello, deberá acreditar tal circunstancia mediante certificado médico oficial. Si el trabajador no compareciere voluntariamente o no justificase su incomparecencia de forma suficiente, se le reiterará por una vez la convocatoria, según los procedimientos legalmente establecidos. De no comparecer al segundo llamamiento ni justificar su ausencia, será reingresado a su puesto de trabajo originario, abandonando la situación especial de segunda actividad, sin perjuicio de la responsabilidad exigible al empleado en el orden disciplinario. A ello se añadirá que dicho empleado no podrá solicitar la segunda actividad por la misma causa hasta que transcurra el plazo de un año.

SECCIÓN III. Por embarazo.

Art. 19. Procedimiento.

El procedimiento se iniciará siempre a instancias de la trabajadora interesada que deberá aportar el dictamen médico (certificado oficial) para el pase a la situación de segunda actividad por causa de embarazo. El plazo máximo de resolución del procedimiento para el pase a segunda actividad por causa de embarazo será de diez días naturales contados desde la fecha de su iniciación.

Art. 20. Duración.

La empleada municipal embarazada permanecerá en la situación de segunda actividad hasta el momento en que termine el embarazo, a partir del cual pasará a la situación de servicio activo, sin perjuicio de la licencia o incapacidad temporal que le corresponda.

Art. 21. Adscripción provisional y Retribuciones.

La trabajadora que se encuentre en la situación de embarazo y mientras no se produzca su I.T., pasará a la situación de segunda actividad por embarazo, quedando encuadrada en un puesto de segunda actividad y realizando las tareas asignadas al mismo.

El complemento específico a percibir mientras persista esta situación, será el que venía percibiendo en su puesto de origen, con la adecuación de la puntuación en jornada y dedicación, que corresponda al puesto de segunda actividad.

Una vez que se produzca la I.T. por baja médica, el complemento específico a percibir será el del puesto de origen.

TITULO III

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL NO PERTENECIENTES A LOS CUERPOS DE
POLICÍA LOCAL BOMBEROS

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 22.-Regulación específica.

Los empleados municipales a los que se refiere este Título, esto es, todos los funcionarios y personal laboral que no pertenezcan ni al Cuerpo de Policía Local ni al Servicio de Prevención de Incendios, no tienen regulado por Ley el acceso a la situación administrativa de segunda actividad, a la que solo se hace mención en el actual Acuerdo Convenio. No obstante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Protección de Riesgos Laborales faculta a este Ayuntamiento para llevar a cabo la adaptación o cambio de puesto de trabajo cuando se den determinadas circunstancias, lo que a efectos prácticos es bastante similar a la situación de segunda actividad de Policía y Extinción de Incendios. Este cambio de puesto de trabajo por razones de merma psicofísica se denominará "pase a puesto de trabajo transitorio" dado que no es el puesto originario del trabajador ni tiene vocación de perpetuidad.

Artículo 23.-Características Generales.

23.1 Las características generales serán las establecidas en el Título I de este Reglamento, en sus artículos 1 a 4, donde se determinan las características, efectos, adecuación prioritaria al puesto de trabajo, naturaleza, funciones, retribuciones y baremo. Estos aspectos afectan por igual a todo el personal del Ayuntamiento de Andújar.

23.2 El cumplimiento de una determinada edad no será causa de por sí para el pase a otro puesto de trabajo, al ser una causa privativa de los Cuerpos y Servicios específicamente regulados.

Art. 24. Funciones, jornada y efectos retributivos en situación de puesto de trabajo transitorio.

La retribución a percibir será la estipulada para cada puesto concreto, en la RPT en vigor y tendrá las siguientes características:

No supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñe, pudiendo afectar, además de a la Productividad y Gratificaciones por servicios extraordinarios dentro de su jornada laboral, a las siguientes retribuciones que afectan al Complemento Específico: Peligrosidad, Penosidad y Jornada de Trabajo. Por tanto el Complemento Específico será el del puesto de destino establecido en el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio correspondiente, dentro de la RPT y para cada puesto en concreto que se asigne. Este aspecto deberá de ser recogido en el Acuerdo-Convenio que esté vigente y en ningún caso podrán verse disminuidas aquellas retribuciones que por Ley no puedan minorarse.

