

Hoy presentamos el primero de una serie de comentarios o artículos sobre el “Procedimiento de adaptación o cambio de puesto de los trabajadores municipales por motivos de salud”, que vienen a recapacitar sobre aspectos que se barajan en el texto aprobado. Si bien en el punto primero “justificación” y el segundo “objeto” se manifiesta que el espíritu del procedimiento redactado es el que subyace en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), es decir, *garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores municipales que requieran adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud*, tal y como reza ese segundo punto, al entrar en el ámbito de aplicación lo establece en el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, que por sus especiales características sean susceptibles de aplicación del procedimiento, pero incorpora una frase en la que involucra al personal fijo o temporal, y que transcribo por ser de extremada ambigüedad:

*Será de aplicación al personal fijo o temporal, si bien en este último caso se podrán adoptar las medidas que sean compatibles con la naturaleza de su nombramiento o contrato.*

A qué medidas se refiere, es la cuestión, recordemos que el personal fijo, es asimilado por nuestra administración al condicionado y eventualidad del funcionario interino, que cesa en su puesto por incorporación del funcionario de carrera, mientras que la protección del puesto del trabajador laboral temporal es más que exangüe, máxime en estos tiempos de contracción económica de las administraciones. La pregunta es si esa frase incorporada respeta lo que establece el artículo 28 de la LRPL en su punto primero (no mencionado en ninguna parte del texto), y que a continuación transcribo:

Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

*1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.*

*La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.*

*La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.*

Los aspectos que más tarde se recogen en el texto sobre la iniciación del procedimiento, bien a instancia propia, bien por otros órganos, pueden ser insuficientemente garantes de lo que establece este articulado.

Lo cierto es que nuestra Corporación ha entrado en un jardín o charco donde otras administraciones no se han atrevido, y sólo han establecido “Reglamentos” que reducen su

ámbito al personal funcionario, véase el Decreto 106/2005, de 3 de junio, de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana, en su artículo 1.2, que en mi profana opinión al no ser jurista, sólo se circunscribe a funcionarios de carrera, y el Decreto 18/2011, de 8 de febrero del Departamento de Presidencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, que en su artículo 2 restringe el ámbito de aplicación a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo, ampliándolo en la disposición adicional primera a funcionarios interinos y laborales temporales, dejando claro que gozarán de las mismas prerrogativas salvo que no podrá existir cambio de puesto de trabajo, dando una redacción a mi juicio mucho más acorde con el espíritu subyacente en el artículo 28 de la LPRL:

*El personal funcionario interino o laboral temporal podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo por motivo de salud. No obstante, la adaptación no conllevará en ningún caso, cambio de puesto de trabajo.*

En cualquier caso, tanto si eres un funcionario o labora, y de forma muy especial si eres interino, fijo o temporal, consulta con tu delegado sindical antes de iniciar este procedimiento, pues aunque el punto 6.4 garantiza que los delegados de prevención serán informados, n especifica en que fase, y seguro que será en un proceso avanzado. Es importante que seas consciente que esta no es la vía de solventar un problema de acoso, pues este proceso está mucho mejor regulado y es más garantista de la integridad del trabajador.

CITAM velará para que en ningún caso las ambigüedades que alberga el texto aprobado permitan situaciones de abuso sobre el trabajador a través del empleo indebido de esta normativa y conculcando el espíritu de la Ley que en todo caso es la protección de la salud del trabajador, dejando claro que dicha tarea es responsabilidad del empleador.