

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

420 Resolución de 28 de enero de 2022 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022.

En fecha 27 de enero de 2022, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022, que se inserta a continuación.

Murcia, 28 de enero de 2022.—La Secretaria General, Sonia Carrillo Mármol.

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto Básico del Empleado Público configuraron la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar Planes de Igualdad. En la Administración Regional esta materia se desarrolló en dos importantes Acuerdos que permitieron la elaboración de los primeros Planes de Igualdad:

- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, de fecha 3 de julio de 2014 sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM n.º 229, de 3 de octubre).

- Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia, suscrito con fecha 27 de noviembre de 2014, por el que se establecen criterios comunes para la elaboración de los Planes de Igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación (BORM n.º 5, de 8 de enero de 2015).

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007 estableciendo precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, que fueron desarrollados en el ámbito laboral por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Si bien esta última norma no incluye expresamente en su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas, parece procedente que la Administración Regional actualice sus Acuerdos en la materia para dar un nuevo impulso a la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en los diferentes ámbitos Sectoriales recogiendo estas innovaciones, con las medidas contenidas en el apartado SEGUNDO del presente Acuerdo.

Por otro lado, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, la asunción de las responsabilidades familiares, la reducción del apoyo familiar informal, el incremento de las familias monoparentales, el envejecimiento de la población, las cargas por enfermedad u otros factores económicos, hacen esencial ir incorporando avances en las medidas de apoyo para conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Entre las medidas orientadas a favor de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se encuentran las prestaciones de Acción Social que tienen por finalidad el establecimiento de un conjunto de medios y actuaciones encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social del personal atendiendo demandas comúnmente aceptadas como necesidades a través de unas coberturas sociales complementarias de los sistemas de protección social habituales y cuya regulación en la Administración Regional se remonta al Decreto 21/1995 y a los Planes aprobados en el año 2006. Si bien como consecuencia de la crisis económica la acción social sufrió importantes restricciones que se han ido recuperando gradualmente aunque no en su totalidad, tanto los planes de igualdad como las

sucesivas leyes de presupuestos han insistido en instar a la Mesa General de Negociación a su revisión, no solo con el fin de su recuperación total, sino con el objetivo su actualización y adecuación a la evolución de las necesidades sociales en consonancia con la evolución que otras materias han experimentado como es el caso de los permisos y licencias. El apartado TERCERO del presente Acuerdo pretende dar un impulso a esa revisión y actualización de la Acción Social con la creación de una Comisión "Ad hoc" que elabore un nuevo Plan de Acción Social para su negociación estableciendo fechas concretas para su elevación a la Mesa.

Asimismo, se incluyen en el presente Acuerdo medidas concretas en materia de conciliación y de Acción Social como es el caso de ampliar los permisos en caso de embarazo, o no penalizar en las listas de espera en supuestos de conciliación, así como la cancelación con cargo a la Acción Social de los importes de los anticipos reintegrables pendientes por circunstancias sobrevenidas del personal con el fin de no causar un perjuicio o sufrimiento mayor al propio personal o a sus familiares

El acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de agosto de 2018, por el que se determinaba la gobernanza de la Agenda 2030 en la Región de Murcia asumió la trascendencia que la misma tiene para el futuro y el importante papel de sus instituciones para conseguir una sociedad global más justa. Los principios de sostenibilidad, ética y responsabilidad social, deben aplicarse también, y con mayor fuerza si cabe por su poder ejemplarizante en el ámbito de la Administración Pública Regional estimulando las prácticas más adecuadas en relación con la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social, y sobre todo la crisis climática y el desarrollo sostenible. Desde la perspectiva de la función Pública el presente Acuerdo plantea el inicio del camino para fijar una hoja de ruta en la Administración Pública Regional

Finalmente, la necesaria implicación de los agentes sociales a través de los instrumentos de negociación y participación aconsejan reforzar las estructuras de la negociación con la experiencia acumulada desde el cambio producido tras el Real Decreto Ley 20/2012, teniendo en cuenta además el marco de la "Estrategia de reactivación para el empleo de calidad 2024.

