

**Títol:** PROCEDIMENT D'ADAPTACIÓ DE LLOC DE TREBALL (ART. 25 LPRL) DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT  
**Secció:** DISPOSICIONS GENERALS  
**Òrgan:** Consell de Govern  
**Data d'aprovació:** dijous, 27 de juliol de 2023

Aprovat per unanimitat pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant en la sessió ordinària del dia 27 de juliol de 2023.

PROCEDIMENT D'ADAPTACIÓ DE LLOC DE TREBALL (ART. 25 LPRL) DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

1. Introducció

La Universitat d'Alacant garanteix al personal al seu servei la vigilància periòdica de l'estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància en els termes de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals requereix el consentiment de la persona treballadora. D'aquest caràcter voluntari s'exceptuen, amb l'informe previ dels representants de les persones treballadores, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per a verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a ella o per a altres que presten, o no, servei en la Universitat o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

De conformitat amb l'article 25 de la Llei 31/1995 (d'ara endavant, LPRL), la Universitat d'Alacant garantirà de manera específica la protecció del personal, funcionari o laboral, tant d'administració i serveis com docent i investigador que, per les seues característiques personals o estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, s'han de considerar aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

Així, el personal no serà emprat en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o per la seua discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, pugui ésser, la resta de personal o terceres persones relacionades amb la Universitat d'Alacant posar-se en situació de perill o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responguen a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

Es tracta, en suma, de protegir les persones treballadores que potencialment els afecten més els riscos derivats del treball a conseqüència de les seues característiques personals, i denotar que l'especial sensibilitat es troba en la persona treballadora i no en el lloc de treball o en el treball que ha d'exercir. Ens trobem, d'aquesta forma, davant la plasmació singular del principi general de l'acció preventiva recollit en l'article 15.1d de la Llei, que obliga l'empresari a "adaptar el treball a la persona".

La Gerència o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat procuraran que, en la mesura en què siga possible, l'adaptació del lloc de treball o la reubicació en una nova destinació no afecte de manera negativa les condicions de treball de la resta de la plantilla.

**Título:** PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO (ART. 25 LPRL) DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE  
**Sección:** DISPOSICIONES GENERALES  
**Órgano:** Consejo de Gobierno  
**Fecha de aprobación:** jueves, 27 de julio de 2023

Aprobado por unanimidad en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante en la sesión ordinaria del día 27 de julio de 2023.

PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO (ART. 25 LPRL) DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

1. Introducción

La Universidad de Alicante garantiza al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, requiere el consentimiento de la persona trabajadora. De este carácter voluntario se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí, o para otras que presten, o no, servicio en la Universidad o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley 31/1995 (en adelante LPRL), la Universidad de Alicante garantizará de manera específica la protección de su personal, funcionario o laboral, tanto de administración y servicios como docente e investigador que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se deben considerar estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Así, el personal no será empleado 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, el resto de personal, o terceros relacionados con la Universidad de Alicante ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Se trata, en suma, de proteger a las personas trabajadoras a quienes potencialmente les afectan más los riesgos derivados del trabajo como consecuencia de sus características personales, denotando que la especial sensibilidad se halla en la persona trabajadora y no en el puesto de trabajo o en el trabajo a desempeñar. Nos encontramos, de esta forma, ante la plasmación singular del principio general de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1 d) de la Ley, que obliga al empresario a "adaptar el trabajo a la persona".

La Gerencia o el Vicerrectorado de ordenación académica y profesorado procurarán que, en la medida en que ello sea posible, la adaptación del puesto de trabajo o la reubicación en un nuevo destino, no afecte de forma negativa a las condiciones de trabajo del resto de la plantilla.

Des d'aquestes premisses legals, correspon a la rectora o el rector de la Universitat d'Alacant establir les vies normatives necessàries per a una efectiva realització d'accions que possibiliten el compliment d'allò que s'estableix i, en aquest ordre, i amb la discussió prèvia i l'acord en el si del Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat d'Alacant, aquesta normativa regula el Protocol per a l'adaptació de les condicions de treball o la reubicació de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos laborals, o que per problemes de salut no puguin exercir adequadament.

