

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

4378 Resolución de 10-03-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del convenio colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Totana (Personal Laboral).- EXP. 200944120001.

Visto el expediente de Modificación de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, de la Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Totana (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3001452) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 19-09-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 10 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Doña Laura Bastida Chacón, Secretaria General del Ayuntamiento de la Leal y Noble Ciudad de Totana (Murcia), según el art. 206 del R.O.F.

Certifica: Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesiones celebradas los días veinticuatro de abril y treinta y uno de julio de dos mil siete, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

Propuesta del Concejal de Personal sobre mejoras de conciliación de vida familiar y laboral y acción social para los empleados públicos así como modificación del convenio colectivo.

Se da cuenta del acta de la Mesa General de Negociación del Convenio Colectivo, celebrada con fecha 14 de marzo de 2007, por la se acordó la aprobación de la propuesta del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Totana sobre Medidas Sociales a incorporar para el personal laboral al Servicio de la Corporación. Asimismo se acordó la modificación del Convenio Colectivo en los siguientes términos:

Art. 10. Sistemas de acceso.

10.3.- La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Pública de Empleo un número porcentual del 25%, para los trabajadores disminuidos físicos.

Art. 11. Metodología de acceso.

11.6.- Los candidatos que, habiendo superado al menos una prueba del proceso selectivo y no hayan obtenido plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores vacantes con carácter eventual del mismo puesto de trabajo. Dicha bolsa tendrá una vigencia de 3 años a partir de la fecha de la resolución por la que el tribunal declare la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.

Art. 19.- Jornada y horario de trabajo.

19.3.- Se disfrutará de un descanso-almuerzo diario de 30 minutos, a disfrutar preferentemente entre las 9,30 horas y las 11,30 horas, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio quede desatendido. En los servicios en que trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

Art. 25.- Retribuciones económicas.

25.9.- Complemento de formación Permanente.

Condiciones que dan derecho al complemento de formación permanente.

El personal justificará la asistencia al curso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por organismos oficiales, donde se acredite el número de horas, a la Comisión de Evaluación, la cual dará traslado al Negociado de Personal para que se incluya en el Expediente Personal.

Propuesta del comité de empresa del ayuntamiento de Totana sobre medidas sociales a incorporar para el personal al Servicio de la Corporación

Introducción

El Ayuntamiento de Totana y las Organizaciones Sindicales del mismo, con la negociación colectiva como vía y, siguiendo el espíritu y la letra de las Disposiciones Generales de Nuestro Convenio Colectivo en cuanto a incorporar a los mismos todos aquellos aspectos que mejoren los citados acuerdos, han creído conveniente abordar una mejora de la acción social de todos los colectivos, aunando esfuerzos en la consecución de objetivos que coadyuden a mejorar la calidad del servicio que se presta.

La sociedad demanda insistentemente acciones tendentes a conciliar la vida familiar y laboral del personal, a apoyar a la familia y muy especialmente a las mujeres trabajadoras. Este nuevo impulso, consensuado con los representantes de los empleados públicos intenta una implicación global de todo el Ayuntamiento de Totana en la mejora y modernización de sus servicios.

Consideramos que la conciliación de la vida familiar con la vida laboral es un elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como valor fundamental la igualdad de sus ciudadanos, con el fin de evitar que las personas se vean obligadas a optar entre trabajo y familia.

La Mesa Negociadora en ejercicio de sus competencias, receptiva a esta demanda y con el objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo y consecuentemente la prestación de los servicios propone el siguiente acuerdo, que, responde a criterios homogéneos y de equidad entre todos los empleados públicos. Este acuerdo desarrolla además una política activa de conciliación de la vida familiar y profesional, adoptando medidas que faciliten la asistencia a cursos de formación, exámenes y su preparación, asistencia al trabajo, la atención a hijos y mayores, circunstancias personales o flexibilidad horaria para el personal con hijos menores o con dificultades especiales, etc.