Por todo lo expuesto, reunidos en Murcia, en su sesión del día 13 de diciembre de 2021, los representantes de la Administración Pública Regional y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, adoptan el siguiente:

Acuerdo

Primero.- Objeto, ámbito de aplicación y vigencia.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto actualizar los criterios para la elaboración de los Planes de Igualdad y su diagnóstico, el impulso de medidas en materia de responsabilidad social, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y el fomento del diálogo social.

2. El ámbito de aplicación del Acuerdo será el de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia extendiéndose por tanto a todos los sectores de la Administración Regional y a todo su personal, personal de Administración y Servicios, personal docente de enseñanza no universitaria y personal del Servicio Murciano de Salud.

3. Este Acuerdo tendrá una vigencia de un año desde la fecha de su ratificación por el Consejo de Gobierno. Finalizada su vigencia se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

4. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Acuerdo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que se invalidase alguno de sus puntos, o no se aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Segundo.- Medidas en materia de Planes de Igualdad.

1. Impulso de la renovación de los Planes de Igualdad.

a) Las Comisiones sectoriales de Igualdad deberán iniciar el procedimiento de negociación de un nuevo Plan de Igualdad y de sus diagnósticos previos dentro del plazo máximo de los dos meses siguientes a la finalización de la vigencia de sus respectivos Planes de Igualdad.

b) En aquellos ámbitos sectoriales donde haya finalizado la vigencia del Plan de Igualdad sin que se haya procedido a su renovación dicho plazo se computará desde la firma del presente Acuerdo.

c) Sin perjuicio de lo establecido en el Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 27 de noviembre de 2014 sobre criterios comunes para la elaboración de los planes de igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación, la elaboración de los Planes de Igualdad en la Administración Regional responderá a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

d) Con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombre y favorecer la implantación de los Planes de Igualdad, aquellos entes del Sector Público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que así lo acuerden con la representación de su personal podrán adherirse a las medidas y Planes de Igualdad definidos en el presente Acuerdo, a tal efecto se establecerán fórmulas de colaboración entre las diferentes Comisiones de Igualdad.

2. Aprobación de los Planes de Igualdad.

a) Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia. Con carácter previo al Plan de Igualdad se elaborará un diagnóstico negociado con las organizaciones sindicales.

b) Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de Acuerdo por parte de la Comisión de Igualdad y la Mesa Sectorial correspondientes, a estos efectos las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de dicho acuerdo que requerirá, además de la conformidad de la Administración, la de la mayoría de las organizaciones sindicales de conformidad con su representatividad en la Mesa Sectorial.

c) El Plan de Igualdad deberá estar elaborado, negociado ratificado en la Mesa Sectorial por Acuerdo de la misma y aprobado por el Consejo de Gobierno en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto en el punto 1 anterior.

d) El periodo de vigencia de los Planes de Igualdad no podrá ser inferior a dos años ni superior a cuatro.

3. Contenido y estructura de los Planes de Igualdad.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación, a estos efectos se incluirá un informe con un resumen del diagnóstico de la situación y de sus principales conclusiones y propuestas.
- d) Análisis retributivo desagregado por sexo.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Las medidas deberán responder a la situación real de la Administración reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la misma, para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Deberá incluir medidas relativas a violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- i) Sistema de seguimiento y evaluación y revisión periódica. Corresponderá a las Comisiones de Igualdad realizar el seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.
- j) Revisión del plan. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, en todo caso, deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico.
 - Como consecuencia de resolución judicial por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o que determine la falta de adecuación del plan de igualdad.
- k) En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

4. Estructura y materias del diagnóstico previo al Plan de Igualdad.

a) La elaboración del diagnóstico se realizará en cada una de las Comisiones Sectoriales para la Igualdad.

La Administración Regional facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo. Las personas que integran las Comisiones de Igualdad tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la Administración obligada a facilitarla.

Las personas que integran las Comisiones de Igualdad deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

b) El diagnóstico consistirá en el resultado del proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la Administración Regional para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones. Informe con los valores medios de las retribuciones del personal, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, cuerpos, escalas u opciones, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

c) El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no.

d) El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

e) Para la realización del diagnóstico se utilizarán además de las tablas incluidas en el Anexo al Acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género de fecha 27 de noviembre de 2014, por el que se establecen criterios

comunes para la elaboración de los Planes de Igualdad en los ámbitos sectoriales de negociación, el Anexo del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad "Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico" con las adaptaciones que procedan a la Administración Pública en cada uno de los ámbitos sectoriales.

