

RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

QUEIXA RELATIVA AL DRET A LA SALUT (RÈGIM FUNCIONARIAL)

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 12 de novembre de 2024, la treballadora municipal va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Era funcionària municipal i prestava serveis com a treballadora social a l'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS).
- El dia 12 de juny de 2024 havia contactat amb prevenció de riscos laborals de l'IMSS, i els va informar que, per motius de salut, demanava un canvi de lloc de treball. Seguint el protocol, el dia 4 de juliol de 2024 li van donar cita amb el Departament de Vigilància de la Salut, a MAS PREVENCIÓN. Va acudir amb els informes mèdics que recomanaven el canvi de lloc de treball.
- El dia 5 de juliol de 2024, va rebre un correu electrònic de prevenció de riscos laborals on li indicaven que era apte per fer la feina i que no feien cap recomanació.
- El dia 26 de setembre de 2024 havia presentat una instància genèrica en què mostrava el seu desacord amb la decisió, exposava la situació i demanava el canvi de lloc de treball.
- En el moment de demanar la intervenció de la Sindicatura de Greuges persistia la situació de salut i no havia obtingut cap resposta a la seva instància.

Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a l'**Institut Municipal de**

Serveis Socials per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

El dia 18 de novembre de 2024, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 20 de desembre de 2024 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa les actuacions dutes a terme pel consistori a fi d'atendre la petició de la treballadora municipal.

CONSIDERACIONS

1. El trasllat de lloc de treball per motius de salut

El consistori sosté que els canvis de lloc de treball en el marc de la funció pública segueixen els procediments regulats en les modalitats de concurs de mobilitat interna o de promoció interna.

El consistori al·lega que, per motius de salut, en cas que el o la professional no pugui desenvolupar les tasques habituals del seu lloc de treball, es duen a terme les adaptacions necessàries d'acord amb les recomanacions del Servei de Vigilància de la Salut. Ara bé, podria ser que aquesta solució no fos suficient.

Segons la normativa aplicable, aquesta Sindicatura no comparteix aquesta afirmació. Cal tenir present **que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), d'aplicació també a l'Administració pública, consagra a l'article 14 el dret a la protecció davant els riscos laborals**, amb el correlatiu deure de l'empresari o empresària, que haurà de prevenir els riscos laborals mitjançant l'adopció de totes aquelles mesures necessàries per protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores.

També, l'article 25.1 indica que **les persones treballadores no ocuparan aquells llocs de treball** per als quals, a causa de les seves característiques personals, el seu estat biològic o la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin posar-se en situació de perill, o en general **quan es trobin en situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball**.

Cal mencionar també el que disposa el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)** pel que fa als drets individuals de les persones treballadores, que **inclou el dret a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball** (art. 14 l).

Així mateix, l'article 78.3 de l'EBEP disposa:

Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs.

De fet, **en l'àmbit de la funció pública estatal** amb independència dels procediments de mobilitat ordinaris **es regulen altres mecanismes específics en els quals el personal funcionari pot sol·licitar la seva mobilitat per motius de salut.**

En aquest sentit, cal citar l'article 20.1 h) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, que disposa el següent:

L'Administració General de l'Estat **podrà adscriure els funcionaris a llocs de treball en distinta unitat o localitat, prèvia sol·licitud basada en motius de salut** o rehabilitació del funcionari, el seu cònjuge o els fills al seu càrrec, amb previ informe del servei mèdic oficial legalment establert i condicionat al fet que existeixin llocs vacants amb assignació pressupostària amb un complement de destí i específic no superior al del lloc d'origen, i es reuneixin els requisits per al seu desenvolupament. Aquesta adscripció tindrà caràcter definitiu quan el funcionari ocupés amb tal caràcter el seu lloc d'origen.

Aquesta previsió també es recull a l'article 66 bis del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració general de l'estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat.

Atesa la manca de desenvolupament reglamentari de l'EBEP, aquesta normativa estatal s'aplica de manera supletòria a personal funcionari que no pertany a l'Administració General de l'Estat. Convé afegir que aquesta manca de desenvolupament reglamentari no suspèn un dret que té projecció en diferents textos legals.

Del marc normatiu exposat, doncs, **cal deduir el dret de les persones treballadores a un canvi de lloc de treball en els supòsits de disminució de la seva capacitat física**, i caldrà destinar-les a un lloc de treball compatible.