## 2. Règim jurídic aplicable

- [Convenció](#) sobre els drets de les persones amb discapacitat fet a Nova York el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008. La convenció implica la consagració de l'enfocament de drets de les persones amb discapacitat, de manera que considera les persones amb discapacitat com a subjectes titulars de drets i els poders públics estan obligats a garantir que l'exercici d'eixos drets siga ple i efectiu.

- [Llei 31/1995](#), de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats.

- [Reial decret legislatiu 1/2013](#), de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social.

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

- [Decret 25/2012](#), de 3 de febrer, del Consell, pel qual s'aprova l'Estatut de la Universitat d'Alacant [2012/1230].

- PLA DE PREVENCIÓ DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT, aprovat per Consell de Govern de 29/06/2009 ([BOUA de 3 de juliol de 2009](#)).

- Política en matèria de prevenció de riscos laborals de la Universitat d'Alacant, aprovada per Consell de Govern de 29/07/2011 ([BOUA de l'1 d'agost de 2011](#)).

## 3. Procediment d'adaptació de lloc de treball

### Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

1.1 Aquest protocol té com a finalitat regular el procediment per a resoldre les situacions de les persones treballadores que, per les seues característiques personals o estat biològic conegut, incloent-hi aquelles que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball.

1.2 Serà aplicable tant al personal fix com al temporal, si bé, en aquest últim cas, la vigència de les mesures estarà condicionada a la duració del contracte.

1.3 Seran objecte d'anàlisi les característiques i les condicions del lloc de treball, i es considerarà l'adopció d'aquelles mesures que siguen necessàries per a garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores, incloent-hi, si escau, la reubicació si fora procedent.

### Article 2. Inici del procediment

2.1 El procediment podrà iniciar-se d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada.

Desde estas premisas legales, corresponde a la Rectora o Rector de la Universidad de Alicante establecer los cauces normativos necesarios para una efectiva realización de acciones que posibiliten el cumplimiento de lo establecido y, en este orden, y previa discusión y acuerdo en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Alicante, la presente normativa regula el Protocolo para la adaptación de las condiciones de trabajo o la reubicación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, o que por problemas de salud no puedan desempeñar adecuadamente.

## 2. Régimen jurídico aplicable

- [Convención](#) sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo;

- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales;

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

- [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social;

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- [Decreto 25/2012](#), de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante. [2012/1230],

- PLAN DE PREVENCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE, Aprobado por Consejo de Gobierno de 29/06/2009 ([BOUA del 3 de julio de 2009](#));

- Política en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Alicante, aprobada por Consejo de Gobierno de 29/07/2011 ([BOUA del 1 de agosto de 2011](#)).

## 3. Procedimiento de adaptación de puesto de trabajo

### Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1.1. El presente protocolo tiene como finalidad regular el procedimiento para resolver las situaciones de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

1.2. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, si bien, en este último caso, la vigencia de las medidas estará condicionada a la duración del contrato.

1.3. Serán objeto de análisis las características y condiciones del puesto de trabajo, considerándose la adopción de aquellas medidas que sean necesarias, para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo en su caso su reubicación si fuera procedente.

### Artículo 2. Inicio del procedimiento

2.1. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a solicitud de la persona interesada.

2.2 Seran competents per a iniciar el procediment d'ofici la Gerència, en el cas del personal d'administració i serveis, o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, en el cas del personal docent i investigador, els quals sol·licitaran el preceptiu informe al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut (SPiPS), que, al seu torn, en proposarà l'inici quan detecte situacions que així ho justifiquen.

De la incoació i resolució de cada expedient serà informat el vicerectorat amb competències en infraestructures i seguretat laboral.

2.3 La sol·licitud a instàncies de la persona interessada es presentarà a través de eAdministració en UACloud i estarà dirigida al SPiPS.

Per a poder iniciar el procediment d'adaptació de lloc de treball, les persones treballadores hauran d'estar en situació d'alta en la Seguretat Social o trobar-se en situació de servei actiu.

