

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

2608 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 la reubicación de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, o que por problemas de salud de carácter temporal no pueden desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo.

1.º) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25.1. establece: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores 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 deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará 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 y sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

2.º) Por su parte, el artículo 2.2. de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, relativo al ámbito de aplicación de esta norma, dispone: "En lo no previsto por esta Ley se aplicará, de manera supletoria, la normativa regional sobre personal funcionario."

3.º) A su vez, el artículo 40 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia establece: "Artículo 40. Reubicación. En el caso de funcionarios pertenecientes a Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia que, por exigencias especiales de las funciones que tengan encomendadas, requieran unas aptitudes físicas determinadas que se pierden, por lo general en edades anteriores a la de jubilación, se preverán reglamentariamente los mecanismos para que puedan prestar servicios dentro de los que corresponden a su Cuerpo o dentro de los pertenecientes a otros Cuerpos o Escalas, en la misma localidad y siempre que se correspondan con su nivel de titulación y aptitudes."

4.º) De este modo, el Servicio Murciano de Salud debe proteger a los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, así como a aquellos

que, por problemas transitorios de salud no pueden desempeñar adecuadamente las funciones propias de su puesto. Para ello, ha de adoptar medidas que pueden ir desde la adaptación de las condiciones del propio puesto de trabajo, hasta la reubicación en otro puesto de trabajo de su misma categoría profesional o, incluso, de otra categoría distinta siempre que se cumplan determinados requisitos.

Para ello resulta necesario regular un procedimiento a través del cual se resuelvan las solicitudes de aquellos trabajadores que consideren que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el artículo 25.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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 a seguir para resolver las situaciones de los trabajadores que requieren de una adaptación de sus condiciones de trabajo o de una reubicación en otro puesto distinto, por ser especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo o que por problemas transitorios de salud no pueden desempeñar adecuadamente las funciones propias de su puesto.

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 y plazo.

2.1.- El procedimiento podrá iniciarse a instancia del trabajador afectado, que podrá solicitarlo desde el momento en que considere que concurren los requisitos para ello, o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como consecuencia de la información obtenida de los exámenes de salud.

2.2.- La solicitud de adaptación o reubicación, que deberá presentarse en alguno de los lugares establecidos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, se ajustará al modelo que figura como anexo I a la presente resolución, y se dirigirá a la Gerencia o Dirección General en la que el trabajador preste sus servicios.

El interesado podrá adjuntar a la instancia la documentación relativa a su estado de salud que estime oportuna, o entregarla a los miembros del Servicio de Prevención, en caso de que se le debiera realizar un reconocimiento médico. En el supuesto de que se aporten informes médicos, únicamente serán tenidos en cuenta los emitidos por facultativos del Sistema Nacional de Salud a los que deba acudir el interesado.

La Gerencias deberán remitir a la Dirección General de Recursos Humanos, de forma inmediata, una copia de las solicitudes que se presenten en su registro.

Artículo 3.- Comisiones de adaptación y reubicación por motivos de salud.

3.1.- En cada Gerencia se creará una Comisión de adaptación y reubicación por motivos de salud, que se reunirá, como mínimo, una vez al mes, y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Ser informada de las adaptaciones y reubicaciones que lleve a cabo la Gerencia.

b) Resolver las solicitudes de adaptación y reubicación que no hayan podido ser resueltas directamente por la Gerencia.

c) Trasladar a la Dirección General de Recursos Humanos las solicitudes que no se puedan resolver mediante adaptaciones o reubicaciones realizadas dentro de la misma Gerencia, acompañando un informe sobre las circunstancias que lo hayan impedido.

