



EXTRACTO DE DOCUMENTOS DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA RELATIVO A ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Orden	Nombre del documento	Tipo de acceso (total / parcial / reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Acuerdo de la Mesa General de Negociación para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia	TOTAL	
2	Certificado del Secretario de la Mesa General de Negociación	TOTAL	
3	Informe del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios	TOTAL	
4	Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios	TOTAL	
5	Propuesta de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios	TOTAL	
6	Informe del Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública	TOTAL	
7	Propuesta de acuerdo al Consejo de Gobierno	TOTAL	
8	Certificación de acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de abril de 2017	TOTAL	

Según lo establecido en el artículo 14.3.c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre de 2014, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia y siguiendo las instrucciones establecidas por la Comisión de Secretarios Generales de 21 de diciembre de 2015, se propone el límite de acceso a los documentos arriba indicados y su correspondiente motivación.

En Murcia a veintiocho de abril de dos mil diecisiete



ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia, aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101 de 3 de mayo), establecen como una de sus medidas el establecimiento de un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.

El Estatuto Básico del Empleado Público, dedica sus artículos 49.d), 82.1 y 89.5 a la situación de la víctima de la violencia de género en aspectos como permisos, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, protección de la intimidad y excedencias.

Para hacer efectiva la protección de la mujer y su derecho a la asistencia social integral frente a la violencia de género y articular una respuesta efectiva todos los niveles, resulta adecuado establecer el protocolo de medidas que deben adoptarse, con la agilidad que precisan todas las actuaciones, constituyendo un elemento de seguridad para la víctima.

De acuerdo con lo anterior, previo acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género reunidos en Murcia, en su sesión del 20 de marzo de 2017, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas 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, adoptan el siguiente

ACUERDO

1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención y actuación en casos de violencia de género de las empleadas públicas al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, con el fin de ofrecer el apoyo necesario para hacer efectiva su protección y derecho a la asistencia social integral en el trabajo de conformidad con la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia incluido el personal docente y el del Servicio Murciano de Salud.

3. Acreditación de la situación de violencia de género

La situación de víctima de violencia de género se acreditará mediante alguno de los siguientes medios:

- a) Resolución judicial otorgando la Orden de Protección a favor de la víctima.
- b) Sentencia condenatoria, medida cautelar a favor de la víctima o cualquier otra en que el órgano judicial estime, aun indiciariamente su existencia.
- c) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- d) Con carácter excepcional, en el caso de que la empleada pública no tenga ninguno de los documentos señalados en las letras anteriores, ya no estén en vigor las medidas judiciales, o todavía no haya recaído resolución judicial y siga en situación de violencia de género, el órgano competente en materia de violencia de género de la Administración Regional, previa derivación al Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), emitirá la acreditación correspondiente recogida en el Anexo I de este Acuerdo.

4. Derechos de las empleadas públicas para la prevención y actuación en caso de violencia de género

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- a) Al traslado a otro puesto de trabajo en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) A la excedencia en los términos previstos en Estatuto Básico del Empleado Público.
- c) A la preferencia para la elección de los períodos vacacionales.
- d) A la reducción de su jornada de trabajo en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- e) A la reordenación de su tiempo de trabajo: adaptación del horario de trabajo o aplicación de horario flexible en los términos previstos en el Estatuto básico del Empleado Público.
- f) A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en su caso; con un periodo de cotización efectiva o prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa de Seguridad Social (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre antes citada).
- g) Al permiso por razón de violencia de género en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- h) A percibir, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de la situación de víctima de violencia de género, un complemento salarial que sumado a las prestaciones económicas a las que tenga derecho conforme a la normativa de Seguridad Social le permita alcanzar el 100% de los conceptos retributivos que devengue mensualmente con carácter fijo, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.
- i) A una prestación de Acción Social de carácter excepcional de pago único, así como a la obtención, con carácter preferente, de anticipos reintegrables sobre sus retribuciones
- j) Al apoyo, ayuda, información y orientación adecuadas, en especial el apoyo psicológico y jurídico.
- k) A la protección de su intimidad y, en especial, de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- l) A una especial atención con motivo de la vigilancia de la salud.

