



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO MUTXAMEL

2935 *REGLAMENTO REGULADOR DEL PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL*

EDICTO

APROBACIÓN REGLAMENTO REGULADOR DEL PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.

El Pleno Municipal en sesión celebrada el día 30 de enero de 2025 aprobó inicialmente el Reglamento regulador del procedimiento para el cambio de puesto de trabajo del ayuntamiento por declaración de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 49 b) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y art. 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se publicó anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 27 de 10 de febrero de 2025, otorgando un plazo de 30 días hábiles para información pública y audiencia a los interesados para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

Resultando que en el plazo mencionado no se han formulado reclamaciones ni sugerencias al texto aprobado, por Decreto número 668/2025 de 2 de abril de 2025, se resuelve aprobar definitivamente según el texto aprobado inicialmente.

Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y habiendo transcurrido los plazos marcados en el artículo 65.2 de la misma norma, se publica el texto íntegro del Reglamento.

En Mutxamel, a fecha de la firma electrónica.

Fdo. Sra. Concejala de Recursos Humanos.



REGLAMENTO REGULADOR DEL PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

Este reglamento tiene por objeto regular los procedimientos para el cambio del puesto de trabajo, previa declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, derivada de accidente laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Los procedimientos regulados en este Reglamento serán de aplicación, en sus propios términos, a las empleadas y a los empleados del Ayuntamiento de Mutxamel, tanto al personal funcionario de carrera como al personal laboral fijo del Ayuntamiento de Mutxamel.

CAPÍTULO II. Procedimiento de cambio del puesto de trabajo.

Artículo 3. Inicio.

1. El procedimiento de cambio del puesto de trabajo por motivo de salud será aplicable a las empleadas y a los empleados que hayan sido calificados en situación de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral, para la profesión habitual por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tanto inicial como, en su caso, de revisión posterior.

2. El procedimiento se iniciará a instancia de las empleadas y de los empleados en el plazo de quince días hábiles desde la notificación de la resolución firme de la calificación en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o de la revisión posterior.

Artículo 4. Presentación de la solicitud.

1. La iniciación del procedimiento a instancia de las empleadas y de los empleados se llevará a cabo mediante la presentación de la correspondiente solicitud, a la que se acompañará el documento acreditativo de su calificación en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, de la que se desprenda que dicha incapacidad trae causa de accidente laboral.

2. La solicitud y la documentación mencionada en el apartado anterior se dirigirá al Servicio de Recursos Humanos, y se presentará de forma telemática, de conformidad



con lo dispuesto en el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 3.1.b de la Ordenanza de Administración Electrónica del Ayuntamiento de Mutxamel.

3. En orden a garantizar la necesaria confidencialidad de los datos de carácter sanitario que aporten las empleadas y los empleados, éstos podrán presentarlos directamente en el Servicio de Recursos Humanos, en sobre cerrado, identificado con el nombre y apellidos y unido a una copia de la solicitud.

Artículo 5. Tramitación.

1. Admitida a trámite la solicitud, en el plazo de diez días hábiles el Servicio de Recursos Humanos emitirá un informe sobre los puestos vacantes del mismo o inferior grupo o subgrupo cuyo requisito de titulación recogido en la Relación de Puestos de Trabajo permita que sea ocupado por la persona interesada.
2. En caso de disponer de puestos de trabajo compatibles y vacantes, se dará traslado del expediente al servicio de prevención de riesgos para que, en el plazo de treinta días, emita informe en el que se determine el estado de salud de la empleada o del empleado, así como, la aptitud para el desempeño de los puestos vacantes informados. A tal efecto, el servicio de prevención de riesgos laborales podrá instar la realización de las pruebas médicas complementarias que considere necesarias, así como solicitar la documentación adicional que estime pertinente. En este último caso, podrá suspenderse el plazo legal máximo para la resolución del procedimiento.

El servicio de prevención dará traslado del expediente a la comisión de valoración para la movilidad por motivo de salud, regulada en el Capítulo III de este reglamento, que procederá a formular la correspondiente propuesta de resolución.

3. En caso de no disponer de puestos de trabajo compatibles y vacantes se trasladará el expediente a la Comisión de valoración para la movilidad por motivo de salud sin necesidad de pronunciamiento del servicio de prevención ajeno.

Artículo 6. Propuesta de resolución.

1. La comisión de valoración para la movilidad por motivo de salud, analizará el contenido del informe del servicio de prevención y el informe del Servicio de Recursos Humanos, con la documentación obrante en el expediente y, previa deliberación de sus miembros, formulará la propuesta que corresponda.
2. En el caso de que la propuesta sea favorable, se concretará el puesto compatible con el estado de salud de la empleada o del empleado a la que podrá acceder previa superación de las pruebas correspondientes.



3. De dicha propuesta se dará traslado a la persona interesada para que pueda formular las alegaciones que considere oportunas en un plazo de diez días hábiles.
4. Finalizado el plazo previsto en el apartado anterior, se elevará la propuesta de la comisión de valoración a la Alcaldía para su resolución.
5. En el supuesto que no exista puesto compatible o del informe de servicio de prevención se extraiga que no existe puesto vacante que pueda ser desempeñado por la persona interesada, la Comisión elevará propuesta denegatoria a la Alcaldía para su resolución.