Para otras situaciones excepcionales, se podrán tener en cuenta los puestos vacantes en la correspondiente RPT, adecuando las retribuciones del Complemento Específico, tomando en consideración las condiciones funcionales del puesto, llegando, en caso de ser necesario, a realizar una valoración específica del mismo.

CAPITULO II

Procedimiento de pase a la situación de puesto de trabajo transitorio

Art. 25. Inicio del Procedimiento.

25.1 El procedimiento de cambio de puesto por causas distintas a embarazo, sobrevenidas por motivos de salud para el personal afecto en este Título III, del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, se iniciara de oficio o a solicitud del interesado. En el primero de los casos la administración podrá, en base a los informes medico/técnicos determinar la conveniencia de iniciar el citado procedimiento con el objetivo de garantizar la mejor prestación de los servicios públicos, así como garantizar igualmente el mejor estado psicofísico del empleado público.

25.2 El pase a puesto de trabajo transitorio siempre se efectuará desde una situación de servicio activo.

Art. 26. Características.

26.1. Serán susceptibles de pasar a un puesto de trabajo transitorio, aquellos trabajadores que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, y siempre desde la situación del servicio activo.

26.2. La causa de la disminución de dichas aptitudes será cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico o psíquico que incapacite al trabajador para el normal desempeño de las funciones propias de su puesto.

Art. 27. Proceso de Evaluación.

27.1 La evaluación de la disminución será dictaminada de la siguiente forma:

a) Por los servicios médicos municipales o, en caso de no existir éstos, por facultativos designados por el Municipio.

b) Si el interesado lo solicita se constituirá, un Tribunal Médico que estará compuesto por facultativos del Sistema Sanitario Público de Andalucía, uno a propuesta del Servicio Andaluz de Salud, otro a propuesta del Municipio y el tercero a propuesta del propio interesado.

En cualquier caso, los responsables del dictamen podrán solicitar asesoramiento no vinculante de especialistas o la realización de pruebas, exploraciones o reconocimientos que consideren necesarios para evaluar la aptitud psicofísica del funcionario o laboral.

27.2 En caso de que previamente al dictamen se determine la necesidad de un nuevo

reconocimiento médico por otros servicios facultativos, el trabajador estará obligado a someterse al mismo. De encontrarse impedido para hacerlo, deberá acreditar tal circunstancia mediante certificado médico oficial. Si el trabajador no compareciere voluntariamente o no justificase su incomparecencia de forma suficiente, se le reiterará por una vez la convocatoria, según los procedimientos legalmente establecidos. De no comparecer al segundo llamamiento ni justificar su ausencia, los facultativos emitirán dictamen en base a los documentos que obren en su poder, sin perjuicio de la responsabilidad exigible al empleado en el orden disciplinario. A ello se añadirá que dicho empleado no podrá solicitar el pase a un puesto de trabajo transitorio por la misma causa hasta que transcurra el plazo de un año.

Art. 28. Dictamen.

28.1 El dictamen emitido a la vista de toda la documentación y la propuesta derivada del mismo, será puesto en conocimiento de la Mesa que corresponda y posteriormente elevado al Sr. Alcalde para la adopción de la pertinente Resolución.

28.2 El pase a la situación de puesto de trabajo transitorio y, en su caso, el reingreso al puesto originario se llevará a cabo siempre por resolución expresa y motivada de Alcaldía, que será emitida en el plazo máximo tres meses desde la solicitud del trabajador o inicio del procedimiento de oficio siendo comunicada al interesado, a los concejales responsables de las áreas afectas, a los Presidentes/as de los Órganos Colegiados y a las secciones sindicales.

