

Resolución en relación con la protección de la seguridad y salud laboral en el ámbito sanitario.

EQ-1899/2008 Recomendación al Ilmo. Sr. Secretario General Técnico de la Consejería de Sanidad para que se estudien y valoren de manera coordinada, eficaz y ágil las condiciones de trabajo del personal sanitario, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos del centro sanitario de que se trate, el Servicio Canario de la Salud y la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad, en relación con la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo que realizan, a efectos de que, cualquiera que sea la solución que se adopte desde un área de actuación única e indiferenciada, se garantice un trato que no resulte perjudicial en relación con su salud laboral.

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos ponemos en contacto con V.I. en relación con el expediente promovido por doña (...) y tramitado en esta institución bajo la referencia arriba indicada, que le agradecemos cite en el informe que se solicita.

En esta queja constan, entre otros, los siguientes

ANTECEDENTES

Primero. Con fecha... de octubre de 2008 tuvo entrada en esta institución un escrito promovido por doña (...), el cual quedó registrado con la referencia EQ. 1899/08, en el que se manifiesta una queja relativa a la actuación del Hospital (...).

Expone la reclamante que, tras haber sido intervenida de mastectomía, causó baja el 7 de noviembre de 2000 hasta el 2 de mayo de 2002, fecha en que se incorpora a su puesto de trabajo de auxiliar de enfermería, adscrita a la Unidad (...), siendo personal estatutario y prestando servicios en dicho Centro con la citada categoría profesional desde el 1 de enero de 1977, jubilándose con fecha 2 de junio de 2004.

El...de febrero de 2004, la Sra. (...) acude al Servicio Canario de Salud y presenta escrito ante la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de... , interponiendo reclamación previa a la vía jurisdiccional alegando que, según informes médicos pertinentes que obraban en su poder, era necesario que la trabajadora evitara coger pesos con el brazo derecho, hacer esfuerzos con este brazo que es el del lado operado, para evitar sobrecargas, linfedemas y complicaciones. Y que, pese a que la Dirección de ese Centro conoce las limitaciones físicas de la trabajadora y las recomendaciones médicas, ha sido destinada a la unidad de (...), donde se requiere realizar constantes esfuerzos, por lo que rogó que se le adscribiera

al Servicio de... Consultas Externas, dado que, por las características del trabajo que allí se desarrolla, sí podría ejercer su trabajo como auxiliar de enfermería. La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud expone que dicho escrito presentado por doña (...) tuvo entrada el... de marzo de 2004.

SEGUNDO. Con fecha ... de marzo de 2004, la Gerencia de Servicio Sanitarios del Área de Salud de ... del Servicio Canario de Salud, remite Informe emitido por la Dirección de Enfermería del Hospital ..., don (...), en el que suscribe que, dentro de las posibilidades del Hospital para adecuarle el puesto de trabajo, y, tras entrevista personal, se optó por el Servicio de ..., teniendo dificultades de relación con la supervisora al negarse a realizar tareas complementarias que a "nuestro juicio" no suponían esfuerzo físico, pero sin especificar las tareas o funciones a que se refiere ni presentar justificación alguna.

Asimismo, manifiesta dicha Directora de enfermería que se acordó con la trabajadora su ubicación en..., ofertándole además de este servicio, el Servicio de.... Que, igualmente, se trató con la supervisora de ... las especiales condiciones de la trabajadora para que sus tareas no supusieran el esfuerzo no recomendado bajo criterio médico de distintos facultativos, ni un riesgo para su salud, adjuntando la relación de actividades en el marco de las funciones de auxiliar de enfermería (adscrita a unidad de ...), entre las que figuran cambiar sábanas después de cada paciente, ayudar a colocar al paciente en la camilla, cada día limpiar parte del gimnasio, recogida de lencería, durante y al finalizar la jornada dejar todos los gimnasios colocados, entre otras actividades. Si bien, para cualquier esfuerzo físico, cuenta con el apoyo y ayuda del resto del personal, lo cual presupone un esfuerzo físico contraindicado en su situación según los diferentes informes médicos.

TERCERO. El...de abril de 2004, la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Canario de Salud, doña (...), emite Propuesta de Resolución debidamente notificada a la reclamante por la Jefe de Sección de Coordinación, doña (...), comunicando la inadmisión de la citada reclamación previa a la vía jurisdiccional social interpuesta por doña (...), remitiendo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias, dicha reclamación previa a la vía jurisdiccional social interpuesta por doña (...). La copia de la Propuesta que nos aporta la reclamante expone, entre otros, los siguientes Fundamentos de Derecho:

1.- Que la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud que es de aplicación a la reclamante, no contempla previsión alguna de la posibilidad de solicitar traslado voluntario a plaza de la Institución sanitaria que exija menor esfuerzo físico por parte del personal afectado de disminución de capacidad física.

2.- Que el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Que dicho mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dictada por el Estado para transponer al Derecho Español la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, su pilar fundamental.

3.- Que la exposición de motivos de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre señala que:

“Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª de la Constitución (RCL 1978, 2836).