De la misma manera se adopta el compromiso de establecer negociadamente, procedimientos para la reubicación, adaptación del puesto o concesión de traslados por razones de salud, rehabilitación del empleado, cónyuge o hijos a su cargo.

Propuesta de acuerdo:

1) Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto aplicar y desarrollar el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Totana, vigentes a la fecha de la presente, en cuanto se refiere a la modernización y mejora de la Administración Local, así como las como las condiciones de trabajo del personal, en las materias relativas a Acción Social, conciliación de la vida familiar y profesional y adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud, el derecho a la igualdad, la violencia de genero, etc.

2) Ámbito de aplicación.

Este acuerdo será de aplicación a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Totana.

3) Acción social.

a) Plan de Acción Social.

El Plan de Acción Social tiene por finalidad mejorar la calidad de vida del personal al servicio del Ayuntamiento de Totana mediante el establecimiento de un conjunto de medios y actuaciones encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social de los empleados públicos, atendiendo demandas comúnmente aceptadas como necesidades a través de unas coberturas sociales complementarias de los sistemas de protección social habituales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho a las Ayudas de Acción Social que se indican en el mismo.

La aplicación de las medidas de acción social tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2007.

b) El Fondo de Acción Social.

El importe del Fondo de Acción Social será el 1% de la masa salarial y se destinará al pago y hacer efectivas las ayudas y prestaciones establecidas.

En cada ejercicio presupuestario la Comisión de Acción Social acordará la distribución del fondo entre cada una de las modalidades de ayuda, cuya concesión estará sujeta en todo caso a las disponibilidades presupuestarias. El importe no aplicado de una modalidad de ayuda podrá complementar lo destinado a otra modalidad.

Una vez atendidas todas las ayudas, de existir remanentes se distribuirán entre el personal como aportación extraordinaria al Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Totana, una vez aprobado éste.

c) Comisión de Acción Social.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, que estará compuesta por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en el Ayuntamiento y otros tantos miembros designados por la Administración, actuará como Presidente de la misma un miembro designado por la Administración y como Secretario uno de las Organizaciones Sindicales.

La Comisión Coordinadora tendrá las siguientes funciones:

- La coordinación de la gestión de la Acción Social.
- Aprobar la Memoria anual de Acción Social, que se remitirá en el trimestre siguiente al del cierre del ejercicio.
- Establecimiento de las ayudas, revisión, modificación e interpretación del Plan de Acción Social.
- Informar los pliegos de cláusulas, convenios y adjudicaciones de los servicios de acción social que se concierten.
- Distribución de los remanentes del Fondo de Acción Social.

d) Actuaciones incluidas en el Plan de Acción Social

El Plan de Acción Social incluirá las siguientes actuaciones:

La concesión de ayudas económicas directas, en las modalidades que a continuación se indican:

- d.1) Ayuda por natalidad o adopción.
- d.2) Ayuda para la atención de hijos menores de tres años.
- d.3) Ayuda para atención de hijos de 3 a 16 años
- d.4) Ayudas de carácter excepcional.
- d.5) Anticipos reintegrables.
- d.6) Indemnización complementaria por jubilación.
- d.7) Ayudas para estudios.
- d.8) Ayudas para discapacitados.
- d.9) Indemnización por fallecimiento e incapacidad permanente.
- d.10) Financiación de puntos de interés.
- d.11) Atención a huérfanos y cónyuges viudos del personal.

La concertación de servicios destinados al personal entre los que se incluyen:

- d.12) Servicios Asistenciales.
- d.13) Otros Servicios relacionados con el tiempo libre, viajes, cultura, ocio, deporte y similares.

d.1) Ayuda por natalidad o adopción.

El personal percibirá un importe de 151 € en el momento del nacimiento o adopción de cada hijo.

d.2) Ayuda para la atención de hijos menores de tres años.