28.3 El dictamen y su posterior plasmación en la Resolución de Alcaldía contendrán los siguientes aspectos:

- a) Existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales y si existieren las mismas afectan o no a las funciones y actividades a desempeñar por el empleado municipal.
- b) Si la citada disminución de aptitudes se prevé, o no, con carácter permanente o en su caso duración probable de la misma.
- c) Si la disminución no fuere de carácter permanente, se fijará el plazo previsto para una nueva exploración o revisión, que será la que establezcan los informes médicos y en su defecto bianual.
- d) La pertinencia o no del pase del trabajador a un puesto de trabajo transitorio, o en su caso la adaptación del puesto de trabajo (funciones y tareas) a las capacidades del mismo.
- e) La resolución de Alcaldía contendrá igualmente el puesto de trabajo transitorio asignado al trabajador y la tabla retributiva que le corresponde.
- f) El dictamen y resolución de la finalización de la adscripción a un puesto de trabajo transitorio se llevará a cabo mediante el mismo procedimiento administrativo y contendrá los informes y motivaciones que sustentan la finalización del mismo.
- g) La puntuación obtenida en cuanto al baremo de afección o necesidad establecido previamente.

h) Cuando a la vista de la incapacidad detectada, se considere que el trabajador puede, por el desempeño de su trabajo, poner en riesgo su salud e incluso su vida o la de sus compañeros, se impondrán los reconocimientos médicos oportunos y el trabajador estará obligado a realizarlos incluso en contra de su voluntad. Si como resultado de dicho reconocimiento se determina que el trabajador presenta una incapacidad permanente se actuará conforme a la legalidad vigente.

i) Se establecerá en el dictamen si el trabajador tampoco puede desarrollar el trabajo de alguno de los puestos destinados a segunda actividad en la RPT, a fin de que el cambio de puesto de trabajo no le suponga un nuevo perjuicio.

28.4 Las normas básicas que rigen este Reglamento para la adscripción a un puesto de trabajo transitorio son:

a) Se tendrá en cuenta como prioridad máxima aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo de mayor riesgo para su integridad y la de sus compañeros y aquellos puestos de mayor penosidad personal. La forma de evaluar esta prioridad será la baremación ya reseñada.

b) De no ser posible a la vista de los informes recibidos o cuando de forma objetiva la Mesa General de Negociación no considere viable esta posibilidad, con carácter previo al pase a un puesto de trabajo transitorio se establecerá un periodo de adaptación del puesto de trabajo del interesado. La duración del mismo, salvo que los informes médicos o alguna norma establezcan lo contrario, será de tres meses prorrogables hasta un máximo de seis. Una vez cumplidos estos plazos, la Mesa de Negociación volverá a examinar la situación del trabajador, pudiendo solicitar nuevos informes, a la vista de lo cual propondrá con posterior elevación al Alcalde para adoptar la pertinente Resolución:

- La reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo original.
- El mantenimiento de la adaptación de su puesto de trabajo por los plazos ya habituales (revisiones periódicas anuales o bianuales).
- El pase a un puesto de trabajo transitorio.

Art. 29. Reconocimientos médicos periódicos y mantenimiento de la situación.

29.1 Todos los empleados que estén ocupando un puesto de trabajo transitorio estarán obligados a pasar por reconocimientos médicos periódicos para la reevaluación de sus aptitudes psicofísicas.

Esta circunstancia quedará reflejada en el dictamen, que fijará la fecha en la que se producirá el nuevo reconocimiento. En este caso si se produjera el pase a un puesto de trabajo transitorio, en la Resolución del Alcalde se determinará el carácter del mismo, así como su revisión en función de los reconocimientos médicos que se practiquen.

El trabajador estará obligado a someterse a estas revisiones periódicas. De encontrarse impedido para ello, deberá acreditar tal circunstancia mediante certificado médico oficial. Si el trabajador no compareciere voluntariamente o no justificase su incomparecencia de forma suficiente, se le reiterará por una vez la convocatoria, según los procedimientos legalmente

establecidos. De no comparecer al segundo llamamiento ni justificar su ausencia, será reingresado a su puesto de trabajo originario, abandonando el puesto de trabajo transitorio, sin perjuicio de la responsabilidad exigible al empleado en el orden disciplinario. A ello se añadirá que dicho empleado no podrá solicitar el acceso a un puesto de trabajo transitorio por la misma causa hasta que transcurra el plazo de un año.