En canvi, l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona, quan es refereix a la capacitat disminuïda, garanteix una adaptació adequada del lloc de treball, però no menciona explícitament la possibilitat de canvi de lloc de treball. Tampoc ho fa quan regula els mecanismes de mobilitat interna, que no preveu trasllats per motius de salut.

Ara bé, les deficiències físiques i funcionals al·legades per les persones treballadores han de ser de tal intensitat que no puguin desenvolupar correctament la seva tasca

laboral. Aquest extrem ha de quedar acreditat en un informe previ del servei mèdic oficial.

També és cert que, abans de prendre aquesta mesura, caldrà avaluar si la persona treballadora pot continuar ocupant el seu lloc de treball aplicant les adaptacions adequades, si fos el cas.

2. L'actuació municipal per atendre la petició de la treballadora

Segons l'informe municipal, a la treballadora **se li va fer una primera avaluació**, des de MAS PREVENCIÓN, el 23 de gener de 2024, després d'incorporar-se d'una baixa de llarga durada. Com a resultat, **un metge especialista en medicina del treball va emetre un informe i la va considerar "Apta" per dur a terme les seves tasques professionals**, i se li va validar la petició d'acollir-se a la reincorporació progressiva al seu lloc de treball durant un període de dos mesos.

El 12 de juny de 2024, la treballadora va sol·licitar un canvi de lloc de treball al·legant motius de salut. Arran d'aquesta petició, el dia 4 de juliol de 2024 **va fer una visita al Servei de Vigilància de la Salut per revisar el seu cas i, com a resultat, es va emetre un dictamen que la qualificava novament com a "Apta", sense cap recomanació addicional.**

El 3 de setembre de 2024, la treballadora va agafar una baixa per incapacitat laboral temporal. Posteriorment, el 26 de setembre va presentar un escrit en què mostrava la seva disconformitat amb el dictamen i reiterava la petició de canvi de lloc de treball.

El 15 d'octubre de 2024, des de la bústia de correu electrònic de prevenció de riscos laborals de l'IMSS, s'informava la treballadora que traslladaven la petició de revisió al Servei de Vigilància de la Salut. També li feien saber que, en cas de disposar de nous informes mèdics, els podia remetre per tal de valorar de nou el seu estat de salut i, en funció de la valoració mèdica, determinar si calia aplicar mesures d'adaptació al seu lloc de treball.

En el moment en què l'Ajuntament va elaborar l'informe dirigit a la Sindicatura, la treballadora continuava de baixa mèdica. Cal ressaltar que el dia de la cita amb Vigilància de la Salut, a fi de revisar la seva situació, la treballadora tenia l'alta mèdica.

Manifesten que, mentre no es presenti documentació mèdica nova concloent que pugui modificar la valoració emesa per l'òrgan competent, l'IMSS no pot considerar la necessitat d'aplicar mesures d'adaptació en el seu lloc de treball.

Cal afegir que el dia 5 de desembre de 2024, tal com confirma la promotora de la queixa, se li va dirigir un escrit que donava resposta a la instància presentada per la

interessada el dia 26 de setembre de 2024. A l'escrit s'expressaven les mateixes consideracions que s'havien traslladat a la Sindicatura.

Amb això hem d'entendre que **la petició de la treballadora municipal s'està atenent seguint els protocols municipals previstos**. Tot i això, caldrà fer una nova valoració de la situació una vegada s'incorpori després de la incapacitat laboral transitòria. Aquesta nova valoració ha de determinar si cal aplicar mesures per raons de salut.

Així i tot, en cas de disconformitat de la treballadora s'haurà de valorar la possibilitat de sol·licitar segones opinions mèdiques per garantir l'objectivitat i minimitzar possibles conflictes entre la treballadora i l'Ajuntament.

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de l'Institut Municipal de Serveis Socials ha estat ajustada a dret pel que fa a l'atenció donada a la petició de la treballadora municipal. No obstant això, cal revisar els protocols per assegurar que es respecta el marc legal en matèria de trasllats per motius de salut.**

- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que s'estableixin protocols sobre la gestió de les sol·licituds de canvi de lloc de treball per motius de salut, i que es garanteixi que s'ajusten a la legislació aplicable.
- **Recomanar a l'Institut Municipal de Serveis Socials** que s'avaluï de nou la situació de la persona treballadora i, en cas de disconformitat amb l'informe mèdic, es valori la possibilitat de demanar una segona opinió mèdica a fi de garantir l'objectivitat.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.