

SALIDA

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



D. José Antonio Cobacho Gómez
Rector Magnífico

RECOMENDACIÓN SOBRE MODIFICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como consecuencia del seguimiento de un expediente de adaptación de las condiciones de trabajo, el Defensor del Universitario sugiere que se modifique el Protocolo para la adaptación de las condiciones de trabajo, aprobado por Resolución del Rectorado de la Universidad de Murcia (R-461/2009), de 17 de septiembre.

El objeto de esta recomendación es sugerir que se considere la introducción de modificaciones que pueden agilizar los procedimientos, lo que considero fundamental cuando se trata de actuaciones que inciden en un derecho tan fundamental como el de la salud laboral.

Algunas circunstancias referidas al expediente sobre el que he actuado como Defensor del Universitario son las siguientes:

La solicitud, según el modelo del anexo del protocolo, se presentó en el registro el 7 de julio de 2010 y desde allí se envió a Recursos Humanos.

Recursos Humanos remitió la documentación al Servicio de Prevención el 18 de octubre como consecuencia de acumulación de trabajo por motivo de toma de posesión de funcionarios de carrera, interinos y concurso de traslados.

La primera visita del Servicio de Prevención al lugar de trabajo de la persona afectada se realiza el 28 de octubre de 2010.

El informe del Servicio de Prevención proponiendo la adaptación del puesto de trabajo está fechado el 23 de diciembre de 2010 y propone dos posibles soluciones.

SALIDA

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



El 19 de enero de 2011 la persona afectada se dirige al Defensor del Universitario con miedo a recaer en situación de baja si se mantienen las condiciones del puesto de trabajo que inciden sobre su salud. El Defensor se pone en contacto con el Director del Servicio afectado y la Coordinadora de Prevención, manifestando la necesidad de acometer con urgencia las obras necesarias para la adaptación propuesta y sugiriendo la adopción de medidas provisionales que eviten o disminuyan los riesgos para la persona afectada.

El 20 de enero de 2011, el Director y el Jefe de Servicio de la unidad afectada emiten un escrito en el que se decantan por una de las soluciones propuestas.

El 25 de enero de 2011 le solicito al Gerente que se adopten medidas para agilizar las obras de adaptación y que, mientras tanto, se consideren medidas provisionales.

El 21 de febrero de 2011, la trabajadora afectada me comunica que lleva dos semanas de baja relacionada con los motivos que motivaron la resolución de adaptar el puesto de trabajo, que sigue sin adaptar y sin que se adopten medidas provisionales. Esta situación la comunico al Director del Servicio, el 25 de febrero, urgiendo que se adopten las medidas pertinentes antes de su reincorporación.

El 28 de febrero informo al Gerente por escrito de la situación y le recuerdo la necesidad de tomar las decisiones que eviten que la salud de la trabajadora se vuelva a ver afectada cuando se reincorpore a su puesto de trabajo.

El 3 de marzo de 2011, recibo información del Director del Servicio en la que me informa de que el 2 de marzo de 2011 se ha emitido un nuevo informe sobre la adaptación del puesto de trabajo, optando por otra de las soluciones alternativas propuestas por el Servicio de Prevención y que se va a proceder, mientras tanto, a adoptar medidas provisionales.

La solución definitiva para adaptar el puesto de trabajo se toma el 25 de mayo de 2011.

Para evitar que situaciones como la descrita se repitan en el futuro, recomiendo que se considere la modificación del Protocolo para la adaptación de las condiciones de trabajo, en los siguientes aspectos:

Agilización de los trámites: la solicitud, según el modelo del anexo del protocolo, que se presenta en el registro debería tramitarse directamente al Servicio de Prevención, aunque se ponga en conocimiento de Recursos Humanos.

Medidas cautelares: es conveniente que, si es posible, se tomen medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento (3 meses según el protocolo) o, al menos, mientras se implementa la solución definitiva. (en este caso, han transcurrido casi 11 meses desde la presentación de la solicitud)

Nº de Registro: 4

Fecha: 31 de mayo de 2011

SALIDA

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Plazo de ejecución: el Protocolo contempla un plazo máximo de 3 meses para resolver la solicitud pero no se dice nada del plazo en que la universidad debe proceder a la adaptación del puesto o reubicación de la persona. Se debería establecer un plazo razonable desde que se produce el informe del Servicio de Prevención hasta que la Universidad de Murcia implemente las adaptaciones recomendadas. También debería indicarse quién es responsable de esas actuaciones.

Murcia, 31 de Mayo de 2011

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

José Manuel Palazón Espinosa
Defensor del Universitario