- m) A la formación e información necesaria para la prevención, lucha y asistencia frente a la violencia de género.
- n) A acogerse, con carácter preferente, a la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo.

5. Traslado o movilidad por razón de violencia de género

5.1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, se vean obligadas a abandonar el lugar donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al cambio de destino o centro de trabajo dentro de la misma o distinta localidad o a la movilidad con otras Administraciones Públicas, en su caso.

5.2. El cambio de destino o centro podrá articularse mediante:

- a) Traslado a otro puesto de trabajo propio del Cuerpo, Escala o categoría estatutaria o profesional de la solicitante y de análogas características al que venía ocupando. La empleada pública deberá cumplir con los requisitos de la relación de puestos de trabajo o plantilla
- b) Cambio de imputación presupuestaria del puesto de trabajo del que fuera titular siempre que sea un puesto no singularizado. Esta medida se articulará en el caso de que no se disponga de puesto vacante o que, en razón a la organización de los servicios, no proceda hacer uso de una vacante existente.
- c) Atribución temporal de funciones en otro centro de trabajo.

En cualquier caso, deberá quedar constancia en el Registro de Personal de la Dirección General de Recursos Humanos correspondiente, de la naturaleza especial que ha motivado la utilización de estas figuras de provisión, resultando de aplicación, a todos los efectos, lo dispuesto en lo concerniente a su especial protección.

5.3. Las retribuciones que corresponderán a la empleada pública que haya sido objeto traslado o movilidad por razón de violencia de género serán las del puesto que finalmente le sea asignado, una vez realizado dicho traslado forzoso, en las condiciones establecidas en el Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

5.4. El traslado por violencia de género, en su caso, tendrá la consideración de traslado forzoso, percibiendo, a tales efectos, las indemnizaciones que, en su caso, correspondan reglamentariamente que serán a cargo de la Consejería u organismo en el que encontrara destinada en el momento de efectuarse la movilidad.

5.5. En el procedimiento de oferta para la cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter provisional por personal funcionario de carrera, tendrán preferencia las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con los trámites y requisitos de dicho procedimiento.

5.6. Documentación y procedimiento

5.6.1. La empleada pública deberá presentar solicitud directamente en la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos donde preste servicios indicando, en su caso, la localidad o centro de trabajo al que solicita ser destinada. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

- a) Documento acreditativo de la situación de víctima de violencia de género.
- b) Certificación o informe del órgano competente en materia de violencia de género, en el que se justifique la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento. Con este mismo fin se podrá aportar, asimismo, el informe médico oficial que corresponda o una valoración policial del elevado riesgo, al objeto de justificar la necesidad de la movilidad de la empleada pública para garantizar su seguridad o la asistencia sanitaria.
- c) Exposición motivada de que los destinos solicitados son los que resultan adecuados para asegurar su protección, asistencia social integral o asistencia sanitaria.
- d) Cualquier otro documento que la solicitante considere oportuno aportar.

Recibida la solicitud y la documentación correspondiente, se entregará a la interesada, en un plazo máximo de cinco días, un listado de plazas que

cumplan los requisitos necesarios, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria en el que se incluirán las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente haya solicitado. A partir de la recepción, por parte de la interesada, del citado listado de plazas, la empleada pública dispondrá de un plazo de cinco días para optar entre los puestos de trabajo ofertados.

5.6.2. En el supuesto de que, durante la tramitación de este procedimiento o una vez llevado a efecto el traslado de la solicitante, se dicte resolución judicial firme de la que no se deduzca su condición de víctima de violencia de género, o en el supuesto de que finalice la vigencia de la Orden de Protección o de las medidas cautelares previamente adoptadas, se analizará la situación de la empleada pública, a fin de determinar los efectos de tales circunstancias sobre el derecho a la movilidad o sobre el traslado ya efectuado.

5.6.3. La Dirección General competente en materia de Recursos Humanos donde presente servicios podrá, en cualquier momento del procedimiento, solicitar la colaboración de los órganos competentes en materia de violencia de género a los efectos de recabar información adicional para la valoración del caso concreto.