Tercero. Medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

1. Impulso y actualización de los Planes de Acción Social:

a) Se constituye una Comisión Técnica de Acción Social compuesta de una parte por dos representantes de cada organización sindical presentes en la Mesa General y dos representantes de la Administración Regional de cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación (Sanidad, Educación y Administración y Servicios).

b) La Comisión Técnica de Acción social elaborará en un plazo máximo de tres meses un Plan de medidas de Acción Social destinadas a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia que sustituirá el régimen actual de Acción Social previa negociación y Acuerdo de la Mesa General de Negociación.

c) Las nuevas medidas de Acción Social se ajustarán a las actuales necesidades sociales teniendo en cuenta la conciliación, circunstancias familiares, económicas, situaciones de discapacidad o enfermedad, circunstancias psicosociales y contemplará un servicio de atención al personal en todas aquellas cuestiones de su vida personal que puedan tener repercusión en su actividad laboral.

2. Medidas de Acción Social:

En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez del personal empleado público que se encuentre reintegrando un anticipo de retribuciones, se cancelará el importe pendiente de reintegro del mismo en el momento del hecho causante con cargo a los fondos de acción social.

3. Medidas de conciliación y apoyo a la maternidad

a) Se concederá un permiso retribuido de cinco días hábiles a las mujeres embarazadas a disfrutar entre la semana 33 y 37 de embarazo con anterioridad al permiso para las empleadas públicas en estado de gestación.

b) Las personas que formen parte de una bolsa de empleo temporal o lista de espera para la adjudicación de puestos de trabajo o nombramientos temporales, con un hijo o hija menor de 12 años o mayor con discapacidad podrán renunciar al mismo sin ser excluidas ni penalizadas por ello, en caso de tener a su cargo familiares dependientes de hasta primer grado que convivan en el mismo domicilio familiar podrán renunciar cuando el puesto de trabajo ofrecido lo sea en un municipio distinto al de residencia sin ser excluidas ni penalizadas por ello.

Cuarto.- Responsabilidad social corporativa.

Cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación se creará una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa que será la encargada de la elaboración de un Plan de Responsabilidad Social que contendrá, entre otras, medidas de sostenibilidad en los edificios públicos para reducir el consumo de energía, medidas para reducir el uso del coche particular, fomento del reciclaje, colaboración con entidades sin ánimo de lucro que prestan servicios a la comunidad así como medidas de apoyo a las iniciativas del personal empleado público en esta materia. A tal efecto desde la EFIAP se organizarán las acciones formativas que sean necesarias.

Quinto.- Fomento del dialogo social.

Se modifican los siguientes apartados del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha 31 de marzo de 2017 (BORM n.º 109, de 13 de mayo) sobre asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional que queda redactado en los siguientes términos:

a) El punto 1 del apartado SEGUNDO queda redactado como sigue:

“1. Para atender a las estructuras de negociación, se asignará a las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, 15 dispensas totales de asistencia al trabajo que tendrán la consideración de “licencias institucionales”.

b) El punto 1 del apartado TERCERO queda redactado como sigue:

“1. El artículo 31.4 del Estatuto Básico del Empleado Público, define la participación institucional, como el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine. En virtud de ello, cada una de las organizaciones sindicales con capacidad representativa a efectos de ostentar la representación institucional de conformidad con lo previsto en los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, podrán disponer de hasta tres licencias institucionales a tiempo total”.

Murcia, 13 de diciembre de 2021.

Por la Administración Regional: El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Luis Alberto Marín González.—El Consejero de Salud, Juan José Pedreño Planes.

Por las Organizaciones Sindicales: FSES (SATSE, ANPE), Clemente Hernández Abenza, José Antonio Blaya Rueda.—CCOO: Miguel Ángel Martínez Esparza.—CESM: Ángel Victoria López Juan.—UGT: Antonio Martínez Peñaranda.—CSIF: Juan Miguel López Blanco.