

d) Declaración anual de envases y residuos de envases. Envases gestionados. Modelo 3

e) Declaración anual de envases y residuos de envases. envases vacíos puestos en el mercado. Modelo 4

3. Ante la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio las siguientes solicitudes:

a) Solicitud de prestación de Servicios Cartográficos (Mapa Regional)

b) Solicitud de prestación de Servicios Cartográficos (Cartografía digital / Copias de planos)

Segundo.- La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 26 de febrero de 2008.—La Consejera de Hacienda y Administración Pública (PD. O. de 14 de junio de 2006, BORM 154 de 10 de julio), el Secretario Autonómico de Administración Pública, Diego Cola Palao.

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

2606 Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación de las mujeres embarazadas cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda resultar negativo para su salud o la de su feto y la tramitación de la situación de "riesgo durante el embarazo".

Antecedentes

1.º) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha modificado la regulación que sobre la situación de riesgo durante el embarazo mantenía el artículo 134 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que ha quedado redactado del siguiente modo: "A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente

posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales".

2.º) A su vez, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de acuerdo a la nueva redacción aprobada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone: "1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras 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 las citadas trabajadoras, el empresario 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. 2. Cuando la adaptación a las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto 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 la empresa 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.

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.

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.

3. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibi-

lidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.

3.º) De esta forma, se atribuye a las Mutuas Profesionales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, labor que en el caso del personal del Servicio Murciano de Salud desempeña Ibermutuamur, la competencia para declarar la situación de riesgo durante el embarazo.

A la vista de ello, resulta necesario regular el procedimiento a seguir por aquellas mujeres embarazadas que entiendan que la continuidad de su actividad laboral puede influir negativamente en su salud o en la del feto.

A la vista de lo expuesto, y en ejercicio de las funciones atribuidas por el artículo 4 del Decreto 106/2004, de 22 de octubre, por el que se establecen los Centros Directivos del Servicio Murciano de Salud, la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, aprueba las siguientes,

Instrucciones

Artículo 1. Objeto.

1. Las presentes instrucciones tienen como finalidad regular el procedimiento que habrán de seguir las mujeres embarazadas que se hallen vinculadas a este organismo mediante una relación de carácter estatutario, funcional o laboral y que, estimando que el desempeño de su puesto de trabajo puede afectar de forma negativa a su salud o a la del feto, soliciten la modificación de las condiciones de su puesto de trabajo, y en su defecto, la declaración de “riesgo durante el embarazo”.

2. Serán de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, si bien, en este último caso únicamente se podrán adoptar las medidas de reubicación que sean compatibles con la naturaleza de su nombramiento.

Artículo 2. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará, en todo caso, a instancia de la mujer embarazada cuando estime que la prestación de sus servicios pueda afectar de forma negativa a su salud o a la del feto.

Artículo 3. Momento en el que deberá efectuarse la solicitud.

La solicitud para iniciar el expediente, que se ajustará al modelo que figura como anexo I, podrá realizarse a partir del momento en el que la mujer tenga conocimiento de su estado, acompañando a la misma un certificado del médico de familia del Equipo de Atención Primaria del que dependa, que acredite el embarazo y su duración aproximada.

Artículo 4. Desarrollo del procedimiento.

1. Una vez formulada la solicitud, el equipo de prevención de riesgos laborales al que se encuentre adscrita la trabajadora deberá efectuar, en el plazo máximo de cuatro días hábiles, un informe en el que habrá de indicar si la prestación de servicios por parte de la interesada en su actual puesto de trabajo puede influir negativamente en su salud o en la del feto, o si por el contrario, no concurre tal riesgo.

2. En el primer caso, y junto con aquellos otros datos que se consideren de interés, se deberá hacer constar los elementos o circunstancias que ponen en riesgo la salud de la mujer o del feto y que pueden ser eliminados mediante la reubicación o cambio de las condiciones de ésta en su mismo servicio.

3. Dicho informe será remitido a la Gerencia correspondiente, que procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la embarazada siempre que sea posible.

Artículo 5. Reubicación de la mujer embarazada.

1. En aquellos casos en los que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, la dirección de la Gerencia en la que se encuentre prestando servicios deberá reubicar a la misma en los términos propuestos por el equipo de prevención de riesgos laborales, bien en uno de los puestos que, conforme a lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales haya sido incluido en la relación de aquellos que se hallan exentos de riesgos, bien en otro que, no figurando en dicha relación, reúna tales características.

A tal efecto, podrá destinar a ésta a cubrir los puestos de trabajo que queden temporalmente vacantes como consecuencia de supuestos de incapacidad temporal, baja maternal, riesgo durante la lactancia natural, permisos sin sueldo, vacaciones, excedencias o promociones internas temporales que sean declaradas por la propia Gerencia.

2. En caso de no ser posible la reubicación en otro puesto de trabajo de la misma categoría, se podrá nombrar a la misma, por medio de promoción interna temporal, para el desempeño temporal de funciones propias de la categoría y opción de la bolsa de trabajo en la que se halle inscrita, aun cuando para ello fuera necesario alterar el orden del llamamiento.

3. Si no resultara posible aplicar ninguna de tales medidas, la Gerencia habrá de emitir un informe en el plazo máximo de dos días hábiles desde la recepción del informe del Servicio de Prevención, especificando las razones que impiden tal cambio.

