



PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE ADAPTACIONES Y REUBICACIONES POR MOTIVOS DE SALUD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA REGIONAL

El marco normativo de las adaptaciones del puesto de trabajo y las reubicaciones por motivos de salud del personal al servicio de la Administración Pública se encuentra regulado en las siguientes disposiciones:

1) Artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

“Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.- 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 o 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) Artículo 40 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto legislativo 1/2001, de 26 de enero:

“Reubicación.

Los funcionarios de la Administración Pública de la Región de Murcia que, por exigencias especiales de las funciones que tengan encomendadas, requieran unas aptitudes determinadas que pueden verse mermadas, podrán ser reubicados. A tal efecto, se adoptarán las medidas necesarias para velar por la seguridad y salud laboral de los empleados públicos, pudiendo incluso realizar funciones o prestar servicios en puestos distintos a los de su cuerpo, escala y, en su caso, opción siempre dentro del mismo nivel de titulación.”

3) Acuerdo de 18 de mayo de 2006, de la Mesa General de Negociación, sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que en su Apartado sexto recogía la *“Adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud”* y concretamente las medidas:



“a) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo y c) Reubicación”.

Con el fin de conseguir una mayor eficacia en la garantía de la seguridad y salud laboral del personal especialmente sensible a los riesgos derivados de su trabajo, se constituyó un grupo de trabajo Administración-Organizaciones Sindicales para elaborar una propuesta a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

Dicho documento fue aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en su reunión de

De conformidad con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión del día _____, los representantes de la Administración Regional y de las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT, CSIF, FSES e INTERSINDICAL, representadas en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente

ACUERDO

1. Objeto

1. Es objeto del presente Acuerdo contemplar las adaptaciones de puestos de trabajo y reubicaciones por motivos de salud, para resolver las situaciones del personal adscrito a la Administración Pública Regional que requiera de una serie de medidas sucesivas, por ser especialmente sensible a los riesgos derivados de su puesto o que por problemas de salud no puedan desempeñar adecuadamente las funciones propias del mismo.

2. No se incluyen los supuestos derivados de las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia, que se rigen por su normativa específica.

2. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo será de aplicación al siguiente personal:

a) Personal del ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

b) Al personal interino solo se le aplicarán los aspectos que sean adecuados a la naturaleza de su condición, en los términos del artículo 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En todo caso, se estudiará cada situación concreta y se aplicarán las medidas compatibles con la condición de personal interino, esto es, adaptación del puesto de trabajo y desempeño provisional de funciones.



3. Medidas a adoptar y aspectos comunes.

1. Se establecen las medidas que se pueden adoptar con el fin de garantizar la seguridad y la salud del personal incluido dentro del ámbito de aplicación. Su aplicación será consecutiva, es decir, que si no es posible la primera, se efectuará la segunda y así sucesivamente por el orden en que aparecen.

Estas medidas son las siguientes:

- a) Adaptación de las condiciones de trabajo del puesto.
- b) Desempeño provisional de funciones por motivos de salud, en el mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción.
- c) Desempeño provisional de funciones por motivos de salud en su puesto de trabajo, en distinto cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.
- d) Reubicación en otro puesto de trabajo del mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción.
- e) Promoción interna temporal (PIT) cuando se den las circunstancias que la hagan posible.
- f) Reubicación en otro puesto de trabajo de distinto cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.

2. Los requisitos que debe cumplir el personal para la aplicación de esas medidas son los siguientes:

- a) Padecer una limitación física o psíquica o problema de salud que impida desempeñar las funciones del puesto de trabajo.
- b) No estar en situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de la actuación simultánea que proceda ejecutar ante situaciones irreversibles o definitivas de problemas de salud.

3. Asimismo, se establecen como aspectos comunes a las medidas antes señaladas los siguientes:

- a) Creación de un registro de adaptaciones de puestos de trabajo, desempeños provisionales y reubicaciones por motivos de salud, dependiente de la Dirección General competente en materia de recursos humanos del ámbito de Administración y Servicios y, para el personal no docente adscrito a la Consejería competente en materia de Educación, el registro dependerá de la Dirección General competente en materia de recursos humanos del ámbito de Educación.