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución (RCL 1978, 2836). Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.”

4.- Que conforme al artículo 3 el ámbito de aplicación de la referida Ley y sus normas de desarrollo incluye tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

5.- Que el Decreto 73/2002, de 3 de junio, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, crea en su artículo 10 el Servicio de Prevención de Riesgos

Laborales, el cual se integra en la Dirección General de la Función Pública, dependiente de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias. A dicho servicio se le encomiendan con carácter general las funciones que determinan las disposiciones vigentes sobre Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos.

6.- El artículo 25. Párrafo 2º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales dispone que:

“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.”

CUARTO. La interesada muestra su disconformidad con la tardanza en la adopción de medidas, en la medida en que su problema es una necesidad derivada de su problema de salud y que el puesto de trabajo al que fue asignada no resulta idóneo a la dolencia que padece.

A pesar de que la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, reconoce en su informe que el derecho del trabajador a una función diferente compatible con su estado físico se hace depender del debido reconocimiento de la discapacidad física, psíquica o sensorial, del hecho de estar adscrito a una plaza que tiene incidencia en la dolencia que pueda padecer el trabajador, y de la existencia en plantilla de puesto de trabajo idóneo y vacante al que pueda ser destinado, no se pronuncia sobre el particular puesto que no procede al entrar dentro del ámbito competencial del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias.

QUINTO. Con fecha... de Octubre de 2004, dictado por el Juzgado de..., auto de Desistimiento de la Demanda formulada por doña (...) sobre traslado forzoso, habiendo manifestado la parte actora que se aparta y desiste de la demanda y solicita el archivo de las actuaciones sin más trámite.

SEXTO. Examinada la queja, a fin de determinar las posibilidades de actuación de esta Institución, el ... de marzo de 2009 se solicitó la emisión de un informe a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad acerca de los hechos expuestos por la reclamante, así como de las medidas que se preveía adoptar como resultado de la queja formulada, ya que a pesar de su edad en aquel momento (64 años) y de su situación médica (secuelas por cáncer de mama), no se tuvieron en cuenta las limitaciones propias de una persona en sus circunstancias para asignarle destino de trabajo.

Dicho informe fue remitido a esta Institución del Diputado del Común por el Servicio Canario de la Salud con fecha... de abril de 2009 y por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad el 8 de mayo, respectivamente, aportándose copia de la siguiente documentación:

a) Comunicado de Resolución en el que se dice textualmente:

"Se acompaña Resolución...del Director del Servicio Canario de la Salud, por la que se inadmite la reclamación previa a la vía jurisdiccional social interpuesta por doña (...), en concepto de derecho, en materia de destino, significándole que la notificación al reclamante ha sido practicada por esta Dirección General.

Asimismo se informa de que con esta misma fecha (... de abril de 2004) se ha dado traslado de copia del expediente de la interesada al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública por ser el tema de su competencia."

Evidentemente se entiende que se ha dado traslado de copia del expediente a la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias, pero sin que esta institución del Diputado del Común haya recibido copia o documento alguno referente a dicho traslado de expediente, ni comunicación alguna por parte del mismo.

Del mismo modo, tampoco contactó con este Diputado del Común, ni tenemos constancia de que lo haya hecho con la reclamante, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del que dependía funcionalmente una Unidad de prevención adscrita a aquel Servicio y que extendía su ámbito de actuación al Departamento competente en materia de sanidad y sus Organismos Autónomos. Ni tampoco lo hizo la unidad desconcentrada que según lo dispuesto en dicho Decreto pertenece a la isla de... en atención a las necesidades de personal.

b) Propuesta de Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Canario de Salud, doña (...), en relación a la Reclamación previa interpuesta por doña (...), de la que esta institución ya disponía y se explica en los antecedentes de esta Resolución.

c) Resolución... de 23 de abril del Director del Servicio Canario de la Salud vista la Propuesta mencionada en el apartado b), al objeto de notificar a la reclamante la Propuesta anterior y posibilidad de formular demanda en el plazo de dos meses a contar desde esta notificación ante el Juzgado de... correspondiente.

No obstante, en la presente Resolución del Director del Servicio Canario de la Salud nada se dice respecto al apartado Segundo de la Propuesta de Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Canario de Salud, doña (...), en relación a la Reclamación previa interpuesta por doña (...), de "Remitir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y

Justicia del Gobierno de Canarias, la reclamación previa a la vía jurisdiccional social interpuesta por doña (...).

d) Auto de Desistimiento de la Demanda formulada por doña (...) sobre traslado forzoso, dictado por el Juzgado de...

SÉPTIMO. Con fecha... de marzo de 2009 se solicitó la emisión de un informe a la Dirección Gerencia del Hospital... referente al asunto planteado por doña (...), sin que hasta la fecha hayamos recibido respuesta por parte de esa Dirección Gerencia de dicho Centro hospitalario.