29.2 El pase a un puesto de trabajo transitorio se producirá solo desde la situación de servicio activo y se permanecerá en ella hasta que se dé una de las siguientes circunstancias:

- a) Que las causas que la motivaron hayan desaparecido o disminuido suficientemente.
- b) Que el pase se haya producido como consecuencia de embarazo y este haya finalizado.
- c) Que al producirse la revisión periódica o global se estime que dicha plaza ha de ser ocupada por otro trabajador cuyo menoscabo físico y/o psíquico sea mayor que el de la persona que está ocupando esa plaza en dicho momento.
- d) Por jubilación forzosa o voluntaria.

Art. 30. Limitaciones al procedimiento de segunda actividad.

El Alcalde, motivadamente, podrá limitar por cada año natural el número de trabajadores que puedan acceder a un puesto de trabajo transitorio, prorrogando su servicio activo mientras persistan ocupados los puestos existentes para tal fin en el Catálogo de Funciones o en su caso en la RPT. En ningún caso, salvo por causas de extrema excepcionalidad que serán determinadas por el Sr. Alcalde oída la Mesa General de Negociación, el número de plazas/puestos destinados a puesto de trabajo transitorio podrán superar el número máximo establecido.

CAPITULO III

Pase a puesto de trabajo transitorio por embarazo

Este aspecto está regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, si bien a efectos de conseguir que este reglamento sea lo más homogéneo y práctico posible, se detallan a continuación los artículos más relevantes.

Art. 31. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará siempre a instancias de la trabajadora interesada que deberá aportar el dictamen médico (certificado oficial) para el pase a un puesto de trabajo transitorio por causa de embarazo, debiendo resolverse el procedimiento en un plazo de diez días naturales contados desde la fecha de su iniciación.

Art. 32. Adaptación del puesto de trabajo.

32.1. Habrán de evaluarse los riesgos que pueda tener la empleada en su trabajo, evaluación que deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes,

procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora 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 la citada trabajadora, el Ayuntamiento de Andújar 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 turnos.

32.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que el Ayuntamiento tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta 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.

Art. 33. Puesto de trabajo transitorio. Cambio de puesto de trabajo.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, sin perjuicio de la licencia o incapacidad temporal que le corresponda.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Ayuntamiento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 34. Retribuciones.

La trabajadora que se encuentre en la situación de embarazo y mientras no se produzca su I.T., pasará desempeñar un puesto de trabajo transitorio por embarazo, quedando encuadrada en dicho puesto y realizando las tareas asignadas al mismo.

El complemento específico a percibir mientras persista esta situación, será el que venía percibiendo en su puesto de origen, con la adecuación de la puntuación en jornada y dedicación, que corresponda al puesto de trabajo transitorio.

Una vez que se produzca la I.T. por baja médica, el complemento específico a percibir será el del puesto de origen.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición Adicional Primera.

A la aprobación y entrada en vigor del presente Reglamento se procederá en el plazo máximo de tres meses a la revisión de oficio de todas las situaciones de segunda actividad y puestos de trabajo transitorios vigentes, aplicándoseles el procedimiento y articulado de este Reglamento, y en consecuencia la determinación de las nuevas situaciones que puedan producirse, tanto de permanencia en segunda actividad o puesto de trabajo diferente al original, como del pase al servicio activo, así como la adaptación retributiva que corresponda en cada caso.

Disposición Adicional Segunda.

La elaboración del dictamen médico preceptivo, se realizará teniendo como referencia por analogía, el cuadro de las causas de disminución de las aptitudes físicas o psíquicas establecido en el Anexo del Decreto 135/2003, de 20 de mayo de la Consejería de Gobernación.

Disposición Adicional Tercera.

Para facilitar la integración en los nuevos puestos de trabajo, sean o no de segunda actividad el Ayuntamiento podrá propiciar la realización de cursos de formación adecuados, para que estos trabajadores puedan desarrollar eficazmente su nueva actividad. El trabajador que rechace esta formación no podrá optar al nuevo puesto.

Disposición Adicional Cuarta.