- b) Seguimiento por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o el responsable del centro de trabajo o unidad administrativa correspondiente de las medidas adoptadas.
- c) Carácter obligatorio, en todos los casos, de adaptaciones, desempeño provisional de funciones y reubicaciones por motivos de salud, adoptadas en las correspondientes resoluciones.
- d) Confidencialidad de la información relacionada con la salud del personal interesado, garantizando su derecho a la intimidad.
- e) Relación entre tramitación de estas medidas y la del procedimiento de incapacidad permanente: se pueden iniciar o tramitar paralelamente, pero si recae resolución declarando la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ello comportará la finalización de la tramitación de las medidas o quedarán sin efecto las que hayan sido adoptadas, según proceda.
- f) Se mantendrán las medidas adoptadas mientras persistan las circunstancias de salud que las motivaron, salvo los supuestos que se recogen de adquisición del puesto con carácter definitivo.
- g) En el supuesto de que, tras la adopción de las actuaciones correspondientes, exista alguna limitación para el desempeño del puesto de trabajo derivada de problemas de salud, se podrá volver a valorar por el Servicio de Prevención correspondiente, bien a propuesta debidamente motivada de la Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo del que dependa el personal o bien a solicitud del personal interesado, tramitándose de igual forma que al inicio del procedimiento.

4. Adaptación del puesto de trabajo y desempeño provisional de funciones.

4.1. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

1. Se procurará una adaptación de las condiciones del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

2. La adaptación de las condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, ni tampoco un riesgo adicional para el resto del personal en el desempeño de sus puestos de trabajo. La adaptación respetará siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar el personal afectado en condiciones de cumplir las funciones y tareas fundamentales de los puestos de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos ni las retribuciones inherentes al puesto de trabajo.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la adaptación, será de tres meses. Dicha adaptación del puesto de trabajo se revisará por el Servicio de Prevención



correspondiente como máximo al año desde la fecha en que se realizaron, o antes si así lo aconsejan las circunstancias de salud.

4.2. El desempeño provisional de funciones por motivos de salud.

1. Desempeño provisional de funciones, desde el mismo puesto de trabajo, en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción: cuando la adaptación de la condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto puedan influir negativamente en la salud de la empleada o empleado público, se podrá encomendar al personal un desempeño provisional de funciones por motivos de salud, en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, en el mismo puesto de trabajo.

2. Desempeño provisional de funciones desde el mismo puesto de trabajo en distinto Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción del mismo Grupo o Subgrupo de clasificación profesional: si el desempeño provisional anterior no es posible o en él persisten los riesgos para la salud, se podrá encomendar al personal un desempeño de funciones en el puesto que ocupa correspondiente a otros Cuerpos, Escalas y, en su caso, Opciones diferentes al de origen, dentro del mismo nivel de titulación, siempre que sean adecuadas a sus capacidades y mientras concurren dichas circunstancias.

3. En los supuestos 1 y 2 anteriores, el plazo para resolver y notificar será de tres meses, desde el inicio de la tramitación del procedimiento. Dichos desempeños provisionales de funciones se revisarán como máximo al año desde la fecha en que se inició, o antes si así lo aconsejan las circunstancias de salud.

5. Promoción interna temporal por motivos de salud (PIT)

1. Si se dan las circunstancias y no se puede adaptar el puesto de trabajo, ni realizar un desempeño provisional de funciones al personal afectado ni reubicar en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, se podrá nombrar para el desempeño temporal de funciones propias en el Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción de la bolsa de trabajo en la que se halle inscrito, igual o superior al de su grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que las funciones sean compatibles con las limitaciones de salud y aun cuando para ese nombramiento fuera necesario alterar el orden del llamamiento de la bolsa de trabajo.