S'adjuntarà a la sol·licitud tota la documentació relativa a l'estat de salut que estimen oportuna. En el cas que s'hi aporten informes mèdics, únicament seran tinguts en consideració els emesos per facultatius del sistema de salut als quals haja d'acudir la persona treballadora d'acord amb el seu règim de Seguretat Social.

#### Article 3. Procediment

3.1 Quan el procediment s'inicie d'ofici, es donarà trasllat a la persona interessada, i es posarà a la seua disposició la documentació que va motivar l'inici del procediment perquè, en un termini de 3 dies hàbils comptador des de l'endemà de la data de notificació d'inici del procediment, pugui exercir l'oposició. Aquesta oposició, que no interrompra el procediment, serà tinguda en compte per l'òrgan competent en redactar la corresponent proposta de resolució.

3.2 Depenent de la naturalesa de la sol·licitud, es realitzaran les entrevistes necessàries a la persona sol·licitant de l'adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut. El SPiPS recaptarà informació de la persona responsable de la unitat organitzativa en la qual s'està considerant l'adaptació o el canvi de lloc de treball, a més de la proporcionada per la persona sol·licitant. Per a fer-ho, es podrà comptar amb l'assessorament d'unitats especialitzades.

3.3 Les persones treballadores que sol·liciten l'adaptació o canvi de lloc de treball, en cas que no conste vigilància de la salut l'any en curs, hauran de sotmetre's al corresponent informe mèdic de Vigilància de la Salut.

3.4 El SPiPS, amb la valoració prèvia de l'estat de salut de la persona interessada i del seu lloc de treball si calguera, elaborarà un informe tècnic amb una proposta de resolució, dins els terminis previstos en la carta de serveis. L'esmentat informe serà remès a la Gerència o al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, segons corresponga, i s'hi indicaran les adaptacions necessàries del lloc de treball i, si escau, el tipus de lloc de treball que pot exercir, com també les restriccions en les funcions i tasques.

3.5 En els supòsits en els quals, a la vista de l'informe emès pel SPiPS, no procedisca ni adaptació ni reubicació, s'informarà la Comissió d'Adaptació de Llocs de Treball. Aquesta comissió, després de l'estudi de l'informe del SPiPS, elevarà la proposta de resolució a la Gerència o al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.

3.6 La Gerència o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat resoldrà de forma motivada en el termini de 10 dies hàbils comptador des de la recepció de la proposta de resolució del SPiPS o, si escau, de la Comissió d'Adaptació de Llocs de Treball. Tot això conduirà a la implementació de les mesures oportunes per a portar a efecte la resolució adoptada.

De la resolució es donarà trasllat al SPiPS, a la Comissió d'Adaptació de Llocs de Treball i a la persona treballadora, com també a la persona responsable de la unitat organitzativa.

#### Article 4. Condicions de la reubicació

2.2. Serán competentes para iniciar el procedimiento de oficio, la Gerencia, en el caso del personal de administración y servicios, o el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, en el caso del personal docente e investigador, quienes solicitarán el preceptivo informe al Servicio de Prevención y Promoción de la Salud (SPyPS), quien a su vez, propondrá su inicio cuando detecte situaciones que así lo justifiquen.

De la incoación y resolución de cada expediente será informado el Vicerrectorado con competencias en Infraestructuras y Seguridad Laboral.

2.3. La solicitud a instancia de la persona interesada se presentará a través de EAdministración en UACloud, y se dirigirá al SPyPS.

Para poder iniciar el procedimiento de adaptación de puesto de trabajo, las personas trabajadoras deberán estar en situación de alta en la seguridad social o hallarse en situación de servicio activo.

Se adjuntará a su solicitud toda la documentación relativa a su estado de salud que estimen oportuna. En el supuesto de que se aporten informes médicos, únicamente serán tenidos en consideración los emitidos por facultativos del Sistema de Salud a los que deba acudir la persona trabajadora de acuerdo con su régimen de seguridad social.

#### Artículo 3. Procedimiento

3.1. Cuando el procedimiento se inicie de oficio, se dará traslado a la persona interesada, y se pondrá a su disposición la documentación que motivó el inicio del procedimiento, para que en un plazo de 3 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de notificación de inicio del procedimiento, pueda ejercer su oposición. Esta oposición, la cual no interrumpirá el procedimiento, será tenida en cuenta por el órgano competente al redactar la correspondiente propuesta de resolución.