Las peticiones de puesto de trabajo transitorio o segunda actividad que sean compatibles con el desarrollo de otro puesto en situación activa, dejarán de percibir el complemento específico de su puesto de origen y pasarán a percibir el que corresponda a su nuevo destino.

Dichas peticiones podrán ser atendidas siempre que se den los siguientes requisitos:

- Informe facultativo preceptivo de imposibilidad de continuar en su puesto de origen.
- Informe facultativo preceptivo de posibilidad de continuar en otro puesto de destino.
- Que dicho puesto se encuentre vacante.
- Ser funcionario o laboral fijo o indefinido.

Una vez encuadrado el peticionario de segunda actividad en el nuevo puesto, quedará catalogado como personal en activo en el nuevo destino, quedando vacante el puesto de origen.

DISPOSICIÓN FINAL:

Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

ANEXO I

BAREMO DE PUNTUACIÓN PARA PASE A LA SEGUNDA ACTIVIDAD

1. Aquella trabajadora que lo necesite por causa de embarazo tendrá prioridad absoluta para pasar a la situación de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio. Bastará con el informe médico reconociendo esta situación. El pase se realizará según lo establecido en la normativa citada y recogida en este Reglamento.

2. CAUSAS MÉDICAS: El equipo médico que informe al Ayuntamiento deberá determinar si la dolencia del trabajador es:

A. Según la dolencia:

- **Leve:** Asignándosele 10 puntos.
- **Moderada:** Asignándosele 15 puntos.
- **Grave:** Asignándosele 20 puntos.
- **Muy Grave:** Asignándosele 25 puntos. En este supuesto se podría denegar la segunda actividad o puesto de trabajo transitorio por entender que la dolencia pudiera ser causa de una incapacidad permanente que acarrearía la jubilación del trabajador.

B. Según su carácter:

- Que afecte únicamente al trabajador sin poner en riesgo su seguridad: Se le asignará 1 punto.
- Que afecte únicamente al trabajador pudiendo poner en riesgo su seguridad personal: Se le asignarán 3 puntos.
- Que la dolencia pueda poner en riesgo la salud e integridad del trabajador y de terceros: Se le asignarán 6 puntos.

C. Según su temporalidad:

- Si se considera una dolencia con carácter provisional se le asignarán 2 puntos.
- Si se considera una dolencia con carácter permanente se le asignarán 5 puntos.

3. CAUSAS NO MÉDICAS:

A. Edad:

- Si el trabajador tiene una edad de 35 años o inferior se le asignará 1 punto.
- Si supera los 35 años y hasta los 45 años, se le asignarán 2 puntos.
- Si supera los 45 años y hasta los 55 años se le asignarán 3 puntos.
- Si supera los 55 años y hasta los 65 años se le asignarán 4 puntos.

B. Permanencia en la empresa:

- De 0 a 10 años de permanencia en este Ayuntamiento, se le asignará 1 punto.
- De más de 10 años hasta los 20 de permanencia en este Ayuntamiento, se le asignarán 2 puntos.
- De más de 20 años y hasta los 30 de permanencia en este Ayuntamiento se le asignarán 3 puntos.

- De más de 30 años y hasta los 40 de permanencia en este Ayuntamiento se le asignarán 4 puntos.
- De más de 40 años en adelante de permanencia en este Ayuntamiento se le asignarán 5 puntos.

C. Por estar ocupando ya una situación de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio:
Se le asignarán 4 puntos.

D. En caso de que se produzca igualdad de puntuación en las circunstancias baremadas hasta el momento, se decidirá por fecha de entrada de la solicitud de segunda actividad o puesto de trabajo transitorio, siendo seleccionada la más antigua. Caso de persistir la igualdad se decidirá mediante sorteo.

4. PUNTUACION POTESTATIVA:

El órgano que eleve el dictamen recogido en este Reglamento, deberá evaluar las circunstancias concretas y no prefijables por un baremo, pudiendo asignar en base a las mismas una puntuación que oscile entre 1 y 5 puntos. Igualmente, en caso de empate entre varias solicitudes, será este órgano el que determine cuál de ellas se debe atender.

Andújar, a 02 de Junio de 2017.- El Alcalde, FRANCISCO HUERTAS DELGADO.