5.6.4. El cambio de destino deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes desde la elección por parte de la interesada del puesto correspondiente. Si por cualquier circunstancia se retrasara el mismo y, en tanto, se llevan a cabo los trámites necesarios para el cambio de puesto o destino, la falta de asistencia al puesto de trabajo, si fuera necesaria para garantizar la seguridad de la interesada, tendrá la consideración de falta justificada por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

5.6.5. La incorporación al nuevo destino deberá producirse en el plazo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia de la interesada, o de un mes si comporta cambio de residencia, a partir del día siguiente a la notificación del cambio de destino.

5.6.6. Consideraciones particulares.

- a) El órgano competente otorgará preferencia a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que la Orden se dicte en el plazo máximo de quince días.
- b) En el supuesto de que la interesada ocupara con carácter definitivo su puesto de origen, y así lo solicite ocupará, con tal carácter su nuevo puesto de destino siempre que se trate de un puesto no singularizado. La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.
- c) Cuando se haya producido un cambio de puesto de trabajo, la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de origen durante los seis primeros meses, terminado este período la empleada pública podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de origen. En el caso de que opte por el retorno al puesto de origen, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en concursos de méritos, si así lo solicitara la interesada.
- d) Una vez transcurrido el citado plazo de seis meses, la Administración podrá conceder, a solicitud de la interesada, el retorno a la localidad de origen, motivado en que se hubiesen producido circunstancias extraordinarias que permitan a la interesada dicho retorno, como pudiera ser, entre otras, el ingreso en prisión o el fallecimiento del agresor. Para procurar esa reincorporación deberá procederse a la puesta a disposición de un puesto vacante y adecuado, de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada. Este retorno al puesto de origen tendrá carácter voluntario.

5.7. Se procurará la utilización de las herramientas de provisión de puestos de trabajo existentes en el ámbito de la Función Pública, Regional para atender la posible necesidad de traslado de las empleadas o empleados públicos que tengan la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento de una menor o de una persona con discapacidad, que tenga la condición de víctima de violencia de género, en aquellos supuestos en los que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

5.8. Movilidad con otras Administraciones Públicas

Las solicitudes de movilidad por razón de violencia de género de empleadas públicas con destino en otras Administraciones, dirigidas a la Administración Pública de la Región de Murcia, serán remitidas con carácter inmediato por el órgano receptor de las mismas al órgano competente en materia de personal de la Administración de origen, para su tramitación urgente.

Cuando una Administración Pública se dirija a la Administración Pública de la Región de Murcia comunicando la existencia de una solicitud de movilidad por razón de violencia de género, la Dirección General de Recursos Humanos correspondiente tramitará dicha petición de conformidad con la Administración de origen.

6. Excedencia por razón de violencia de género

6.1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

6.2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

6.3. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

6.4. Asimismo, tendrá preferencia para el reingreso en el servicio activo.

7. Reducción de la jornada de trabajo por razón de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán

derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución.

8. Reordenación del tiempo de trabajo.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario de trabajo, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que certifiquen el órgano competente en materia de violencia de género o los Equipos previstos en el apartado 13 del presente Acuerdo.

9. Permiso por violencia de género.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género 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 de salud según proceda.

10. Percepción del 100% de las retribuciones en caso de incapacidad temporal por causas relacionadas con la situación de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género percibirán, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de la situación de víctima de violencia de género, un complemento salarial que sumado a las prestaciones económicas a las que tenga derecho conforme a la normativa de Seguridad Social les permita alcanzar el 100% de los conceptos retributivos que devengue mensualmente con carácter fijo, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.

11. Anticipo de retribuciones.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 6000 € a devolver en un plazo máximo de 84 meses en los términos establecidos en la normativa de Acción Social.

La concesión de este anticipo será automática mediante la acreditación de la situación de violencia de género mediante resolución de la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos del ámbito correspondiente, adoptando las medidas necesarias para la protección de los datos de las mujeres afectadas.

12. Ayudas de Acción Social, en caso de bajos ingresos.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente una necesidad económica por insuficiencia de ingresos y para atender situaciones sobrevenidas tendrán derecho a una ayuda de carácter excepcional y de pago único con un importe máximo de 500 € y 500 € adicionales por cada hijo o hija a su cargo, que se tramitará con carácter de urgencia.