3.2. Dependiendo de la naturaleza de la solicitud, se realizarán las entrevistas necesarias a la persona solicitante de la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. El SPyPS recabará información de la persona responsable de la unidad organizativa en la que se está considerando la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, además de la proporcionada por la persona solicitante. Para ello, se podrá contar con el asesoramiento de unidades especializadas.

3.3. Las personas trabajadoras que soliciten la adaptación o cambio de puesto de trabajo, caso de que no conste vigilancia de la salud en el año en curso, deberán someterse al correspondiente informe médico de Vigilancia de la Salud.

3.4. El SPyPS, previa valoración del estado de salud de la persona interesada y de su puesto de trabajo si fuera preciso, elaborará un informe técnico con una propuesta de resolución, dentro de los plazos previstos en su carta de servicios. El citado informe será remitido a la Gerencia o al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, según corresponda, indicando las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y en su caso el tipo de puesto de trabajo que puede desempeñar, así como las restricciones en las funciones y tareas.

3.5. En los supuestos en los que, a la vista del informe emitido por el SPyPS, no proceda ni adaptación ni reubicación, se informará a la Comisión de Adaptación de Puestos de Trabajo. Esta comisión, tras el estudio del informe del SPyPS, elevará la propuesta de resolución a la Gerencia o al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

3.6. La Gerencia o el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, resolverá de forma motivada en el plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción de la propuesta de resolución del SPyPS o, en su caso, de la Comisión de adaptación de puestos de trabajo. Todo ello conducirá a la implementación de las medidas oportunas para llevar a efecto la resolución adoptada.

De la resolución se dará traslado al SPyPS, a la Comisión de adaptación de puestos de trabajo y a la persona trabajadora, así como a la persona responsable de la unidad organizativa.

#### Artículo 4. Condiciones de la reubicación

4.1 En cas que la resolució adoptada implique la necessitat de reubicar en un altre lloc de treball, la Gerència o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat portaran a efecte la reubicació en un lloc de treball vacant del mateix cos, escala o categoria, amb la col·laboració del SPiPS i de la persona responsable de la unitat o servei de destinació.

4.2 Les persones que requerisquen una reubicació permanent atendran l'obligació de participar en els successius concursos de trasllat que tinguen lloc en la Universitat d'Alacant, i hauran d'optar per tots els llocs que siguen compatibles amb el seu estat de salut, segons les circumstàncies que van motivar la seua reubicació, fins a obtenir una destinació definitiva.

5 La persona interessada podrà romandre reubicada fins que concórrega algun motiu de cessament, especialment la incorporació del titular del lloc, o que desapareguen les circumstàncies que van determinar-ne la reubicació.

#### Article 5. Comissió d'Adaptació de Llocs de Treball

5.1 La rectora o el rector designarà una Comissió d'Adaptació de Llocs de Treball, que tindrà les atribucions següents:

- Estudiar les sol·licituds que li remeta el SPiPS en els casos en què no procedisca l'adaptació o la reubicació, decidir sobre aquestes i elevar proposta de resolució a la Gerència o al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.
- Ser informada de les resolucions adoptades per la Gerència o pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.
- Ser informada de les adaptacions i reubicacions que es duguen a terme pel SPiPS, com també del seguiment i revisió d'aquestes.
- Informar el Comitè de Seguretat i Salut de la UA de totes les sol·licituds d'adaptació o canvi de lloc de treball tramitades, com també de les resolucions adoptades per la Gerència o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.

6 Aquesta comissió estarà formada, de manera paritària, per tres representants de l'Administració, nomenats per la rectora o el rector, i tres representants de la part social del Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat d'Alacant triats per i entre ells. Tres dels membres pertanyeran al col·lectiu del personal d'administració i serveis, i tres al personal docent i investigador. El president i el secretari de la comissió seran triats per i entre el conjunt dels membres.

7 En aquesta comissió podran participar, amb funcions d'assessorament tècnic, membres del SPiPS, com també d'altres unitats de la UA.