A la vista de los anteriores antecedentes, procede someter a su juicio las siguientes

CONSIDERACIONES

Primera.- Que el artículo 17.1 de la Ley establece que:

"El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

d) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales."

e) A la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional, en la forma en que prevean las disposiciones en cada caso aplicables.

f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados.

h) A recibir asistencia y protección de las Administraciones públicas servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el y desempeño de sus funciones."

SEGUNDO.- Que la exposición de motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, dictada por el Estado para transponer al Derecho Español la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, señala que:

"La presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.”

TERCERO.- Que el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales establece igualmente que:

“Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley.”

CUARTO.- Que el Decreto 73/2002, de 3 de junio, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, crea en su artículo 10 el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se integra en la Dirección General de la Función Pública, dependiente de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias, encomendándose a dicho servicio, con carácter general, las funciones que determinan las disposiciones vigentes sobre Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, pero dicho precepto también establece lo siguiente:

“Del Servicio de prevención de Riesgos Laborales dependerán funcionalmente dos Unidades de prevención. La primera de ellas extenderá su ámbito de actuación al Departamento competente en materia de sanidad y sus Organismos Autónomos y la segunda de ellas, al Departamento competente en materia de educación. Asimismo, se establecerán unidades desconcentradas en las islas en atención a las necesidades de personal.

Las disciplinas preventivas con que cuenten tanto el Servicio de prevención de Riesgos Laborales como las Unidades de prevención citadas en el párrafo anterior serán desarrolladas por un número suficiente de expertos que posean la capacitación requerida para el desempeño de tales funciones, y con los recursos necesarios, según los criterios mínimos dispuestos por las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo y del Servicio Canario de la Salud.

Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los empleados públicos al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos.”

Asimismo, el Decreto 73/2002, de 3 de junio atribuye a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud competencias en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en relación con los derechos de consulta, participación y representación de los empleados públicos de las Áreas de Salud en materia de prevención de riesgos en el trabajo, como respecto de la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en su ámbito de competencias en cumplimiento de la normativa en materia de prevención de los riesgos laborales.

Conforme al artículo 5.2. del citado Decreto dependen de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud los Comités Insulares de Áreas de Salud, así como el Comité Sectorial de Sanidad. Atribuye, respecto de los mismos derechos y de la citada organización, competencias en materia de prevención de riesgos laborales a las Secretarías Generales Técnicas de cada Departamento en relación con el personal adscrito al mismo.

QUINTO.- Que según Resolución de... de febrero de 2009, por necesidades de coordinación, eficacia y agilización administrativa en un área de actuación única e indiferenciada como es la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo que realizan, se consideró oportuna la delegación de las citadas competencias en la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.

En consecuencia, con el fin de que no se repitan los sucesos que motivaron esta intervención del Diputado del Común, y de garantizar en todo momento a los ciudadanos el derecho a la Salud laboral evitando cualquier «riesgo laboral» o posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, para lo cual habría que calificar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad, conjuntamente con la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Y, con la finalidad de evitar que se produzcan como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Y para garantizar de ese modo la calidad mínima exigible, parece del todo recomendable que la Consejería de Sanidad continúe trabajando para la dotación de los recursos humanos y técnicos necesario al objeto de poder garantizar los derechos de consulta, participación y representación de los empleados públicos de las Áreas de Salud en materia de prevención de riesgos en el trabajo, como respecto de la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en su ámbito de competencias en cumplimiento de la normativa en materia de prevención de los riesgos laborales.

A la vista de los antecedentes y consideraciones anteriores, y en virtud de las facultades previstas en el artículo 37 de la Ley del Diputado del Común, dirigir a V.I. la siguiente

R E C O M E N D A C I Ó N

1. Que en el futuro, en situaciones como la analizada, se extremen al máximo las medidas de colaboración interadministrativa para la

investigación y estudio de las solicitudes que presentan los ciudadanos y que implican, por razones de competencia, a diferentes áreas u órganos administrativos, y que se continúen mejorando las medidas organizativas y de gestión en el ámbito de la administración pública sanitarias canaria.

2. Que se estudien y valoren de manera coordinada, eficaz y ágil las condiciones de trabajo del personal sanitario, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos del centro sanitario de que se trate, el Servicio Canario de la Salud y la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad, en relación a la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo que realizan, a efectos de que, cualquiera que sea la solución que se adopte desde un área de actuación única e indiferenciada, se garantice un trato que no resulte perjudicial en relación con su salud laboral.

Agradecemos de antemano su colaboración con este Comisionado Parlamentario y, conforme al artículo 37 de la Ley 7/2001, del Diputado del Común, deberá dar respuesta a esta comunicación en el término no superior al de un mes, informándonos de si acepta o no la Recomendación formulada, así como de las medidas adoptadas en cumplimiento de la misma o, en su caso, motivando su rechazo.

Para su conocimiento, le comunico que esta Resolución será publicada en nuestra página Web (www.diputadodelcomun.org) cuando se tenga constancia de su recepción por ese organismo.

Reciba un cordial saludo,

Manuel Alcaide Alonso

DIPUTADO DEL COMÚN