2. En este supuesto, en caso de existir una nueva incapacidad temporal por la misma causa que le impidió el desempeño de su puesto de trabajo de origen, el nombramiento quedará automáticamente revocado, si el mismo proviene de una alteración del orden de llamamiento de la bolsa de trabajo.

3. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emitirá informe de aptitud para el puesto de trabajo ofertado, indicando su compatibilidad o no con las funciones y, en su caso, las adaptaciones necesarias. La persona responsable del centro o unidad administrativa determinará la posibilidad de adaptación.



6. Reubicación por motivos de salud

6.1. Aspectos comunes a todas las reubicaciones por motivos de salud.

1. La reubicación en otro puesto de trabajo estará condicionada a que exista puesto de trabajo dotado presupuestariamente.

2. Con carácter general, la reubicación de puestos de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En primer lugar, la reubicación se realizará dentro de la misma Consejería u Organismo Autónomo y localidad del último destino del personal afectado, y en su defecto, residencia del mismo.
- b) De no ser posible, se podrán ofertar puestos de trabajo en la misma localidad del último destino del personal afectado, y en su defecto, residencia del mismo, pertenecientes a distintas Consejerías u Organismos.
- c) Y si tampoco es posible se ofrecerán puestos de distinta localidad pertenecientes a la misma Consejería u Organismo o a distintas Consejerías u Organismos.

El proceso será el siguiente:

- 1º En primer lugar, la reubicación se realizará, en los puestos de trabajo existentes en localidades limítrofes al puesto de trabajo de destino, y en su defecto, residencia limítrofe del afectado.
 - 2º En caso de que no existan puestos de las características anteriores, se ofertarán puestos de trabajo de distintas localidades.
- d) Con carácter forzoso se ofertarán:
 - 1º Los puestos de trabajo vacantes no ocupados compatibles con su estado de salud.
 - 2º Los ocupados por personal interino: ofreciendo preferentemente el puesto compatible con su estado de salud ocupado por personal interino de menor antigüedad en el Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción.
 - e) En el caso de existir varias solicitudes de reubicación, la elección de los puestos se realizará en función del orden de presentación de la solicitud, salvo que el Servicio de Prevención correspondiente priorice en función de la gravedad de la patología del personal afectado o el origen de la alteración de la salud (enfermedad profesional o accidente de trabajo).

3. Con carácter general, las reubicaciones son provisionales, sin perjuicio de las excepciones recogidas posteriormente.

4. El plazo para resolver y notificar las reubicaciones será de seis meses. La revisión se efectuará en función de las alteraciones de salud, realizándose la primera revisión, como mínimo, dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se llevó a



cabo la reubicación y, posteriormente, con la periodicidad que determine cada uno de los Servicios de Prevención.

5. El personal reubicado permanecerá en tales puestos de trabajo hasta que concurra alguno de los motivos de cese, en especial, la incorporación del titular.

6.2. Reubicación en un puesto de trabajo del mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción.

1. En el supuesto de que aplicando las medidas señaladas anteriormente (adaptación del puesto de trabajo, desempeño provisional de funciones), no fuera posible evitar los efectos negativos sobre la seguridad y salud del personal afectado, procederá a adscribir al dicho personal a otro puesto de trabajo, de su mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, siempre que dicho puesto sea compatible con las limitaciones indicadas por el Servicio de Prevención.

2. En los casos en los que se determine la irreversibilidad de la patología y siempre que el personal afectado tenga un puesto con carácter definitivo, se le podrá convalidar por motivos de salud por otro puesto vacante del mismo nivel, siempre que se trate de un puesto base o primer destino.

6.3. Reubicación en un puesto de trabajo de distinto cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.

1. En caso de que no sea posible ninguna de las medidas anteriores, el personal afectado podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo base correspondiente a otro Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción diferente, dentro de su mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional, y siempre que se corresponda con sus aptitudes y, en su caso, formación, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de recursos humanos.