Artículo 7. Resolución.

1. En caso de que la propuesta sea favorable, la alcaldía o concejal en quien delegue, resolverá motivadamente lo que proceda, determinando, en su caso, el cambio del puesto de trabajo que corresponda y se dará traslado de la misma al Servicio de Recursos Humanos, a efectos de la organización de las correspondientes pruebas de capacitación para el acceso a la nueva categoría dentro del mismo o inferior grupo profesional.
2. En el supuesto de que la propuesta formulada por la comisión de valoración para la movilidad por motivo de salud, sea desfavorable al cambio de puesto de trabajo, la alcaldía o concejal en quien delegue, a la vista de aquella, resolverá lo procedente.
3. La resolución se notificará a la persona interesada, con indicación de los recursos que contra la misma proceda.
4. Si el Ayuntamiento no dispusiese de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados, la persona interesada será declarada en la situación de jubilación, con los efectos previstos en la normativa de función pública.
5. Si la empleada o el empleado rechazase el nuevo puesto que se le ofrezca, habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional por motivos de salud.

Artículo 8. Prueba de capacitación.

1. El cambio del puesto de trabajo exigirá la superación de la prueba de capacitación a la que se refiere este artículo.
2. La prueba de capacitación consistirá en la realización por la empleada o por el empleado de un curso de formación acorde con las funciones y tareas del puesto de trabajo adaptado o del nuevo puesto de trabajo y en la superación de una prueba final sobre los conocimientos teórico-prácticos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.
3. En caso de no superar la prueba de capacitación, se dará por concluido el procedimiento dictándose resolución al efecto por la alcaldía o concejal en quien delegue.

Artículo 9. Novación funcional o contractual y adjudicación de destino.

1. Superada la prueba de capacitación correspondiente, se cambiará de puesto de trabajo, procediéndose a la novación funcional o contractual correspondiente.



2. La persona interesada pasará a percibir las retribuciones propias del puesto que efectivamente desempeñe.

3. En caso de que la persona empleada o el empleado al que se le haya reconocido el derecho al cambio de puesto de trabajo, desee participar en otros procesos de provisión o selección, deberá acreditar capacidad funcional para poder optar a otros puestos de trabajo, aunque fueran de la misma categoría.

El correspondiente órgano de valoración comprobará, como requisito previo de participación, la concurrencia de la capacidad funcional suficiente para el desempeño del puesto de trabajo. A tal efecto, el órgano de valoración podrá recabar informe del servicio de prevención sobre la compatibilidad de éste con el estado de salud de la persona participante.

Artículo 10. Silencio administrativo y tramitación.

La tramitación del expediente para el cambio de puesto por incapacidad permanente total deberá concluir en el plazo de tres meses, siendo el silencio desestimatorio, y derivando en la jubilación de la empleada o empleado, extinguiendo la relación laboral o funcional.

Durante la tramitación del expediente y hasta su resolución expresa o presunta la persona interesada estará en situación asimilada a la expectativa de destino. El personal funcionario declarado en esta situación percibirá las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo.

Artículo 11. Reingreso al servicio activo.

Si a través de los instrumentos de ordenación de recursos humanos se crean nuevos puestos que pudieran ser compatibles con la situación de incapacidad permanente total por accidente laboral, la persona empleada declarada en situación de jubilación, por no haber podido ser adscrita a un puesto compatible a su situación, podrá solicitar el reingreso durante el plazo de dos años desde la resolución denegatoria expresa o presunta.

CAPÍTULO III. Comisión de Valoración para la movilidad por motivo de salud.

Artículo 12. Creación y composición de la Comisión de Valoración.

1. Se crea la comisión de valoración para la movilidad por motivo de salud, como órgano especializado permanente de carácter consultivo, para la formulación, en los términos previstos en el presente Reglamento, de la propuesta de resolución de los procedimientos de cambio de puestos de trabajo tras la resolución firme de la calificación en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral.



2. A estos efectos, el Comité de Seguridad y Salud se constituirá en la Comisión de Valoración. Estará presidido por el Sr. Alcalde o Concejál en quien delegue y estará asistido por la persona que ocupe el puesto de trabajo de Técnico de Apoyo y Prevención en este Ayuntamiento.
3. La Comisión de Valoración para la movilidad por motivo de salud funcionará de acuerdo con las normas generales de funcionamiento de los órganos colegiados previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
4. La Comisión podrá recabar la presencia de otros funcionarios o técnicos con la finalidad de obtener información o asesoramiento complementario sobre la materia objeto de deliberación. Las personas cuya presencia se recabe no ostentarán la condición de miembros de la Comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.- Las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Mutxamel, que a la entrada en vigor del presente Reglamento hayan sido declaras por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral, podrán instar el procedimiento para el cambio de puesto de trabajo, en el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación definitiva del presente Reglamento en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

SEGUNDA.- Se habilita a la Alcaldía-Presidencia o por delegación de ésta. a la Concejalía de Recursos Humanos, para dictar cuantas instrucciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en el presente Reglamento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

A la entrada en vigor del presente reglamento quedarán derogadas cuantas normas del mismo o inferior rango, acuerdos, resoluciones y disposiciones del Ayuntamiento de Mutxamel, u órdenes, circulares y otras disposiciones se opongán a lo establecido en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.