El personal percibirá un importe anual de 400 € por cada hijo menor de tres años desde el momento del nacimiento, esta ayuda será compatible con la percepción de otras becas o ayudas de empresa.

d.3) Ayuda para la atención a hijos de 3 a 16 años

El personal percibirá un importe anual de 170 € por cada hijo desde los tres años hasta que cumpla 16 años de edad, esta ayuda será compatible con la percepción de otras becas o ayudas de empresa.

d.4) Ayudas de carácter excepcional

Consistirá en el abono de una cantidad máxima de 5.000 € con el fin de atender situaciones de enfermedad grave u otras circunstancias de carácter excepcional de la unidad familiar. Esta ayuda se concederá a propuesta de la Comisión Coordinadora de Acción Social.

d.5) Anticipos reintegrables

Se concederán dos tipos de anticipos:

- Ordinarios: por un importe máximo de 3.000 € a devolver en 12, 18 ó 24 mensualidades.

- Extraordinarios: por un importe máximo de 6.000 € a devolver en 60 mensualidades.

La percepción de estos anticipos será incompatible con la financiación de puntos de interés durante la amortización del préstamo. Así mismo, estos anticipos serán incompatibles entre sí mientras que no hayan sido liquidados.

d.6) Indemnización complementaria por jubilación.

Se garantizará que todo el personal que cese en su actividad profesional por haber alcanzado la edad de jubilación forzosa perciba un importe de 1800 €, en caso de que el empleado perciba cualquier otra indemnización por el mismo concepto, se abonará la diferencia resultante, excepto las derivadas de Planes de Pensiones.

d.7) Ayuda para estudios.

Se concederán las siguientes modalidades de ayudas al estudio:

a) Estudios Universitarios: destinadas a sufragar parte de los gastos derivados de las primeras matrículas de enseñanzas universitarias para el personal y sus hijos, por el 100% de los gastos de matriculación hasta 600 € que podrá alcanzar el 125% hasta 750 € en caso de transporte o el 150% hasta 900 € en el caso de residencia.

b) Otros Estudios: destinadas a sufragar parte de los gastos derivados de la realización por el personal de otros estudios, especializaciones o habilitaciones para el ejercicio de una actividad o profesión hasta 400 €.

c) Otros estudios reglados: destinadas financiar otros estudios reglados no universitarios para el personal e hijos mayores de 16 años hasta 200 €.

d.8) Ayudas para discapacitados.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Totana con una minusvalía igual o superior al 33%, percibirá una ayuda anual de pago único por importe máximo de 150 €.

En caso de los hijos del personal con una discapacidad psíquica o física: 175 € al mes

d.9) Indemnización por fallecimiento e incapacidad permanente.

La Corporación vendrá obligada a mantener las coberturas de la actual póliza colectiva de seguro de vida y accidentes con entidad aseguradora por los importes mínimos que a continuación se señalan:

Riesgo Cubierto	Periodo 2007-2008
Fallecimiento	18.000 €
Fallecimiento accidente	36.000 €
Fallecimiento accidente de circulación	54.000 €
Incapac. permanente total	54.000 €
Incapac. permanente absoluta	54.000 €
Incapac. absoluta accidente	54.000 €

d.10) Financiación de puntos de interés.

Se ofrecerá una ayuda económica al personal que tenga que solicitar préstamos a las entidades de crédito para atender necesidades diversas,

equivalentes a cinco puntos de interés del préstamo cuyo importe no podrá superar los 7.500 € y cuyo plazo de amortización deberá ser como máximo de 36 meses.

d.11) Atención a huérfanos y cónyuges viudos del personal.

Los huérfanos y cónyuges viudos del personal del Ayuntamiento de Totana que estuvieran en servicio activo en el momento del fallecimiento tendrán acceso al Plan de Acción Social en las mismas condiciones que los hijos del personal en activo hasta que cumplan la edad de 25 años o mayores discapacitados, en el caso de los huérfanos y en las mismas condiciones que los cónyuges del personal con dependencia económica, mientras permanezca en la situación de viudedad.

d.12) Servicios Asistenciales

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Totana, de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo, percibirán las siguientes ayudas asistenciales

- Ayudas por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho, del trabajador: 350€

- Por sepelio, (cónyuge e hijos): 300 €

Para el reconocimiento de las ayudas por matrimonio y sepelio, será necesario tener una antigüedad, de al menos, un año.