2. En este supuesto, no será necesaria la modificación de la relación de puestos de trabajo.

3. Para que pueda producirse la reubicación será necesario que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que el personal afectado sea funcionario o funcionaria de carrera.
- b) Que dicho personal acredite alteraciones de salud permanentes que limiten las funciones y tareas fundamentales del desempeño habitual de su puesto de trabajo.
- c) Que no existan puestos de trabajo adecuados a su condición de salud, correspondientes a su Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción.



7. Aspectos retributivos

1. En materia de retribuciones se percibirán las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual del puesto que desempeñe, así como aquellas retribuciones complementarias ligadas directamente a las funciones que se le encomienden, excluyendo aquéllas que no realice.

2. Si las retribuciones del nuevo puesto de trabajo fueran inferiores a las del puesto que ostentara la empleada o el empleado, se asimilará, a efectos retributivos, a la situación del traslado forzoso.

3. Cuando el puesto de trabajo se adquiriera con carácter definitivo (convalidación, convocatoria pública de provisión de puestos) se percibirán las retribuciones del mismo.

8. Provisión de puestos de trabajo

1. El personal al que se le haya aplicado alguna de las medidas previstas anteriormente podrá participar únicamente en los concursos de méritos en plazas del Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción de origen, solicitando exclusivamente aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y tareas sean compatibles con las limitaciones indicadas por el Servicio de Prevención correspondiente.

2. El puesto solicitado no se adjudicará, si previamente el Servicio de Prevención no emite informe favorable de aptitud y compatibilidad específica para dicho puesto de trabajo. Sólo si el puesto es compatible con su estado de salud, podrá tomar posesión del mismo. En caso contrario, permanecerá en el puesto de trabajo adaptado o reubicado con anterioridad, hasta que se produzca un nuevo concurso.

3. La Administración Regional realizará las actuaciones pertinentes para que, en los casos en los que, tras la primera revisión, se determine la irreversibilidad de la patología y el personal afectado tenga un puesto con carácter provisional, se le pueda conceder una puntuación adicional por motivos de salud a los efectos de concurso de méritos, cuando así se reconozca en las oportunas convocatorias y únicamente para el puesto base o primer destino que esté ocupando por motivos de reubicación.

9. Procedimiento

9.1. Aspectos comunes.

a) Inicio:

1. El procedimiento se podrá iniciar de oficio o a solicitud del personal interesado cuando concurra alguna de las circunstancias previstas.

2. El inicio de oficio será, bien a propuesta debidamente motivada de la Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en



materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo del que dependa el personal o, bien por el Servicio de Prevención correspondiente mediante informe de aptitud donde se especificarán las limitaciones concretas al puesto de trabajo que desempeña.

3. El procedimiento podrá iniciarse a solicitud del personal interesado, cuando éste considere que concurren los requisitos exigidos para ello.

b) Tramitación:

1. Informe del responsable o la responsable.

El responsable o la responsable del centro de trabajo correspondiente remitirá a su respectiva Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo un informe que indique de forma detallada las funciones y tareas concretas que desarrolla el personal afectado en su puesto de trabajo.

2. Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o la Dirección del Organismo Autónomo, remitirá el expediente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente, con el fin de que valore el estado de salud del personal afectado en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

La emisión de ese informe contempla los siguientes aspectos:

- a) Recopilación de información, exámenes de salud e Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: El Servicio de Prevención podrá solicitar al centro de trabajo toda la documentación complementaria que considere oportuna, con el fin de determinar la existencia o no de riesgo para la salud.

El Servicio de Prevención realizará un examen de salud al personal afectado y se le solicitarán todos los informes sanitarios en el modelo normalizado, en su caso, indicado por el Servicio de Prevención de Riesgos y pruebas complementarias, que se consideren necesarios para emitir la correspondiente aptitud laboral, debiendo someterse a las mismas con carácter obligatorio.

b) El personal afectado debe aportar:

1º La acreditación de su patología mediante informe del médico que en el Régimen de Seguridad Social aplicable le asista facultativamente, que deberá recoger el proceso patológico, con especial pronunciamiento sobre la reversibilidad o irreversibilidad del mismo, así como aquellas otras observaciones pertinentes.