8 Aquesta comissió es regirà pel Reglament del Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat d'Alacant.

#### Article 6. Recursos

Les sol·licituds d'adaptació o reubicació, que no posa fi a la via administrativa, hauran de resoldre's en el termini màxim de tres mesos des de la presentació i es comunicaran a la persona interessada, per escrit o per qualsevol altre mitjà previst en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Contra aquesta resolució, les persones interessades podran interposar recurs d'alçada previst en l'article 121 de la Llei 39/2015 en el termini d'un mes comptador a partir de l'endemà de la publicació o notificació de la resolució. El recurs podrà interposar-se davant l'òrgan que va dictar l'acte que s'impugna o davant la rectora com a òrgan competent per a resoldre'l.

4.1. En caso de que la resolución adoptada implique la necesidad de reubicar en otro puesto de trabajo, la Gerencia y/o el Vicerectorado de Ordenación Académica y Profesorado llevarán a efecto la reubicación en un puesto de trabajo vacante de su mismo cuerpo, escala o categoría, con la colaboración del SPyPS y de la persona responsable de la unidad o servicio de destino.

4.2. Las personas que requieran una reubicación permanente atenderán la obligación de participar en los sucesivos concursos de traslado que se celebren en la Universidad de Alicante, y deberán optar por todos los puestos que sean compatibles con su estado de salud, según las circunstancias que motivaron su reubicación, hasta obtener un destino definitivo.

4.3. La persona interesada podrá permanecer reubicada hasta que concurra algún motivo de cese, especialmente la incorporación del titular del puesto, o desaparezcan las circunstancias que determinaron su reubicación

#### Artículo 5. Comisión de adaptación de puestos de trabajo

5.1. La Rectora o Rector designará una Comisión de adaptación de puestos de trabajo, que tendrá las siguientes atribuciones:

- Estudiar las solicitudes que le remita el SPyPS en los casos en que no proceda la adaptación o la reubicación y decidir sobre las mismas, elevando propuesta de resolución a la Gerencia o al Vicerectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
- Ser informada de las resoluciones adoptadas por la Gerencia o por el Vicerectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- Ser informada de las adaptaciones y reubicaciones que se lleven a cabo por el SPyPS, así como del seguimiento y revisión de las mismas.
- Informar, al Comité de Seguridad y Salud de la UA, de todas las solicitudes de adaptación o cambio de puesto de trabajo tramitadas, así como de las resoluciones adoptadas por la Gerencia y/o el Vicerectorado de ordenación académica y profesorado.

5.2. Esta comisión estará compuesta, de forma paritaria, por tres representantes de la Administración, nombrados por la Rectora o Rector, y tres representantes de la parte social del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Alicante elegidos por y de entre ellos. Tres de sus miembros pertenecerán al colectivo del personal de administración y servicios y tres al personal docente e investigador. El presidente y secretario de la comisión serán elegidos por y entre el conjunto de sus miembros.

5.3. En esta comisión podrán participar, con funciones de asesoramiento técnico, miembros del SPyPS así como de otras unidades de la UA.

5.4. Esta comisión se regirá por el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Alicante.

#### Artículo 6. Recursos

Las solicitudes de adaptación o reubicación, que no pone fin a la vía administrativa, deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses desde su presentación y se comunicarán a la persona interesada, por escrito o por cualquier otro medio previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, las interesadas y los interesados podrán interponer recurso de alzada previsto en el artículo 121 de la Ley 39/2015, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación o notificación de la resolución. El recurso podrá interponerse ante el órgano que dictó el acto que se impugna o ante la rectora como órgano competente para resolverlo.

D'acord amb l'article 112 de la Llei 39/2015, no es podrà presentar recurs contra els actes de tràmit, llevat que aquests decidisquen directament o indirectament el fons de l'assumpte o determinen la impossibilitat de continuar el procediment, produïsquen indefensió o perjudici irreparable a drets i interessos legítims. Les persones interessades podran al·legar la seua oposició a aquests actes de tràmit per a la consideració en la resolució que pose fi al procediment.