- Prótesis dental o estomatología, gafas, plantillas o similares: máx. 350 €/año (se abonará el 50%, hasta un máximo de 350 €/año).

El total de las ayudas por prótesis, gafas o similares no podrá superar los 350 €/año por trabajador.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario tener una antigüedad de 6 meses y presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total de su valor, previo informe del Jefe de Servicio.

d.13) Otros Servicios

El Ayuntamiento de Totana podrá concertar con entidades públicas o privadas la prestación de determinados servicios relacionados con el tiempo libre, viajes, cultura, ocio, y deporte entre otros, destinados a mejorar la calidad de vida del personal.

4) Conciliación de la vida familiar y profesional.

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

a) Reducción de jornada por razón de guarda legal.

Se ampliará la reducción actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar.

b) Permiso de paternidad.

Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, diecinueve días a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) Flexibilidad horaria para conciliación de la vida familiar.

c.1) Se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos

menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c.2) Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

c.3) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

d) Ausencias del trabajo.

d.1) El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. d.2) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

d.3) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

d.4) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse 2 días por traslado de domicilio sin cambio de residencia y hasta 4 si supusiera traslado a otra localidad.

d.5) 20 días por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

d.6) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

d.7) De 6 días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional.

d.8) Las Oficinas públicas permanecerán cerradas los días 22 de mayo (festividad de Santa Rita), 24 y 31 de diciembre, a excepción de los Servicios de Información, Registro General y todos aquellos contemplados en el punto duodécimo de las vigentes instrucciones sobre jornadas y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

d.9) Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, con posterior justificación. (RESTO DE NUESTRO ART 22 Convenio colectivo).

e) Cuidado de familiares con enfermedad muy grave.

Se podrán conceder permisos por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días cuando el suceso se produzca dentro de la Población, y siete cuando sea fuera, prorrogables por otros tantos.

Para casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán tres y seis cuatro días respectivamente, prorrogables por otros tantos.

f) Permiso de Lactancia.

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Reserva de puesto en caso de excedencia para cuidado de familiares.

Se ampliará a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el período máximo de la excedencia será de tres años.

h) Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

i) Alumbramiento, adopción o acogimiento.

En los supuestos de alumbramiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el personal tendrá derecho a un permiso de duración de 120 días (CONVENIO COLECTIVO) ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple hasta 150 días, a razón de 14 días por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de 120 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 120 días previstos en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del personal y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determine, seis semanas serán obligatorias des pues del parto.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

j) Vacaciones en caso de maternidad.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

k) Formación.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en este último supuesto su estado de salud lo permita.

l) Protección integral contra la violencia de género.

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En los casos en los que las víctimas de violencia de género tuviera que ausentarse de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución y la adaptación del horario.

La nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, se concederá sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

m) Permiso por asuntos propios.

A los 6 días al año para asuntos personales sin justificación, se adiciona los siguientes días de permiso por cada 15 años de antigüedad en la Administración que haya completado el empleado público.

Se aumenta en un día con cumplir los 15 años de servicio y en dos al cumplir los 30.

El derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

n) Normas aplicables a todos los supuestos.

Las medidas acordadas se harán efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos sin menoscabo del servicio público que se preste a los ciudadanos. En todo caso será necesaria la adaptación correspondiente para su aplicación en el ámbito sanitario, educativo y asistencial en función de las necesidades organizativas de los servicios.

5) Sexto. Adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud.

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

a) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo

El personal al servicio del Ayuntamiento de Totana que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo en las condiciones y con los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.

a.1) Adecuación de las condiciones de trabajo.

