

**RESOLUCION RECTORAL R 33/2009, DE 27 DE ENERO, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

1.- Normativa aplicable:

1.1. El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, de acuerdo a la nueva redacción aprobada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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 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 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.”

1.2 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, modificado por la indicada Ley 3/2007, 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”.

1.3 El artículo 135 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, añadido por la indicada Ley 31/2007 indica:

“A efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el periodo 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 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 no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.”

1.4 El artículo 22 del texto refundido de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, modificado por la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, establece:

“Artículo 22.- Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

1. Las situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses tendrán la misma consideración que la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, por lo que no requerirán periodo de carencia y sus contenidos asistenciales serán los previstos para esta situación.
2. La concesión de las licencias por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y sus posibles prórrogas corresponderá a los órganos administrativos con competencia en materias de gestión de personal.
3. Reglamentariamente se establecerá la forma y contenidos de la evaluación médica del riesgo para la salud de la madre, hija o hijo, y de la acreditación de que este riesgo deriva de las funciones habituales del puesto de trabajo, así como que el riesgo no es evitable mediante la modificación temporal de funciones o puesto, o el traslado provisional de la funcionaria a otro puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## 2.- Conclusiones

De esta forma, se atribuye a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando corresponda a personal sujeto al Régimen General de la Seguridad Social, o a los órganos competentes en materia de personal, cuando corresponda a personal sujeto al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, la competencia para declarar la situación de riesgo durante el embarazo.

La Universidad de Murcia expresa con el presente procedimiento, derivado del Protocolo aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral en su sesión de 27-05-2008, una especial sensibilidad a la hora de adaptar las condiciones de trabajo o la reubicación de las empleadas y cumplirá, en la medida de lo posible, las expectativas personales de la empleada que se encuentre en dicho estado.

Así mismo, la Administración Universitaria procurará que, en la medida en que ello sea posible, la concesión a una empleada afectada por este procedimiento de una adaptación de su puesto de trabajo o reubicación en un nuevo destino, no repercuta de forma negativa en las condiciones de trabajo de sus compañeros.

A la vista de ello, resulta necesario plasmar en un único documento el procedimiento a seguir en los supuestos de aquellas empleadas que entiendan que la continuidad de su actividad laboral puede influir negativamente en su salud o en la de su feto, o en la de su hijo o hija menores de nueve meses.

A la vista de lo expuesto se establece en la Universidad de Murcia (desde ahora UMU) el siguiente:

**Procedimiento para la adaptación de las condiciones laborales de las mujeres embarazadas y de las madres durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, empleadas de la Universidad de Murcia, cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa al estado de su salud, o a la de su feto, o la del hijo o hija menores de 9 meses.**

**Artículo 1.** Objeto y ámbito de aplicación.

1.1.- El presente protocolo tiene como finalidad regular los procedimientos que habrán de seguir las empleadas de la Universidad de Murcia, embarazadas o que alimenten a su hijo o hija, menores de 9 meses, mediante lactancia natural, cuando estimen que el desempeño de su puesto de trabajo puede afectar de forma negativa a su salud o a la de su feto o a la de su hijo o hija, para solicitar la modificación de las condiciones de éste, la reubicación y, en su defecto, la declaración de “suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo” o por “riesgo durante la lactancia natural” o las correspondientes licencias, y las actuaciones a seguir por la Administración Universitaria.

1.2.- Será de aplicación al personal docente y al de administración y servicios, tanto al fijo como al temporal, si bien, en este último caso únicamente se podrán adoptar las medidas que sean compatibles con la naturaleza de su nombramiento o contrato.

## **Artículo 2.** Inicio del procedimiento. Solicitud y plazos.

2.1.-El procedimiento se iniciará, en todo caso, a instancia de la empleada cuando estime que la prestación de sus servicios pueda afectar de forma negativa a su salud o a la del feto, o a la de su hijo o hija menor de 9 meses.

2.2.- La solicitud para iniciar el expediente, que se ajustará al modelo de instancia que figura como Anexo, se dirigirá al Rector de la UMU, y se presentará en el Servicio de Prevención.