2º Información expresa sobre si ha sido o no valorado por el Instituto Nacional de Seguridad Social, a los efectos de reconocimiento de una incapacidad permanente. En caso positivo, se aportará la documentación oportuna.

- c) En el supuesto de que el personal afectado no aportase la información solicitada, se tendrá por desistida su petición mediante resolución del Órgano Directivo del que dependa el Servicio de Prevención.



d) Personal discapacitado: En el caso de personal discapacitado, además del examen de salud indicado, el Servicio de Prevención correspondiente solicitará al IMAS el dictamen técnico facultativo y el informe de aptitud laboral del puesto de trabajo, en relación a su discapacidad.

e) Informe de aptitud laboral del Servicio de Prevención, preceptivo y vinculante: Acreditará si el personal afectado puede desempeñar las funciones y tareas concretas del puesto de trabajo, o no, indicando en su caso la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención pertinentes, así como las limitaciones en el desempeño de las funciones, con el fin de garantizar la seguridad y salud del mismo.

3. Informe de la unidad administrativa de destino.

La unidad administrativa donde deba adaptarse o reubicarse el personal afectado deberá emitir informe que explicita y justifique la compatibilidad, o no, de las funciones a desempeñar con las limitaciones de salud indicadas en el informe de aptitud laboral.

4. Comunicación al Órgano directivo correspondiente.

En el caso de que las condiciones de trabajo sean compatibles con el estado de salud del personal afectado, el informe del Servicio de Prevención se comunicará a la Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo a que pertenezca el personal afectado.

9.2. Adaptaciones y desempeño provisional de funciones.

Resolución:

1. La Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo a que pertenezca el personal afectado dictará resolución que contemple, según proceda, una de las opciones siguientes, de conformidad con el informe de aptitud:

- a) El desempeño del puesto de trabajo en sus condiciones originales,
- b) La adaptación del puesto de trabajo,
- c) El desempeño provisional de funciones en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción.
- d) El desempeño provisional de funciones en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, o en distinto Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción.

2. De dicha resolución se dará traslado al Órgano Directivo del que dependa el Servicio de Prevención competente.

9.3. Promoción Interna Temporal (PIT)

Resolución:

Si se dan las circunstancias y no se puede adaptar el puesto de trabajo, ni realizar un desempeño provisional de funciones al personal afectado ni reubicar en el mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, la Dirección General competente en materia de



recursos humanos en el ámbito de Administración y Servicios dictará la resolución que contemple la procedencia de tramitar la promoción interna temporal (PIT).

9.4. Reubicaciones.

9.4.1. Reubicaciones en puestos del mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción.

Resolución:

1. La Secretaría General, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería competente en materia de Educación o Dirección del Organismo Autónomo a que pertenezca el personal afectado dictará resolución que contemple la reubicación, de conformidad con el informe de aptitud, en otro puesto de la misma Consejería u Organismo Autónomo.

2. Si aplicando los criterios para la reubicación contemplados en el apartado 6 “Reubicación por motivos de salud”, ésta debiera hacerse en puestos de otra Consejería distinta a la de origen, la Dirección General competente en materia de recursos humanos en el ámbito de Administración y Servicios dictará la resolución que contemple la reubicación.

3. En este caso, si el Servicio de Prevención Coordinador discrepa del informe de no existencia de puestos compatibles con las alteraciones de salud en el departamento de origen, remitirá el expediente completo a la Comisión de Adaptaciones y Reubicaciones recogida en el apartado 10 siguiente, para su estudio y valoración.

9.4.2. Reubicación en puesto de distinto Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, dentro del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.

1. Si no fuese posible la reubicación en puesto del mismo Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, el expediente del personal afectado se remitirá a la Comisión de Adaptaciones y Reubicaciones, para valorar otros puestos de trabajo base de distinto Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción, compatibles con las limitaciones de salud.

La Comisión, en base a los puestos de trabajo vacantes, determinará el puesto concreto, dentro del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional, al que es posible realizar la reubicación.