La adecuación de las condiciones de trabajo indicadas se realizará de la siguiente forma:

a.1.1.- Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

a.1.2.- Cuando la adaptación de la condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud del empleado público se podrá encomendar al empleado público un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus capacidades mientras concurren dichas circunstancias previa conformidad del interesado.

a.1.3.- En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud del empleado público afectado, este podrá ser destinado a otro puesto de trabajo preferentemente en la misma unidad administrativa, centro directivo.

a.1.4.- La adecuación de la condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar los empleados públicos afectados en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar sin que en ningún caso puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos.

a.1.5.- Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron o en caso contrario efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo.

a.2) Procedimiento y documentación.

a.2.1.- El procedimiento se podrá iniciar de oficio o a solicitud del interesado cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, cuando se aprecie que concurren alguna de las circunstancias previstas en dicho precepto.

a.2.2.- El procedimiento podrá instarse por el empleado público afectado, mediante solicitud dirigida al Sr. Alcalde-Presidente, a la que acompañará los siguientes documentos:

- Informe del médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable le asista facultativamente que deberá recoger los siguientes extremos:

Proceso patológico

Observaciones que el facultativo considere pertinentes

- Informe del Servicio de Valoración y Diagnóstico del IMAS, en caso de discapacitados.

a.2.3.- El Jefe del Servicio correspondiente remitirá al Área Personal informe en el que se deberá indicar de forma detallada las tareas que desarrolla el empleado público en su puesto de trabajo.

a.2.4.- Los expedientes deberán ser informados con carácter previo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

a.2.5.- A la vista de la documentación anterior el Concejal de Personal efectuará la propuesta correspondiente.

b) Protección de la maternidad

Las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente que estén sometidas a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible repercusión sobre la lactancia tienen derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el presente acuerdo.

b.1) Adecuación de las condiciones de trabajo.

La adecuación de las condiciones de trabajo previstas se realizará de la siguiente forma:

b.1.1.- Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, incluyendo, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b.1.2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública se procederá a encomendarle un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus circunstancias previa conformidad de la interesada.

b.1.3.- En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada pública podrá ser destinada a otro puesto de trabajo correspondiente

a su Cuerpo / Escala / Opción preferentemente dentro del propio centro directivo en la misma localidad.

b.1.4.- En el supuesto de que aun aplicando las reglas anteriores no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su cuerpo / escala u opción, la empleada pública, podrá ser destinada o desempeñar funciones de un puesto de diferente cuerpo / escala u Opción, siempre que se corresponda con su nivel de titulación y aptitudes.

En el supuesto de cambio de puesto previsto en el presente apartado no será necesario la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla Orgánica.

b.1.5.- Las adecuaciones previstas cuando se limiten al ámbito de un centro directivo serán competencia del Alcalde-Presidente o Concejal competente en materia de personal, al que también le corresponderá los cambios de puesto o funciones previstos en el punto anterior.

b.2) Procedimiento y documentación

Las empleadas públicas que se encuentren en alguna de las situaciones indicadas en el apartado anterior, solicitarán la adecuación de sus condiciones de trabajo al titular del centro directivo donde presten sus servicios, acompañando la correspondiente acreditación médica del facultativo que les asista en el régimen de seguridad social que les sea aplicable, para que se produzca la adecuación de sus condiciones de trabajo pudiendo solicitar informe al Servicio de Prevención correspondiente.

El Servicio de Prevención emitirá un informe proponiendo las medidas preventivas oportunas de adecuaciones, que será remitido a los órganos competentes, con el fin de que se adopten las medidas necesarias, pudiendo concederse licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la empleada pública durante la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozaran de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

c) Reubicación

El personal al servicio del Ayuntamiento de Totana que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 40 de la Ley de la Función 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 correspondan 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...), podrá solicitar una adecuación de sus condiciones

de trabajo acorde con sus limitaciones o, en su caso, podrá realizar funciones correspondientes a otros cuerpos / escalas/ opciones diferentes del de origen, dentro de su mismo grupo de titulación siempre que se corresponda con sus aptitudes.

