



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

## **I N F O R M E**

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita, en fecha 27 de junio de 2025, la emisión de informe jurídico sobre procedimiento a seguir ante la solicitud de una trabajadora “*de adaptación de su puesto de trabajo acompañada de un informe médico de alta de su médico especialista que recomienda no coger más de 15 kgs*”, encargando su redacción el Director del Área a quien suscribe, el día 1 de julio de 2025.

Solicitada información al Ayuntamiento, éste la envía el 10 de diciembre de 2025. Concretamente recibimos un informe médico donde consta el resultado de APTO para el puesto de trabajo de gerocultor.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

La petición realizada por la alcaldía es la siguiente:

*“Este Ayto gestiona directamente una residencia de ancianos tras resolver el contrato con empresa concesionaria, subrogándose en la plantilla que tenía la misma. Dentro de esa plantilla hay gerocultoras ya con cierta edad. Una de ellas ha sido operada de la espalda y tras 7 meses de baja, nos presenta una solicitud de adaptación de su puesto de trabajo acompañada de un informe médico de alta de su médico especialista que ¿Recomienda no coger más de 15 kg?. Las funciones de gerocultora implican: mover ancianos, unos con mayor otros con menor movilidad, asearlos, vestirlos, ducharlos etc, en definitiva coger peso.*

*Conceder una adaptación supondría dejar de prestar su trabajo, es decir la esencia de las tareas propias de un gerocultor. No disponemos en la plantilla ningún otro puesto que no sea el de gerocultor, salvo: cocineros, personal de*



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

*limpieza, supervisora y enfermería, todos los que, están cubiertos.*

*Nuestras preguntas son:*

*1º.- ¿Estamos obligados a conceder una adaptación en las condiciones anteriormente indicadas?. Entendemos que no sería adaptación sino crear un puesto de trabajo nuevo, con otras funciones ya que entendemos que es difícil la adaptación ya que o realizaría realmente sus funciones, entorpeciendo incluso a las demás compañeras, a las que se cargaría de más trabajo. ¿Estamos obligados a esto?*

*2º.- ¿Cabría la posibilidad de ofrecer exclusivamente el turno de noche que es donde menos carga de trabajo hay?, Si ella se negara, ¿qué posibilidades quedarían?*

*3º.- ¿Cabría la posibilidad de entender que no hay adaptación posible, y lo que realmente hay es una incapacidad permanente para su profesión habitual? ¿despido por causas objetivas?*

*4º.-Por último, ¿cabría cambiar el puesto de trabajo, por ejemplo de gerocultora a limpiadora?"*

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

PRIMERA.- La legislación vigente aplicable al caso que nos ocupa viene recogida en:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que impone a la entidad empleadora la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral, incluyendo la obligación de adaptar el puesto de trabajo ante situaciones de riesgo.



- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que reconoce el derecho de los empleados públicos a condiciones de trabajo que garanticen su salud, previendo la adaptación razonable del puesto o función en caso de discapacidad o limitaciones justificadas.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, que regula las medidas concretas a adoptar para prevenir riesgos laborales.

## 2. Normativa Autonómica de Extremadura

- Ley 1/2011, de 2 de marzo, de Salud Laboral de Extremadura, que desarrolla y complementa la normativa estatal en materia de prevención de riesgos laborales, haciendo especial hincapié en la promoción de medidas preventivas adecuadas a las condiciones personales y laborales de los empleados públicos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- Decreto 44/2013, de 12 de marzo, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos públicos, que establece los procedimientos para la evaluación y adaptación de puestos de trabajo en función de informes médicos y condiciones laborales.

- Acuerdo de Mesa Sectorial de Administración Local de Extremadura sobre Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que incluye recomendaciones específicas para la adaptación de puestos de trabajo en las administraciones locales.

SEGUNDA.- Antes de entrar en el fondo del asunto hay que tener en cuenta las consideraciones siguientes:

- No toda limitación médica obliga a una adaptación del puesto, ya que la obligación legal es intentar una adaptación razonable, pero no garantizarla cuando afecta a las



funciones esenciales del puesto, supone una carga desproporcionada o implica crear un puesto nuevo.

- En el presente caso, hablamos de una gerocultora cuyas funciones nucleares son la movilización de personas, el aseo, duchas, cambios posturales, así como la manipulación de cargas humanas.

Por ello, entendemos que la recomendación médica de no coger más de 15 kg de carga, entraría en conflicto directo con la esencia del puesto.

- Obligación de garantizar la salud laboral.

De conformidad con el artículo 14 de la LPRL y el artículo 35 del EBEP, la Administración Pública debe garantizar la seguridad y salud de sus empleados públicos, adaptando el puesto de trabajo cuando existan causas justificadas, tales como limitaciones físicas acreditadas mediante informe médico.

- Derecho a la adaptación razonable.