13. Equipos para la prevención y actuación en casos de Violencia de Género de la Administración Regional.

13.1. Las Direcciones Generales de los diferentes ámbitos sectoriales competentes en materia de personal constituirán Equipos para el apoyo, ayuda, información y orientación a las víctimas de violencia de género y un teléfono de atención e información que recoja de forma inmediata las peticiones de asistencia. Dicho teléfono será publicado en la intranet.

13.2 Los Equipos estarán compuestos por dos personas que deberán poseer la formación adecuada para el ejercicio de las funciones relacionadas en el apartado anterior. Una de ellas, tendrá funciones administrativas para la gestión de las medidas profesionales y la otra, funciones técnicas, preferiblemente del ámbito profesional de la psicología, ciencias de la salud o trabajo social.

13.3. Los Equipos podrán atender, en primera instancia, a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con el siguiente protocolo:

- 1) Breve entrevista a la empleada pública, según el cuestionario recogida en el Anexo II de este Acuerdo.
- 2) Asignación de un número de registro confidencial al expediente.
- 3) La empleada pública firmará un documento de consentimiento para la utilización de datos para las tramitaciones pertinentes, según se recoge en el Anexo III de este Acuerdo.
- 4) Una vez realizada la entrevista será derivada para su valoración, al órgano competente en materia de violencia de género que realizará las siguientes actuaciones:
 - Recepción de los casos y acompañamiento.
 - Derivación a la "Red Regional de Centros de Atención Especializada de Mujeres Víctimas de Violencia de Género", facilitándoles el número de cita previa 901 101 332.

- 5) Si el caso fuera de extrema urgencia, se llamaría directamente al Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Maltratadas 112.
- 6) Los Equipos podrán proponer la adopción de algunas de las medidas previstas en el presente Acuerdo, una vez acreditada la situación de víctima de violencia de género.

14. Protección de la intimidad y datos personales.

En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la situación de la empleada pública como víctima de violencia de género, se protegerá su intimidad y dignidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. A estos efectos, se adoptarán las medidas preventivas para garantizar la seguridad de todos los datos.

Así, las anotaciones de los actos administrativos que deban realizarse en los Registros de Personal de los correspondientes ámbitos derivados de la protección o asistencia social integral de las empleadas públicas, se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación.

Las unidades administrativas competentes en materia de recursos humanos de las Consejerías u Organismos deberán comunicar a los Registros de Personal, en la forma en que éste establezca, la condición de personal protegido de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

El órgano competente en materia de informática articulará las medidas necesarias para restringir los accesos a la información en las consultas, las búsquedas en el Directorio de personal de la Administración y en cualquier otro sistema de información, de modo que quede garantizada su seguridad.

En todos los casos, las personas que manejen la documentación mantendrán la confidencialidad de los datos y de la identificación de las mujeres víctimas de violencia de género de conformidad con los siguientes principios:

- a) Guardar el debido sigilo y secreto profesional sobre toda la información relativa a los casos de violencia de género.
- b) Se expedirá por parte de la Dirección General competente en materia de recursos humanos correspondiente un documento en el que la empleada pública haga constar que autoriza la utilización de sus datos para las gestiones pertinentes respecto a su situación laboral según se recoge en el Anexo III de este Acuerdo.

- c) No se trasladarán datos personales innecesarios en los documentos que se generen en la tramitación. La seguridad será objetivo primordial para proteger a la mujer víctima de violencia de género.
- d) Se respetarán, en todo momento, la privacidad y el secreto profesional.

15. Vigilancia de la salud.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales incluirán en las actuaciones sanitarias correspondientes indicadores para detectar posibles situaciones de violencia de género, informándose, en su caso, a la persona afectada de los órganos especializados a los que puede dirigirse.

16. Formación y prevención.

La Administración Pública Regional incluirá en sus Planes de Formación anuales, acciones formativas e informativas orientadas a la prevención y la lucha contra la violencia de género. A tal efecto las Comisiones de Igualdad de los distintos ámbitos podrán realizar propuestas a los órganos con competencias en materia de formación de los distintos ámbitos sectoriales.

17 Prestación de servicio mediante teletrabajo

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa regional sin sujeción al número máximo de personal previsto.

18. Publicidad y difusión del Acuerdo

El presente Acuerdo será divulgado mediante su inclusión en la intranet de la Administración Regional, y mediante documentación impresa que será distribuida en los centros de trabajo a través de los representantes del personal.