Asimismo, en caso de que no fuese posible el desempeño indicado en el párrafo anterior, el empleado podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo correspondiente a otro cuerpo / escala / opción diferente, dentro de su mismo grupo de titulación, y siempre que se corresponda con sus aptitudes, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de recursos humanos. En este supuesto, no será necesaria la modificación de la relación de puestos de trabajo o plantilla orgánica.

c.1) Requisitos

Para la reubicación, será necesario haber alcanzado la edad de 55 años y desempeñar funciones en puestos que conlleven un esfuerzo físico importante que pudiera afectar a la salud del personal. Previa negociación sindical en la Mesa Sectorial correspondiente se establecerán los puestos y su número a los que será de aplicación la reubicación.

c.2) Procedimiento y documentación

El procedimiento y documentación para la reubicación se realizará de acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a la la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos derivados del trabajo.

d) Normas aplicables a todos los supuestos.

d.1) Aptitud para el desempeño de funciones

Las condiciones de aptitud, para el desempeño de funciones correspondientes a otro cuerpo / escala / opción deberán obtenerse mediante la superación de una actuación formativa.

d.2) Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el órgano encargado de realizar un seguimiento de los empleados públicos afectados, así como de su índice de absentismo en el puesto de trabajo o funciones asignados. Si en el plazo de un año desde la adecuación de las condiciones de trabajo, las faltas de asistencias fueran superiores al 20% de las jornadas hábiles durante dicho período por motivos relacionados con las circunstancias de salud que motivaron la adaptación, se producirá la anulación de actuaciones y el retorno a la situación anterior para que, en su caso, por los órganos competentes, se tramite el correspondiente expediente de incapacidad.

d.3) Confidencialidad de la información

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del empleado público. Los órganos competentes en materia de personal o con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del personal para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo o funciones así como de la necesidad de realizar adaptaciones o cambios de puesto.

d.4) Adscripción a puestos.

La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión.

d.5) Desempeño de Funciones.

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

6) Personal

El presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Totana.

7) Aplicación de las medidas

Por el Ayuntamiento se impulsarán todas aquellas medidas que resulten procedentes, para dar efectivo cumplimiento a lo previsto en el presente acuerdo.

8) Aprobación y ratificación.

Para la aplicación de lo previsto en el presente acuerdo será necesaria su aprobación por la Mesa General de Negociación y posterior ratificación por el Pleno del Ayuntamiento de Totana, previos los informes legales pertinentes.

Por todo ello, propongo:

Primero: Aprobar la modificación anteriormente detalla del Convenio Colectivo.

Segundo: Incluir en el Convenio Colectivo la Propuesta del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Totana sobre medidas Sociales a incorporar para el personal al servicio de la Corporación.

Tercero: Derogar los siguientes artículos del Convenio Colectivo.

Art. 22.- permisos y licencias retribuido, apartados b, e y f.

Art. 23.- permisos no retribuidos, tercer párrafo

Art. 33.- cobertura de riesgos.

Art. 35.- anticipos reintegrables.

Art. 36.- bolsa de estudios

Art. 37.- ayudas de carácter asistencial, excepto ayudas por matrimonio"

Cuarto: Remitir modificación del Convenio Colectivo a la autoridad competente a los efectos de registro y depósito, en orden a que se lleve a cabo su publicación en el B.O.R.M., en el plazo de 15 días desde su registro, conforme a lo establecido en el art. 90.2 y 90.3 de la Ley 1/1995.

Aprobado por unanimidad mediante votación ordinaria

Y para que así conste y surta efectos donde corresponda, expido la presente certificación con el visto bueno del Sr. Alcalde en la Leal y Noble Ciudad de Totana (Murcia), a diecinueve de septiembre de dos mil siete.

V.º B.º el Alcalde, José Martínez Andreo.