

## ANEXO

**Centros de Educación Infantil:**

Director y un Educador por unidad.

**Centros de Educación Infantil y Primaria:**

Director, Jefe de Estudios y un Maestro por unidad.

**Centros de Educación Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas y de Música y Artes Escénicas :****En Centros de Educación Secundaria:**

Se establecen como servicios mínimos, además del Director y Jefes de Estudios, 2 profesores por cada grupo de Enseñanza Secundaria.

**Escuelas Oficiales de Idiomas:**

Se establecen como servicios mínimos además del Director y Jefes de Estudios, 1 profesor por cada 6 grupos o fracción de la especialidad.

**Centros de Música y Artes Escénicas:**

Se establecen como servicios mínimos, además del Director y Jefes de Estudios, el 80% de la plantilla docente, con atención directa al alumno, presente en cada tramo horario, garantizándose la atención educativa al alumnado.

**Centros de Educación Especial:**

CEE EUSEBIO MARTÍNEZ (Alcantarilla), 10 puestos de trabajo (8 puestos, Director y Jefe de Estudios).

CEE ASCRUZ (Caravaca), 23 puestos de trabajo (21 puestos, Director, Jefe de Estudios).

CEE PILAR SOUBRIER (Lorca), 33 puestos de trabajo (31 puestos, Director y Jefe de Estudios).

CEE PRIMITIVA LÓPEZ (Cartagena), 27 puestos de trabajo (25 puestos, Director y Jefe de Estudios).

CEE PEREZ URRUTI (Churra), 30 puestos de trabajo (28 puestos, Director y Jefe de Estudios).

CEE LAS BOQUERAS (Murcia), 9 puestos de trabajo (7 puestos, Director y Jefe de Estudios).

CEE CRISTO DE LA MISERICORDIA (Murcia), 28 puestos de trabajo (26 puestos, Director y Jefe de Estudios).

**Enseñanzas a Distancia:** Tutorías presenciales.

Asimismo, para garantizar el derecho del alumnado a su evaluación, se establecerán por parte de los directores de los centros los medios precisos para la realización de las siguientes actividades esenciales:

a) Todas aquellas pruebas incluidas en la programación de las correspondientes áreas o materias que permitan la valoración objetiva del rendimiento académico del alumnado.

b) Las sesiones finales de evaluación y calificación del curso.

c) La cumplimentación de las actas de calificación y demás documentación académica, así como la notificación a los interesados y el envío de dichas actas para su correspondiente homologación.

d) Pruebas de acceso a los estudios de grado medio de danza y música y grado superior de música.

e) Pruebas de clasificación y libres en Escuelas Oficiales de Idiomas

f) Prueba de Acceso a los ciclos formativos de Grado Superior de artes Plásticas y Diseño y estudios superiores de Diseño.

**2. AUTORIDADES Y PERSONAL****Consejería de Economía y Hacienda**

**6785 Resolución de 19 de mayo de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se ordena la publicación del acuerdo sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.**

A propuesta de la Consejera de Economía y Hacienda, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 19 de mayo de 2006, ratificó el Acuerdo alcanzado en Mesa General de Negociación de fecha 18 de mayo de 2006, suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales; Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

A fin de favorecer su conocimiento, esta Secretaría General,

**Resuelve**

Ordenar la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», del Acuerdo suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales; Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Murcia, a 19 de mayo de 2006.—El Secretario General de Economía y Hacienda, **Juan José Beltrán Valcárcel**.

## Anexo

### Acuerdo sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia

En Murcia a 19 de mayo de 2006, se reúnen los representantes de la Administración Pública Regional y de las Organizaciones Sindicales, CC.OO, CSI-CSIF y CEMSATSE, miembros de la de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, para firmar el presente Acuerdo aprobado por la Mesa General de Negociación de 18 de mayo de 2006:

## Acuerdo

### Introducción

La Administración Regional y las Organizaciones Sindicales con el fin de conseguir una mejora de las condiciones de trabajo del personal en el desarrollo de sus aspectos sociales han creído conveniente abordar en este acuerdo una mejora de la acción social de todos los colectivos. Igualmente se contemplan, conscientes de la importancia de conciliar la vida familiar y laboral del personal, soluciones que contribuirán a ser un apoyo fundamental a la familia y especialmente a las mujeres trabajadoras con el objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo y en consecuencia mejorar la prestación de los servicios. Finalmente se aborda una reivindicación histórica del personal como es la adecuación de las condiciones de trabajo por motivos de salud, que va a suponer ofertar alternativas razonables a aquellas personas que vean disminuida su capacidad laboral por motivo de salud, incluyendo la necesaria protección en el ámbito laboral en caso de embarazo.