Dicho acuerdo será revisado en el plazo de un año desde su implantación.

19. Comisión de Seguimiento

Las Comisiones de Igualdad de los distintos ámbitos realizarán el seguimiento del presente Acuerdo.

20. Representantes del personal con competencias específicas en materia de violencia de género.

20.1. Se crea la figura del/la representante de personal con funciones específicas en materia de prevención de la violencia de género. Dichas personas serán designadas por las organizaciones sindicales presentes en las distintas mesas sectoriales, tendrán las mismas garantías que los miembros de los órganos de representación y serán sus funciones:

- a) Promover y fomentar actuaciones para la prevención de la violencia de género en la Administración Regional.
- b) Acompañar, representar y apoyar a las víctimas que así lo soliciten.
- c) Proponer la adopción de medidas de protección en esta materia.

20.2. El tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación y, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo.

20.3. La Administración Regional proporcionará la formación para la prevención y actuación en materia de violencia de género que resulte necesaria para el ejercicio de las funciones previstas. El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

20.4. Las personas designadas deberán guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación

21. Efectos del Acuerdo.

El presente Acuerdo tendrá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, previa ratificación por el Consejo de Gobierno.

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ANEXO I

ACREDITACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DATOS DEL ORGANISMO:

D./D^a. _____ en calidad de _____ del _____ órgano
competente en violencia de género.

De acuerdo con la legislación vigente, que establece medidas de protección y asistencia social integral y que garantizan los derechos en el ámbito laboral, funcionarial y estatutario, de aquellas empleadas públicas que sufran violencia de género.

HAGO CONSTAR:

Que D^a. _____ con DNI/NIE _____
está siendo atendida actualmente por un Centro de Atención Especializada
de Víctimas de Violencia de Género (CAVI).

Que de la información remitida por este Centro se desprende que la interesada se encuentra en situación de violencia de género.

Y para que conste ante el órgano competente en materia de recursos humanos del ámbito correspondiente, se expide la presente en el lugar y fecha indicados.

En de a de 20

Firma y Sello

ANEXO II

CUESTIONARIO DE ACOGIDA Y REMISIÓN

Nº de Registro restringido:

DATOS DE LA INSTITUCIÓN:

Profesional:

Nombre Institución:

Fecha y hora:

DATOS PERSONALES DE LA EMPLEADA PÚBLICA:

Nombre y apellidos:

.DNI: Domicilio:

Municipio: C.P.

..... Teléfono:

Fecha de Nacimiento: País de Nacimiento:

..... Nacionalidad:

HIJOS E HIJAS A SU CARGO:

Nº: Fechas de nacimiento:

OTRAS PERSONAS A SU CARGO:

DISCAPACIDAD:

☐ Sí ☐ No

☐ Física

☐ Psíquica/Mental

☐ Auditiva

☐ Visual

☐ Otra

ESTADO CIVIL:

☐ Casada

☐ Divorciada.

☐ Matrimonio anulado

☐ En trámite de separación o divorcio

☐ Separada (de hecho)

☐ Separada (legal)

☐ Soltera

- ☐ Unión consensuada con registro
- ☐ Unión consensuada sin registro
- ☐ Viuda:

SITUACIÓN LABORAL:

- Tipo de contrato/nombramiento:
- Cuerpo:
- Escala:
- Categoría estatutaria/profesional:
- Puesto que desempeña:
- Consejería / Organismo:
- Lugar de trabajo:
- Teléfono trabajo:

PERSONA Y/O ENTIDAD QUE LA DERIVA:

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Dispone de apoyo familiar o de su entorno:

Convive actualmente con el agresor:

BREVE EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN:

ACTUACIONES REALIZADAS.

DERIVADO EL CASO A:

OBSERVACIONES:

ANEXO III

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL TRATAMIENTO Y CESIÓN DE DATOS PERSONALES DE LA EMPLEADA PÚBLICA

D^a

con DNI:, por medio del presente documento dejo constancia expresa de haber sido informada de los siguientes contenidos por el personal del Equipo de Violencia de Género.