Dicho informe se deberá notificar tanto a la madre como a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, sita en la avda. Ronda de Levante, n.º 15, 30008 Murcia, que con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, determinará en el plazo de dos días hábiles si se puede reubicar a la interesada en un puesto de trabajo de otra Gerencia en la misma localidad o de sus alrededores, en los términos previstos en el apartado 1º de este artículo.

4. A tal efecto la Dirección General de Recursos Humanos podrá reubicar a la trabajadora en un puesto de trabajo perteneciente a otra Gerencia o Dirección General, pudiendo utilizar a tal efecto, los que hubieran de ser previstos en caso de:

- a) Plazas de nueva creación.
- b) Jubilaciones.

c) Excedencias o promociones internas temporales que sean declaradas por dicha Dirección General.

d) Comisiones de servicio de su titular.

e) Permisos sin sueldo.

f) Liberaciones sindicales.

5. En los supuestos de reubicación, las interesadas permanecerán en sus nuevos puestos de trabajo hasta que concurra alguno de los motivos de cese, especialmente la incorporación del titular, o desaparezcan las circunstancias que determinaron la reubicación.

Artículo 6. Prioridad respecto de otros supuestos de reubicación.

Los expedientes de reubicación de la mujer embarazada tendrán carácter prioritario respecto de cualquier otro supuesto que pueda plantearse.

Artículo 7. Incidencia de las adaptaciones y reubicaciones en el resto de trabajadores.

La Administración procurará que, en la medida en que ello sea posible, la concesión de una adaptación del puesto o reubicación en un nuevo destino, no repercuta de forma negativa en las condiciones de trabajo de sus compañeros.

Artículo 8. Solicitud a Ibermutuamur de la declaración de “riesgo durante el embarazo”.

Finalizado dicho procedimiento, y en aquellos casos en los que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en la del feto, la interesada podrá solicitar de Ibermutuamur la declaración de “riesgo durante el embarazo”.

Artículo 9. Efectos de la declaración de “riesgo durante el embarazo”.

1. La declaración de “riesgo durante el embarazo” surtirá efectos a partir del momento en el que Ibermutuamur adopte tal decisión.

2. Dicha declaración implica la suspensión del deber de trabajar de la interesada y la asunción, por parte de Ibermutuamur, de la prestación económica prevista en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social hasta el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Murcia, 14 de febrero de 2008.—El Director General de Recursos Humanos, Pablo Alarcón Sabater.



Región de Murcia



Dirección General de Recursos Humanos
Ronda de Levante 15, 30008 Murcia

ANEXO I

SOLICITUD DE INICIO DE EXPEDIENTE DESTINADO A LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O REUBICACIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS CUANDO EL DESEMPEÑO DEL ACTUAL PUESTO TRABAJO PUEDA AFECTAR DE FORMA NEGATIVA A SU ESTADO DE SALUD O AL DEL FETO Y LA TRAMITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE “RIESGO DURANTE EL EMBARAZO”.

A) DATOS PERSONALES.

NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
DNI	TELÉFONOS DE CONTACTO	
DIRECCIÓN		

B) DATOS PROFESIONALES.

PUESTO DE TRABAJO	
CENTRO DE TRABAJO	

EXPONE:

1º) Que el artículo 134 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, dispone: “A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales”.

2º) Que encontrándose embarazada, y teniendo en cuenta las características de su puesto de trabajo, considera que el desarrollo del mismo puede afectar de forma negativa a su estado de salud o al del feto, y en particular, por los siguientes motivos:

--

Que a la vista de lo expuesto,

SOLICITA:

El inicio del expediente destinado a la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación en otro puesto de trabajo que no implique riesgo para su salud o la del feto, o en su defecto, pasar a la situación de “riesgo durante el embarazo”.

Murcia, de de 2008

Fdo:

Sr. Director Gerente de _____ (1)
(1) Gerencia a la que se encuentre adscrita.

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

2607 Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la reubicación de las madres lactantes de hijos menores de nueve meses cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa al estado de su salud o a la de su hijo y la tramitación de la situación de “riesgo durante la lactancia natural”.

Antecedentes

1.º) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha modificado el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social mediante la inclusión, como situación protegida, del “riesgo durante la lactancia natural”, que resulta aplicable a aquellas mujeres con un hijo menor de nueve meses que hubieran optado por su alimentación mediante la lactancia natural.

2.º) En particular, y tras dicha modificación, el artículo 135 bis de dicho Real Decreto Legislativo, dispone: “Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”.

3.º) A su vez, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de acuerdo a la nueva redacción aprobada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone: “1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras 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 las citadas trabajadoras, el empresario 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. 2. Cuando la adaptación a las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto

podieran influir negativamente en la salud de las 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 la empresa 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.

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.

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.

3. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo, será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo 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 la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo”.

4.º) De esta forma, mediante la nueva situación de “riesgo durante la lactancia natural” se suspende el deber de trabajar cuando la madre haya optado por la alimentación de su hijo mediante la lactancia natural y se dé la circunstancia de que, estando acreditado el riesgo para la lactancia derivado de las condiciones o del tiempo de trabajo, resulte imposible anular ese riesgo mediante la adaptación del puesto o la movilidad de la trabajadora.