

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.

5.º) Finalmente, cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 12 de las instrucciones aprobadas por la Resolución de 27 de diciembre de 2006 de esta Dirección General sobre la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM 2.2.2007), las madres disponen de la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por otro para no asistir al trabajo durante cuatro semanas.

Por todo ello, resulta necesario regular el procedimiento a seguir por aquellas madres que entiendan que la continuidad de su actividad laboral tras la conclusión de la baja maternal u otra situación en la que estuviera exenta del deber de trabajar pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

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 madres que se hallen vinculadas a este organismo mediante una relación de carácter estatutario, funcional o laboral y que, alimentando mediante lactancia natural a su hijo menor de nueve meses, deseen que se modifiquen las condiciones de su puesto de trabajo, y en su defecto, ser declaradas en la situación de "riesgo durante la lactancia natural".

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 madre lactante cuando estime que la prestación de sus servicios pueda afectar de forma negativa a su salud o a la de su hijo.

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

1. La solicitud para iniciar el expediente, que se ajustará al modelo que figura como anexo I, podrá realizarse con carácter previo a la conclusión de la baja maternal o aquella otra situación que le exima de su deber de trabajar (excedencia por cuidado de familiares, vacaciones, permiso para asuntos propios, etc.), o con posterioridad a la reincorporación a su puesto de trabajo, cuando entendiéndose que el desarrollo de su actividad influye negativamente en su estado de salud o en el de su hijo.

A la citada solicitud deberá acompañar un informe del pediatra que atienda su hijo en el que se acredite que la madre lo alimenta de forma natural.

2. Dada la necesidad de tramitar un procedimiento para la declaración de esta situación, resulta aconsejable que la solicitud se formule, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo.

3. En todo caso, no se podrá solicitar el paso a esta situación si el hijo hubiera cumplido nueve meses.

#### **Artículo 4. Desarrollo del procedimiento.**

1. Una vez formulada la solicitud, el equipo de prevención de riesgos laborales al que se encontrase adscrita la madre, 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 trabajadora en su actual puesto de trabajo puede influir negativamente en su salud o en la de su hijo, 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 deberán hacer constar los elementos o circunstancias que ponen en riesgo la salud de la madre lactante o del hijo 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 trabajadora afectada siempre que sea posible.

#### **Artículo 5. Reubicación de la madre lactante.**

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 la interesada 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 el embarazo, 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 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) 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 las madres en período de lactancia tendrán carácter prioritario respecto de cualquier otro, a excepción de los que tengan su origen en las situaciones de riesgo durante el embarazo.

#### **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 la lactancia natural”.**

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 lactante o de su hijo, la interesada podrá solicitar de Ibermutuamur la declaración de “riesgo durante la lactancia natural”.

#### **Artículo 9. Compatibilidad de la solicitud de “riesgo durante la lactancia natural” con la acumulación en un permiso de cuatro semanas de la hora de lactancia.**

En aquellos supuestos en los que, a la conclusión de la baja maternal o de la situación que permitiera a la interesada no acudir a su puesto de trabajo, no se hubiera resuelto por Ibermutuamur su solicitud, podrá solicitar la sustitución de la hora maternal por otro permiso de cuatro semanas, en los términos previstos en el artículo 12 de las instrucciones aprobadas por la Resolución de 27-12-06 de esta Dirección General sobre la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (B.O.R.M. de 2-2-07).

#### **Artículo 10. Efectos de la declaración de “riesgo durante la lactancia natural”.**

1. La declaración de “riesgo durante la lactancia natural” 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 135 ter de la Ley General de la Seguridad Social y se mantendrá hasta que el hijo que hubiera motivado esta situación cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación o deje de alimentar mediante lactancia natural a su hijo.

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 Y REUBICACIÓN DE LAS MADRES LACTANTES DE HIJOS MENORES DE NUEVE MESES CUYO DESEMPEÑO DEL TRABAJO PUEDE AFECTAR DE FORMA NEGATIVA AL ESTADO DE SALUD O AL DE SU HIJO Y LA TRAMITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE "RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL".**

## 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 es madre de un hijo menor de nueve meses, en concreto, de \_\_\_\_\_ (1), nacido el día \_\_\_\_\_ (2).

2º) Que el artículo 135 bis 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: "*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*".

3º) Que teniendo en cuenta las características de su puesto de trabajo, considera que la reincorporación al mismo podría afectar de forma negativa a su estado de salud o al de su hijo, 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 de su hijo, o en su defecto, pasar a la situación de "riesgo durante la lactancia natural".

Murcia, de \_\_\_\_\_ de 2008

Fdo.:

Sr. Director Gerente de \_\_\_\_\_ (3)

(1) Nombre del hijo. (2) Fecha de nacimiento. (3) Gerencia en la que presta servicios.

## 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.