La normativa autonómica de Extremadura refuerza esta obligación, exigiendo la realización de una evaluación integral por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para determinar las medidas concretas de adaptación que sean técnicamente viables y compatibles con la organización del trabajo.

- Evaluación de la viabilidad y proporcionalidad.

Corresponde a la Administración analizar la posibilidad técnica, organizativa y económica de adaptar el puesto para que la trabajadora no tenga que manipular cargas superiores a 15 kg.



La normativa vigente establece que dicha adaptación debe ser proporcionada y razonable, y debe primar la protección de la salud, salvo que exista una causa objetiva debidamente motivada para denegarla.

- El procedimiento a seguir debe incluir:
- Informe médico detallado que justifique la limitación.
- Evaluación técnica por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Propuesta formal de adaptación del puesto o, en su defecto, de reasignación funcional.
- Comunicación y negociación con la trabajadora afectada.
- Registro documental de todas las actuaciones.

## **CONCLUSIONES**

### 1.-¿ESTÁIS OBLIGADOS A CONCEDER LA ADAPTACIÓN?

De acuerdo con lo expuesto, la respuesta debería ser negativa, si la adaptación elimina las funciones esenciales del puesto. El art. 25 LPRL, respecto a los trabajadores especialmente sensibles, establece la obligación de adaptar si es posible, pero no obliga a mantenerla en el puesto si existe incompatibilidad objetiva. Respecto a lo cual hay que incidir en que existe jurisprudencia constante en relación a que no existe obligación de vaciar el puesto de contenido, ni de trasladar la carga de trabajo a otras compañeras, ni de crear un puesto inexistente.

Y es que, en vuestro caso concreto, limitar la carga a 15 kg impide realizar las tareas básicas, lo que podría suponer que otras trabajadoras tuvieran que asumir su carga de trabajo, que no preste el trabajo propio de gerocultora, e incluso, una alteración grave del servicio público municipal.

Y como quiera que se ha recibido informe de aptitud médica individual del especialista en medicina del trabajo de la empresa INPREX, donde consta que el resultado del reconocimiento médico para el puesto de trabajo de GEROCULTOR de la sra. RUIZ es



de APTO, la conclusión definitiva sería que no procede la adaptación del puesto de trabajo, aunque sí que se ha recomendado el seguimiento de una serie de protocolos específicos en función del puesto de trabajo concreto, que deberán cumplirse en el supuesto que nos ocupa.

## 2.-RESPECTO A LA POSIBILIDAD DE OFRECER SOLO TURNO DE NOCHE.

El Ayuntamiento dispone de dicha facultad y puede intentarse, pero no es obligatorio ni automático. Se consideraría una medida razonable, pero no elimina completamente la manipulación de cargas (cambios posturales, caídas, urgencias).

Además, conviene tener en cuenta que legamente, cambiar el turno no es una adaptación automática, sino que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) y requiere una causa objetiva, la motivación correspondiente y la aceptación de la trabajadora.

En el supuesto caso de que se le ofreciera dicha posibilidad y se negase la trabajadora, ya sí quedaría acreditado que habéis intentado una alternativa razonable y, además, reforzaría la tesis de que no existe una adaptación viable.

## 3.-¿INCAPACIDAD PERMANENTE O DESPIDO OBJETIVO?

Respecto a este asunto tan concreto, conviene recordar que el Ayuntamiento no declara incapacidades, ya que esa competencia corresponde exclusivamente al INSS.

Lo que sí cabe, de acuerdo con el art. 52, a) ET es el despido objetivo por ineptitud sobrevinida.

Para ello hay que cumplir los siguientes requisitos:

- Limitación posterior a la contratación.
- Permanente o de duración indefinida.



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

- Que afecte a las funciones esenciales.
- Que no exista adaptación razonable posible.

En vuestro caso concreto, donde ha habido una operación de espalda, una recomendación médica clara, una incompatibilidad objetiva con el puesto y no hay vacantes alternativas, el despido objetivo sería jurídicamente defendible, siempre que esté bien motivado, se documenten los intentos de adaptación, y se indemnice con 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

4.- EN ÚLTIMO LUGAR, RESPECTO A LA POSIBILIDAD DE CAMBIAR EL PUESTO A LIMPIADORA, tenemos que afirmar que no es posible imponérselo unilateralmente a la trabajadora, puesto que podría significar una movilidad funcional a grupo inferior (art. 39 ET), y para ello se requiere de un acuerdo expreso con ella, o de un proceso selectivo si es personal laboral fijo o indefinido no fijo. Y además, habría que tener en cuenta que el puesto ya está cubierto, que no existe vacante y que cambiarla sin consentimiento sería ilegal. De acuerdo con ello, solo cabría llevar a cabo dicho cambio si ella lo acepta voluntariamente y si existe realmente una vacante de limpiadora.