#### Article 7. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut, a més de rebre còpia de totes les sol·licituds d'adaptació o canvi de lloc de treball en els termes previstos en l'article 5, participará en l'avaluació periòdica dels resultats d'aquest procediment.

#### Article 8. Aplicació de mesures

8.1 En cas que l'informe tècnic que conté la proposta de resolució indique l'establiment de mesures d'adaptació que no comporten una reubicació del personal, la Universitat d'Alacant vetlarà perquè es complisquen aquestes mesures, tal com s'indica en l'article 3.4, tenint en compte les restriccions -si n'hi ha-, funcions i tasques.

En aquest sentit, s'informarà el responsable de la unitat organitzativa sobre l'obligació que la institució assumeix per a aplicar les adaptacions necessàries que conduïsquen al compliment de la proposta de resolució.

Aquestes mesures es corresponen amb els ajustos raonables als quals al·ludeix la legislació en matèria d'igualtat d'oportunitats, esmentada en el punt 2, amb la finalitat d'aconseguir l'accessibilitat en el lloc de treball.

S'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades que no imposen una càrrega desproporcionada o indeguda per a garantir que les persones amb alguna necessitat específica, malaltia o discapacitat puguin exercir el seu dret al treball en igualtat de condicions amb les altres. Aquests ajustos o mesures poden implicar:

- Eliminació de barreres arquitectòniques.
- Canvi en el disseny del lloc de treball (organització espacial i ergonòmica).
- Modificació o ampliació de l'equipament: mobiliari, equips, eines, etc.
- Utilització de productes de suport (ajudes tècniques o assistencials) necessaris per al desenvolupament de les funcions habituals (aplicacions, programari, etc.).
- Aplicació de canvis de l'horari de treball: flexibilitat, jornada parcial, pauses.

Aquest llistat té caràcter orientatiu i no és exhaustiu.

9 En tot moment, la persona treballadora que precisa els ajustos raonables tindrà garanties que les mesures proposades seran posades en marxa en el termini de tres mesos comptador des de l'emissió de l'informe del SPIPS.

En la implementació de les mesures es tindrà en compte allò que indique l'informe del SPIPS sobre les funcions que es puguin exercir sense que existisca cap risc en l'esmentat període d'implementació. En el cas d'existir algun risc, es prendran mesures alternatives fins a la completa implementació de les mesures d'adaptació.

Aquestes mesures alternatives seran acordades entre SPIPS i la persona responsable de la unitat, i podran consistir en una reubicació temporal o en l'aplicació d'un programa de teletreball.

10 La despesa que puga generar la implementació dels ajustos raonables serà assumida per la universitat quan manque via de finançament alternativa.

De acuerdo con el artículo 112 de la Ley 39/2015, no se podrá presentar recurso contra los actos de trámite, salvo que éstos decidan directa o indirectamente el fondo del asunto o determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos. Las personas interesadas podrán alegar su oposición a estos actos de trámite para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

#### Artículo 7. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud, además de recibir copia de todas las solicitudes de adaptación o cambio de puesto de trabajo en los términos previstos en el artículo 5, participará en la evaluación periódica de los resultados del presente procedimiento.

#### Artículo 8. Aplicación de medidas

8.1. En caso de que el informe técnico que contiene la propuesta de resolución indique el establecimiento de medidas de adaptación que no supongan una reubicación del personal, la Universidad de Alicante velará para que se cumplan dichas medidas, tal y como se indica en el artículo 3.4, teniendo en cuenta las restricciones -si las hubiera-, funciones y tareas.

En este sentido, se informará al responsable de la unidad organizativa sobre la obligación que la institución asume para aplicar las adaptaciones necesarias que conduzcan al cumplimiento de la propuesta de resolución.

Dichas medidas se corresponden con los ajustes razonables a los que alude la legislación en materia de igualdad de oportunidades, citada en el punto 2, con el fin de lograr la accesibilidad en el puesto de trabajo.