2. Si existieran varios puestos de trabajo compatibles se comunicará a la empleada o al empleado la relación, concediéndole un plazo para que elija. Si no se produce esa elección, la Comisión de Adaptaciones y Reubicaciones propondrá el puesto concreto en el que se reubicará, después de haber recibido y superado la formación necesaria para desempeñar el puesto en las condiciones adecuadas. Esa formación será propuesta y efectuada por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública Regional.



10. Órganos intervinientes

1. Se crea la Comisión de Adaptaciones y Reubicaciones, que estará compuesta por los siguientes miembros:

- a) Presidencia: designada por la Dirección General competente en materia de recursos humanos en el ámbito de Administración y Servicios.
- b) Una persona representante del Servicio de Prevención Coordinador.
- c) Una persona en representación de la Dirección General competente en materia de recursos humanos en el ámbito de Administración y Servicios.
- d) Una persona representante del Servicio de Valoración y Diagnóstico designado por la Dirección del Instituto Murciano de Acción Social.
- e) Una persona representante designada por cada Consejería u Organismo Autónomo afectado.
- f) Una persona representante designada por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.
- g) Secretaría permanente: una persona designada por la Dirección General competente en materia de recursos humanos en el ámbito de Administración y Servicios.

Asimismo, la Comisión podrá nombrar asesores o asesoras especialistas, con voz pero sin voto, con competencias en la materia.

2. Serán funciones de esta Comisión:

- a) Ser informada de las adaptaciones y reubicaciones llevadas a cabo por las Consejerías y Organismos Autónomos.
- b) Proponer la resolución de las discrepancias en relación con las medidas correspondientes.
- c) Determinar los puestos concretos, de distinto Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción dentro del mismo nivel de titulación, a los que es posible realizar la reubicación, indicando las competencias profesionales necesarias para el desarrollo eficaz del puesto de trabajo seleccionado.
- d) Valorar la eficacia de las medidas adoptadas en el caso de que se informara, por la Consejería u Organismo correspondiente, de faltas de asistencia superiores al veinte por ciento de las jornadas hábiles durante un año, con el fin de proponer una revisión de las medidas que garanticen la seguridad y salud laboral.
- e) Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones llevadas a cabo. Sus informes tendrán carácter preceptivo y no vinculante.

3. Asimismo, se facilitará información al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las medidas adoptadas por el procedimiento de adaptaciones y reubicaciones.

11. Promoción interna horizontal por motivos de salud, ordinaria o sobre el mismo puesto.

1. Esta medida tiene por objeto la reubicación en el mismo Cuerpo, pero en otra Escala y, en su caso, Opción o en distintos Cuerpos, Escala y, en su caso, Opciones



del mismo Grupo o Subgrupo de clasificación profesional, pero con carácter permanente.

2. Se realizarían convocatorias de promoción interna horizontal, específicas para personas con determinadas alteraciones de salud, bien ordinaria o bien sobre el mismo puesto.

3. La condición o el requisito para convocar este proceso es que la limitación por alteraciones de salud del personal afectado sea irreversible y que sea compatible con las funciones del Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción o, al menos, con las de algunos puestos de trabajo adscritos a ese Cuerpo, Escala y, en su caso, Opción al que promociona. Asimismo, las personas interesadas deben cumplir el requisito de titulación y el resto de requisitos exigidos.

4. En ellas el sistema de selección podría ser un curso selectivo, un período de prácticas o curso teórico-práctico, con examen final, en todo caso, que garantizase que la personas tiene todas las competencias profesionales necesarias.

5. Esta medida tiene carácter permanente y supone la posibilidad de desarrollo profesional del personal.

6. Previa negociación en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios se determinarán las características del proceso selectivo, el número de plazas, etc. para estas convocatorias de promoción interna específica.

12. Vigencia.

El presente Acuerdo entrará en vigor una vez ratificado por el Consejo de Gobierno y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, a.

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Fdo.: Enrique Gallego Martín.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO	CSIF
UGT	INTERSINDICAL



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

FSES - ANPE	FSES - SATSE