

REGLAMENTO DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

Los deberes de las Administraciones Públicas en prevención de riesgos, no sólo vienen impuestos por su condición de empresa, sino que su naturaleza de poderes públicos hace que pese sobre ellas el deber de orientar su política social y económica al cumplimiento del artículo 40.2 de la Constitución Española: *“los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”*. Precepto constitucional que debe interpretarse y aplicarse en relación con el artículo 15 de la CE que reconoce el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, y con el artículo 43 de la CE que tras reconocer en el apartado 1.º el derecho a la protección de la salud, dispone en el apartado 2.º que *“compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”*.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 14.I) reconoce como derecho individual de todos los empleados/as públicos, el recibir la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aplicable al personal de las administraciones públicas, establece una serie de derechos y obligaciones en relación con la protección de trabajadores/as, así como las medidas particulares a adoptar con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos/as a los riesgos laborales.

Así el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que *“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”.

Por otro lado, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incorporó en el apartado 20.1.h) añadido por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, la posibilidad de que la Administración adscribiera a los funcionarios a puestos de trabajo en distinta Unidad o Localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, con previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Su contenido trata, en definitiva, de adscribir al empleado/a a distinto puesto de trabajo en diferente unidad administrativa por razones de salud o rehabilitación del mismo.