Se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, para garantizar que las personas con alguna necesidad específica, enfermedad o discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con las demás. Estos ajustes o medidas pueden implicar:

- Eliminación de barreras arquitectónicas.
- Cambio en el diseño del puesto de trabajo (organización espacial y ergonómica).
- Modificación o ampliación del equipamiento: mobiliario, equipos, herramientas, etc.
- Utilización de Productos de Apoyo (ayudas técnicas o asistenciales) necesarios para el desarrollo de las funciones habituales (apps, software, etc.).
- Aplicación de cambios del horario de trabajo: flexibilidad, jornada parcial, pausas.

Este listado tiene carácter orientativo y no es exhaustivo.

8.2. En todo momento, el trabajador que precisa los ajustes razonables tendrá garantías de que las medidas propuestas serán puestas en marcha en el plazo de tres meses a contar desde la emisión del informe del SPYPS.

En la implementación de las medidas se tendrá en cuenta lo que indique el informe del SPYPS sobre las funciones que se puedan desempeñar sin que exista riesgo alguno en el citado periodo de implementación. En el caso de existir algún riesgo, se tomarán medidas alternativas hasta la completa implementación de las medidas de adaptación.

Estas medidas alternativas serán acordadas entre SPYPS y la persona responsable de la unidad, y podrán consistir en una reubicación temporal o en la aplicación de un programa de teletreball.

8.3. El gasto que pueda generar la implementación de los ajustes razonables será asumido por la universidad cuando se carezca de vía de financiación alternativa.

Les unitats especialitzades que informen el SPiPS (article 3.2) també informaran sobre productes de suport accessibles i convocatòries d'ajudes disponibles en fundacions i associacions que permeten l'adquisició o ús d'ajudes tècniques sense necessitat de comprar-les quan siga més rendible.

11 En el procés d'aplicació de les mesures/dels ajustos s'usaran els registres de productes, suports i material dels quals disposa la Unitat d'Accessibilitat de la UA i la Unitat de Suport a la Docència, sense perjudici de poder utilitzar altres repositoris.

#### Article 9. Revisió i seguiment d'adaptacions i reubicacions

El SPiPS serà l'òrgan encarregat de portar a terme la revisió i el seguiment de les mesures adoptades en un període màxim de 6 mesos des de la publicació de la resolució. D'aquesta revisió s'emetrà un nou informe, i s'informarà la Comissió de Seguiment.

#### Article 10. Protecció de dades personals

Les dades personals objecte del procediment seran tractades d'acord amb allò que estableix el Reglament general de protecció de dades, la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i altra normativa sectorial aplicable.

Així mateix, el resultat de l'informe mèdic de Vigilància de la Salut serà tractat de forma estrictament confidencial, i l'accés estarà limitat al personal mèdic que duga a terme la vigilància de la salut i a les autoritats sanitàries, de conformitat amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals i tot vetllant pel compliment de les previsions de la Llei orgànica de protecció de dades, sense que puga facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés de la persona treballadora.

Las unidades especializadas que informan al SPyPS (artículo 3.2) también informarán acerca de productos de apoyo accesibles y convocatorias de ayudas disponibles en fundaciones y asociaciones que permitan la adquisición o uso de ayudas técnicas sin necesidad de comprarlas, cuando sea más rentable.

8.4. En el proceso de aplicación de las medidas/ajustes se usarán los registros de productos, apoyos y material de los que dispone la Unidad de Accesibilidad de la UA y la unidad de Apoyo a la Docencia, sin perjuicio de poder utilizar otros repositorios.

#### Artículo 9. Revisión y seguimiento de adaptaciones y reubicaciones

El SPyPS será el órgano encargado de llevar cabo la revisión y el seguimiento de las medidas adoptadas en un período máximo de 6 meses desde la publicación de la resolución. De esta revisión se emitirá un nuevo informe, y se informará a la Comisión de Seguimiento.

#### Artículo 10. Protección de datos personales

Los datos personales objeto del procedimiento serán tratados en consonancia a lo establecido por el Reglamento General de Protección de Datos, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa sectorial aplicable.

Asimismo, el resultado del informe médico de Vigilancia de la Salud será tratado de forma estrictamente confidencial, limitándose su acceso al personal médico que lleve a cabo la Vigilancia de la Salud y a las autoridades sanitarias, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y velando por el cumplimiento de las previsions de la Ley Orgánica de Protección de Datos, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.