2.3 Para la situación de riesgo durante el embarazo, la solicitud, podrá realizarse a partir del momento en el que la mujer tenga conocimiento de su estado, acompañando a la misma un informe del médico de familia del Equipo de Atención Primaria del que dependa, que acredite el embarazo y su duración aproximada. (\*)

2.4 Para la situación de riesgo por lactancia podrá realizarse con carácter previo a la conclusión del periodo de baja por maternidad, o con posterioridad a la reincorporación a su puesto de trabajo, acompañando un informe del Pediatra del Equipo de Atención Primaria, que atienda al hijo o hija y que acredite que la madre lo alimenta mediante lactancia natural. (\*)

(\*) O la documentación que reglamentariamente se establezca para las funcionarias, en el desarrollo del artículo 22 de la norma reguladora del régimen especial de la seguridad social indicado.

## **Artículo 3.** Desarrollo del procedimiento.

3.1.- Una vez formulada la solicitud, el Servicio de Prevención de la UMU deberá efectuar, en el plazo máximo de cinco 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, dadas las características del mismo, puede influir negativamente en su salud, en la de su feto, o en la del hijo o hija, o si por el contrario, no concurre tal riesgo.

3.2.- En el primer caso, y junto con aquellos otros datos que se consideren de interés, se deberán hacer constar los elementos o circunstancias que ponen en riesgo la salud de la mujer, del feto o del hijo o hija y que pueden ser eliminados mediante el cambio de las condiciones del puesto de trabajo o la reubicación.

3.3.- Dicho informe será remitido al Área de Recursos Humanos, que propondrá al Rectorado lo procedente en orden a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la embarazada, siempre que sea posible.

3.4.- Si el informe del Servicio de Prevención indicase que no existe tal riesgo, se procederá por el Rectorado a denegar, en el plazo máximo de diez días hábiles, la solicitud formulada, con indicación de los recursos que procedan.

#### **Artículo 4.** Reubicación de la empleada

4.1.- En aquellos casos en los que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, el Rectorado reubicará a la empleada, en los términos propuestos por el Servicio de Prevención, 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.

4.2.- Se procurará la reubicación de la empleada en cualquier puesto de su mismo cuerpo, escala o categoría que se encuentre vacante, incluso los que lo estén con carácter temporal.

4.3.- 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. Dicha reubicación no generará ningún derecho sobre el puesto desempeñado con carácter provisional, si bien el tiempo en tal desempeño se le considerará, a todos los efectos administrativos, como servicios en el puesto de origen.

#### **Artículo 5.** Solicitud de la declaración de “suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo”, o concesión de licencia.

5.1. Si no resultara posible aplicar ninguna de tales medidas, el Rectorado emitirá 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.

5.2 Si la empleada está sujeta al régimen general de la seguridad social, el Área de Recursos Humanos remitirá la solicitud de la empleada con los informes correspondientes a la Mutua con la que se tengan concertados los riesgos profesionales para que declare la baja por el riesgo correspondiente.

La declaración implica la suspensión del deber de trabajar de la interesada y la asunción, por parte de la Mutua, de la prestación económica prevista en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social

5.3 Si la empleada es una funcionaria sujeta al régimen especial de los funcionarios públicos el Área de Recursos Humanos propondrá al Rectorado la concesión de la correspondiente licencia, y dará traslado de la misma a la interesada y al Servicio Provincial de MUFACE.

La concesión de la licencia implica la suspensión de deber de trabajar de la interesada y la asunción por la Universidad y en su caso por MUFACE de la prestación económica prevista en el artículo 22.4 del régimen especial.

**Disposición transitoria.-**

En el plazo máximo de tres meses se procederá, por el Servicio de Prevención, a determinar la relación de puestos exentos de riesgo a que se refiere el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios.

La indicada relación estará determinada por la combinación de cada tipo de puesto de trabajo y su ubicación en las distintas unidades.

Murcia a 27 de enero de 2009

EL RECTOR,

Fdo.: José Antonio Cobacho Gómez