3.2.- Adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos, existirá una Comisión Central de adaptación y reubicación por motivos de salud que deberá reunirse cada tres meses, y que tendrá las siguientes funciones:

a) Ser informada de las adaptaciones y reubicaciones que se lleven a cabo por las Gerencias y la Dirección General de Recursos Humanos

b) Resolver las solicitudes que no hayan podido ser resueltas por las Gerencias ni la Dirección General de Recursos Humanos.

c) Elaborar una memoria anual sobre todos los expedientes de adaptación y reubicación por motivos de salud que se tramiten en el Servicio Murciano de Salud, de la que dará traslado al Comité de Seguridad y Salud de dicho organismo.

3.3.- Ambas comisiones estarán compuestas, de forma paritaria y en sus respectivos ámbitos, por representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

3.4.- Asimismo, en las citadas comisiones participarán, con funciones de asesoramiento técnico, miembros del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 4.- Adaptación o reubicación en la Gerencia o centro donde presta servicios el trabajador.

4.1.- Si de la documentación aportada por el trabajador junto a su solicitud, se desprende claramente la existencia de limitaciones para el desempeño de su puesto de trabajo, y resulta posible llevar a cabo una adaptación de sus condiciones de trabajo con carácter inmediato, la Gerencia adoptará las medidas oportunas para ello, comunicándolo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión a la que se refiere el artículo 3.1, concluyendo de esta forma el procedimiento.

4.2.- En caso contrario, remitirá la solicitud al Equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente para que, previa valoración del estado de salud

del interesado y de su puesto de trabajo si fuera preciso, emita un informe sobre la aptitud de aquél, indicando entre otros extremos, las limitaciones profesionales del trabajador y las adaptaciones que precise.

Junto con ello, deberá indicar, atendiendo a la patología del trabajador, si la necesidad de adaptación o reubicación se considera permanente o temporal.

4.3.- Dicho informe de aptitud será remitido a la Gerencia para que, si ello fuera posible, lleve a efecto la adaptación o reubicación recomendada. En caso contrario, enviará el expediente a la Comisión encargada en esa Gerencia de los casos de adaptación y reubicación por motivos de salud.

4.4.- Si no fuera posible la adaptación de las condiciones de trabajo, se podrá optar por la reubicación del trabajador en otro puesto, pudiendo destinar a éste a cubrir los queden temporalmente vacantes como consecuencia de supuestos de incapacidad temporal, baja maternal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, permisos sin sueldo, vacaciones, así como excedencias o promociones internas temporales que sean declaradas por la propia Gerencia.

4.5. De forma excepcional, y en caso de no ser posible la reubicación en otro puesto de trabajo de la misma categoría, se podrá nombrar al mismo, 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 inscrito, aun cuando para ello fuera necesario alterar el orden del llamamiento.

El interesado podrá permanecer en dicho puesto hasta que concurra algún motivo de cese, especialmente la incorporación del titular del puesto, o desaparezcan las circunstancias que determinaron su reubicación.

4.6.- Aquellas solicitudes que no puedan ser resueltas por la Comisión de la Gerencia, serán remitidas a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

Artículo 5.- Reubicación por la Dirección General de Recursos Humanos.

5.1.- La Dirección General de Recursos Humanos estudiará las solicitudes que no hayan podido ser resueltas en las correspondientes Gerencias, para lo cual podrá recabar los informes que estime oportunos.

Con el objeto de resolver estas solicitudes, podrá reubicar al trabajador en un puesto de trabajo perteneciente a otra Gerencia o Dirección General, pudiendo utilizar a tal efecto, los que hubieran de ser provistos 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) Liberaciones sindicales.

5.2.- Los interesados permanecerán en tales 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.

5.3.- Las solicitudes que no hayan podido ser resueltas a través de estas medidas, serán remitidas a la Comisión Central de adaptación y reubicación por motivos de salud para su resolución.

Artículo 6. 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 7.- Resolución del procedimiento y plazo.

6.1.- Las solicitudes de adaptación o reubicación deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses desde su presentación.

6.2.- La resolución que se adopte se deberá comunicar por escrito al interesado. En caso de no aceptar las medidas propuestas, se archivará el expediente, sin perjuicio del derecho del interesado a presentar una nueva solicitud, que será tramitada conforme a lo dispuesto en la presente Resolución.