El Acuerdo Marco suscrito el 28 de octubre de 2004 entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el periodo 2005-2007 (BORM de 7 de febrero de 2005), en su apartado 7 establece las siguientes previsiones respecto a la Acción Social, Conciliación de la vida profesional y laboral y adecuación de las condiciones de trabajo por motivos de salud:

**«7.2. - Acción Social.** La acción social tendrá por objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados públicos mediante la aplicación de un conjunto de medios y actuaciones encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar de los mismos dotándolos de unas coberturas sociales complementarias de los sistemas de protección social habituales y contribuyendo a incrementar su calidad de vida con unos criterios equitativos de distribución del fondo de acción social sin descuidar el carácter global y universal de la misma, con el fin de satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades.

La acción social responderá a criterios homogéneos y de equidad entre todos los empleados públicos cualquiera que sea el ámbito al que pertenezcan.

Homogeneizar la acción social, constituyéndose una Comisión Coordinadora de los tres ámbitos sectoriales.

En el período de vigencia de este acuerdo se alcanzará el 1% de la masa salarial destinada a la acción social, pudiéndose transferir remanentes de un ámbito a otro para asegurar la homogeneidad y la equidad mínima que se establezcan.»

**«7.4. - Conciliación de la vida familiar y profesional.** Se desarrollará una política activa que sitúe a la Administración Regional como una organización en la que sus trabajadores y trabajadoras pueden desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar. Para ello se adoptarán medidas que faciliten la asistencia a cursos de formación la preparación de exámenes, oposiciones, la asistencia al trabajo, la atención a los hijos y mayores... etc. Así como otras tendentes a compatibilizar vacaciones con las circunstancias personales o flexibilidad horaria para el personal con hijos menores o con dificultades especiales.»

**«7.6. - (...)**Se establecerán procedimientos para la reubicación, adaptación del puesto o concesión de traslados por razones de salud, rehabilitación del empleado, cónyuge o hijos a su cargo. A lo largo del año 2005 se iniciarán las negociaciones al respecto.»

El apartado 5 del Acuerdo establece que «Es competencia de la Mesa General todas las cuestiones relativas a la generalidad de los empleados públicos de la Región de Murcia: vacaciones, acción social y plan de pensiones entre otras y las que se determinen en la Mesa General.»

Por tanto la Mesa General de Negociación en ejercicio de sus competencias y en desarrollo del Acuerdo Marco ha considerado conveniente establecer los criterios homogéneos del régimen de Acción Social de todo el personal, así como de los aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y profesional y a la adecuación de las condiciones de trabajo por motivos de salud.

### Primero. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto el desarrollo del Acuerdo Marco de fecha 28 de octubre de 2004 sobre modernización y mejora de la Administración Regional, así como de 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.

### Segundo. Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo será de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, por tanto afectará expresamente al personal de

Administración y Servicios, al personal docente de enseñanza no universitaria y al personal del Servicio Murciano de Salud.

### **Tercero. Adaptación a los diferentes ámbitos sectoriales**

No obstante lo anterior, para la aplicación de las medidas contempladas en el presente acuerdo será necesaria su adaptación y calendarización en los diferentes ámbitos sectoriales de negociación en función de las necesidades organizativas y las peculiaridades de los diferentes colectivos.

### **Cuarto. Acción Social**

#### **a) El Plan de Acción Social**

El Plan de Acción Social tiene por finalidad mejorar la calidad de vida del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia 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, siéndoles de aplicación, las disposiciones generales y especificaciones establecidas en la Orden de 20 de febrero de 2001 de la Consejería de Economía y Hacienda (BORM n.º 55 de 7 de marzo).

La aplicación de las medidas de acción social tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2006.