Artículo 8.- Revisión de adaptaciones y reubicaciones no permanentes.

Cuando el informe de aptitud considere que la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo tiene carácter temporal, se revisará el caso una vez que hayan transcurrido dos años desde la resolución del procedimiento o antes, si así se considera conveniente, para lo que se emitirá informe por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Murciano de Salud.

Artículo 9.- Supuestos especiales.

Si la solicitud de adaptación tuviera su origen en la existencia de una discapacidad igual o superior al 33%, corresponde a los servicios del IMAS la determinación de la aptitud para el puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 41.3 de la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos.

En este caso, el facultativo del Servicio de Prevención realizará el informe de aptitud basándose en el previamente emitido por dicho organismo.

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

ANEXO I

SOLICITUD DE INICIO DE EXPEDIENTE DESTINADO A LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O REUBICACIÓN POR MOTIVOS DE SALUD

A) DATOS PERSONALES

NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
DNI	TELÉFONOS DE CONTACTO	
DIRECCIÓN		

B) DATOS PROFESIONALES

PUESTO DE TRABAJO	
CATEGORIA PROFESIONAL	
CENTRO DE TRABAJO	

EXPONE:

1.º) Que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25.1. establece: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores 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 deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará 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 y sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

2.º) Que encontrándose en una de las situaciones contempladas en el apartado anterior 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, de los demás trabajadores o de los usuarios, 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.

Murcia, de de 2008

Fdo.:

Sr. Director Gerente de _____ (1)

(1) Gerencia a la que se encuentre adscrito.

Documentación que se debe adjuntar:

1.- A la presente solicitud, el interesado podrá adjuntar la documentación de facultativos especialistas del Sistema Nacional de Salud (informes médicos, certificados, etc...), que estime conveniente para fundamentarla.

2.- En caso de minusválidos, deberá adjuntar documento acreditativo de la minusvalía en el que conste la disminución que se padece, porcentaje de aquella y limitaciones que supone, expedido por el órgano competente a través de un equipo de valoración del IMAS.

3.- Para garantizar la privacidad de sus circunstancias de salud, el trabajador podrá entregar los documentos mencionados al médico del Equipo de Prevención de Riesgos Laborales en el momento de ser citado para reconocimiento.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Ciencia e Investigación

2742 Resolución de 14 de febrero de 2008, del Director General de Promoción Educativa e Innovación, por la que se convoca el Concurso Escolar de Coeducación: "Practicamos la igualdad".

La Constitución Española, en su artículo 14, establece expresamente que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, el Estado ha dictado la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que se prevén medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Por su parte, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ha asumido, a través de su Estatuto de Auto-

nomía, aprobado mediante LO 4/82, en su artículo 10.20 la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer.

Mediante la ley 12/2002 se creó Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, como órgano encargado de gestionar las actuaciones en materias de mujer, dirigidas a la consecución de la igualdad entre sexos.

En desarrollo del artículo 10.20 de nuestro Estatuto de Autonomía, la Comunidad Autónoma ha dictado la ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, cuyo objetivo es crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres en la Región de Murcia, ocupándose el Capítulo IV de Coeducación y estableciéndose en el artículo 31.4 que "La Administración educativa incentivará la elaboración de proyectos, dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario"

Por ello, la Administración Educativa Regional, a través de la Dirección General de Promoción Educativa e Innovación, en colaboración con el Instituto de la Mujer, OA adscrito a la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, conforme al Objetivo 03 de la Memoria del Proyecto de Presupuestos 2008, que dice textualmente " Desarrollar actividades relacionadas con los Temas Transversales, en colaboración con otros Servicios y con Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro, proporcionando los medios destinados para ello", trata de "Promover y participar en concursos, seminarios, jornadas u otras actividades destinadas a estimular la cooperación de las diversas áreas en los Temas Transversales", como indica el apartado C de dicha Memoria.