#### **b) El Fondo de Acción Social.**

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

En cada ejercicio presupuestario las Comisiones Sectoriales de Acción Social acordarán la distribución del Fondo entre a 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 de la Administración Pública de la Región de Murcia

#### **c) Comisiones de Acción Social.**

En cada ámbito sectorial existirá una Comisión de Acción Social, constituyéndose una Comisión Coordinadora de Acción Social, que estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección General competente en materia de personal de cada uno de los ámbitos sectoriales de la Administración Regional

(Administración y Servicios, Educación y Sanidad) y tres miembros designados por cada una de las Organizaciones Sindicales más representativas en la Mesa General de Negociación, actuará como Presidente de la misma el Director General de Función Pública.

La Comisión Coordinadora tendrá las siguientes funciones:

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

La Comisión de Acción Social prevista por el Decreto 21/95 actuará como Comisión Coordinadora de Acción Social, actuando las Subcomisiones de Acción Social de cada ámbito como Comisiones Sectoriales de Acción Social. El número de miembros previsto para la Comisión Coordinadora se incorporará a la Comisión de Acción Social en calidad de asesores en aquellos miembros que excedan la composición de la misma.

#### **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 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. Asimismo, 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 de la Administración Pública Regional 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, se concederán ayudas para atender los gastos de educación especial o rehabilitación por un importe máximo de 1000 €, en función de la discapacidad y de los gastos acreditados (enseñanza, comedor, transporte y otros de similar naturaleza).

**d.9) Indemnización por fallecimiento e incapacidad permanente.**

La Administración Regional abonará por incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento un importe de 8.000 €, y de 4.000 € por incapacidad permanente total. A tal efecto se podrá suscribir un seguro colectivo.

**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 de la Administración Regional 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**

La Administración Regional de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo concertará en el ejercicio 2007 un seguro complementario asistencial franquiciado para todo el personal a su servicio, que sustituirá a las ayudas protésicas de cualquier tipo, para prestar la asistencia buco-dental, óptica, protésicas, psicológica, tratamientos, cuidado de mayores y niños del personal a su servicio así como sus beneficiarios, y que podrá incluir prestaciones complementarias destinadas a mejorar el bienestar físico y psicológico.

En tanto no se concierte el seguro citado será de aplicación el régimen establecido para este tipo de ayudas en cada ámbito.



**d.13) Otros Servicios**

La Administración Regional 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.

**e) Ayudas de Acción Social reconocidas por Ley**

El personal sanitario no facultativo al servicio de las instituciones sanitarias dependiente del Servicio Murciano Salud le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 6.3 de la Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las bases reguladoras del Plan de Acción Social para el personal estatutario del SMS (BORM nº 107, de 12 de mayo).

**Quinto. 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.**

Se concederán 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del 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.

**e) Cuidado de familiares con enfermedad muy grave.**

Se podrá conceder una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización previo informe médico, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un quince días prorrogable hasta un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración Pública Regional, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

**f) Permiso de lactancia.**

La madre podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso de cuatro semanas. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo acumularse a los períodos de maternidad y vacaciones.

**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, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

**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 del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

#### **i) Adopción.**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el personal tendrá derecho a un permiso de duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más 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 dieciséis semanas 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 las dieciséis semanas previstas 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 determinen.

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 en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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) 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.

#### **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 de la Administración Pública de la Región de Murcia 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 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 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 y localidad.

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 titular del centro directivo al que pertenezca, 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 titular del centro directivo correspondiente remitirá a la Secretaría General, Gerente o Director del organismo correspondiente el expediente, quien lo elevará a la Dirección General competente en materia de personal junto con un 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 de cada ámbito sectorial.

a.2.5. A la vista de la documentación anterior la Dirección General competente en materia 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 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 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 Secretario General, Gerente o Director del Organismo; en otro caso corresponderá al titular de la Dirección General 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.

### **c) Reubicación**

El personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia 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, 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 del ámbito 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 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 realizada por la Escuela de Administración Pública.

#### **d.2) Comité de Seguridad y Salud Laboral**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada ámbito sectorial 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.

### **Séptimo. Aportaciones al Plan de Pensiones.**

Con carácter extraordinario y por una sola vez en el año 2006 las aportaciones del Plan de Pensiones de la Administración Pública de la Región de Murcia se incrementarán en un 6% en la parte correspondiente al Grupo de pertenencia y la aportación por trienio será de 9 €.

### **Octavo. Personal Laboral.**

El presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, previo Acuerdo de la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje.

### **Noveno. Aplicación de las medidas.**

Por la Consejería de Economía y Hacienda se impulsarán las medidas de carácter legislativo, reglamentario



u otras que resulten procedentes, para dar efectivo cumplimiento a lo previsto en el presente acuerdo.

#### **Décimo. 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 Consejo de Gobierno.

Por la Administración Regional: La Consejera de Economía y Hacienda, **Inmaculada García Martínez**.—La Consejera de Sanidad, **María Teresa Herranz Marín**.—El Consejero de Educación y Cultura, **Juan Ramón Medina Precioso**.—El Secretario Autonómico de Administración Pública, **Marcos López García**.—El Director General de Función Pública, **Ventura Martínez Martínez**.

Por la representación del Personal: CCOO, **Enrique Montoya Gracia**.—CEMSATSE, **Francisco Miralles Jiménez**, **José Antonio Blaya Rueda**.—CSI-CSIF, **Juan Miguel Hernández Huéscar**.

seguridad ciudadana, para lo cual decidió la puesta en marcha del Plan Regional de Seguridad Ciudadana de la Región de Murcia, Plan que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de fecha 7 de abril de 2006.

Puesto que se considera que los Cuerpos de Policía Local se han convertido hoy en día en la indiscutible Policía de Proximidad, entendida como tarea policial dirigida a la protección del ciudadano para que éste pueda ejercer libremente sus derechos y garantizar su seguridad desde la cercanía y trato personalizado, dicho Plan conlleva la financiación por la Comunidad Autónoma de la dotación a los Ayuntamientos de nuevas Policías Locales integrados en unas Unidades Especiales, con dedicación prioritaria al mantenimiento de la seguridad ciudadana, para que puedan realizar con éxito los cometidos que en dicha tarea les marca la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen local y demás normativa de aplicación, dado que las disponibilidades presupuestarias de aquéllos no permite el crecimiento en medios personales, técnicos y materiales de los distintos Cuerpos de Policía Local en la medida que las exigencias ciudadanas aconsejan.

La Constitución Española establece, como uno de sus principios rectores, la solidaridad y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas.

En virtud de lo establecido en el Art. 18.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Murcia, y en el Art. 30.1 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, corresponde a la Comunidad Autónoma cooperar a la efectividad de los servicios municipales, entre los que se incluyen la seguridad en lugares públicos, aplicando a tal fin entre otros medios, subvenciones o ayudas financieras.

Además dicho Estatuto en su art. 10.1.21 reconoce que la Comunidad Autónoma ostenta competencia exclusiva en materia de coordinación y demás facultades en relación con las policías locales, competencia que será ejercida en los términos del art. 2 de la Ley 4/1998, de 22 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Región de Murcia.

La citada Ley 7/85, en el art. 57 contempla la cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y la Administración de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, mediante la suscripción de Convenios administrativos. Por otra parte, la Ley 7/1983, de 7 de octubre, de descentralización territorial y colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las Entidades Locales, especialmente en los artículos 18, 22 y 23, regula la concesión de subvenciones a éstas para la realización de obras o prestación de servicios a su cargo, señalando a los Convenios como el medio adecuado para formalizar esa colaboración.

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

#### Consejo de Gobierno

**6810 Decreto 83/2006, de 19 de mayo, por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de la subvención a conceder de forma directa a los Ayuntamientos de la Región de Murcia para la implantación del Plan Regional de Seguridad Ciudadana.**

La sociedad murciana está exigiendo, cada vez con mayor intensidad, a todos los poderes públicos, respuestas eficaces y rápidas a los fenómenos de inseguridad, sin importarles la Administración a la que pertenezcan. La gravedad del problema de la inseguridad es proclamado a voces por los ciudadanos a través de las distintas plataformas y asociaciones con el consiguiente eco en los medios de comunicación.

El Gobierno Regional consciente de la gravedad del problema y de que la seguridad de los ciudadanos es un valor excesivamente trascendente, ha decidido comprometerse a posibilitar dentro del marco de sus competencias, mayores medios tanto humanos, como materiales y económicos que vayan dirigidos a incrementar la