1. Que mis datos personales serán incorporados y tratados en un registro denominado titularidad del con domicilio en, cuya finalidad es gestionar los datos personales necesarios para prestarme una atención integral así como a las personas que de mí dependen.
2. Que mis datos serán tratados con la confidencialidad exigida en la normativa en materia de protección de datos y con las medidas de seguridad exigidas en la misma.
3. Que esta información ayudará en la elaboración de políticas públicas basadas en datos objetivos y podrá ser utilizada para finalidades estadísticas y de investigación.
4. Que he sido debidamente informada de cuanto antecedentemente se expone.

Conforme a todo ello, otorgo libremente mi consentimiento para la cesión de los datos personales necesarios a tales fines, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente a

Firma de la empleada pública



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública.
Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

SECRETARIO 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,

C E R T I F I C O: Que en la Mesa General de Negociación celebrada el día **31 de marzo de 2017**, se alcanzó por unanimidad el siguiente: "*Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia*".

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a los efectos oportunos en Murcia, a tres de abril de dos mil diecisiete.



Referencia: 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 SOBRE PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

En relación con el acuerdo de referencia el funcionario que suscribe emite el siguiente

PRIMERO.- En su sesión del día 31 de marzo de 2017, la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral (Mesa General Común) alcanzó un “ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA”. Dicho Acuerdo consta de una exposición de motivos, 21 puntos y 3 anexos.

SEGUNDO.- Conforme dispone el art. 38.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en el seno de las Mesas de Negociación, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

Para alcanzar el Acuerdo de referencia, la Mesa General Común estaba válidamente constituida en los términos que establece el artículo 35.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), siendo adoptado entre la representación de la Administración Pública Regional y todas las Organizaciones Sindicales por unanimidad.

TERCERO.- El Acuerdo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención y actuación en casos de violencia de género de las empleadas públicas al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, con el fin de ofrecer el apoyo necesario para hacer efectiva su protección y derecho a la asistencia social integral en el trabajo de conformidad con la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y contiene una serie de medidas para hacer efectiva dicha protección, consistentes en el desarrollo de derechos ya contemplados en el EBEP, así como otras medidas en materia de Acción Social establecidas en la Ley de Presupuestos y otras destinadas al apoyo, ayuda, información y orientación a las víctimas de violencia de género.



CUARTO.- Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia, aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101 de 3 de mayo), establecen como una de sus medidas el establecimiento de un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación, para hacer efectiva la protección de la mujer y su derecho a la asistencia social integral frente a la violencia de género y articular una respuesta efectiva todos los niveles,

QUINTO.- El Estatuto Básico del Empleado Público, dedica sus artículos 49.d), 82.1 y 89.5 a la situación de la víctima de la violencia de género en aspectos como permisos, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, protección de la intimidad y excedencias.

SEXTO.- La Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 1/2017, de 9 de enero, de Presupuestos Generales de la comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2017, disponía una serie de medidas y derechos, previa negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación, destinadas a las empleadas públicas de la Administración Regional que tuvieran acreditada la situación de víctima de violencia de género, y que este Acuerdo viene a desarrollar.

SÉPTIMO.- Con fecha 20 de marzo de 2017, la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género aprobó por unanimidad el texto del Acuerdo alcanzado en la Mesa General

Por lo expuesto, el Servicio de Relaciones Laborales informa favorablemente al Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Murcia, a 10 de abril de 2017

Justificación para su elevación al Consejo de Gobierno

Las medidas para luchar contra la violencia de género son de extraordinaria y urgente necesidad de su tramitación para su aplicación lo antes posible.

La ratificación del Acuerdo objeto del informe supone la tramitación final de la negociación por lo que dado que no existen motivos para su no ratificación que obligarían a renegociar lo acordado en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto básico del



Región de Murcia

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Dirección General de la Función Pública
y Calidad de los Servicios

Servicio de Relaciones Laborales

Avd. Infante D. Juan Manuel, 14
30011 MURCIA

Empleado Público, se considera que se trata de una circunstancia formal que sería considerada de despacho ordinario del Consejo de Gobierno.

Además de ello con este Acuerdo se desarrolla el mandato de la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la vigente Ley de Presupuestos Generales.



PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, RELATIVA A LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO 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, PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA, DE 31 DE MARZO DE 2017.

En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, visto el informe del Servicio de Relaciones Laborales incorporado al expediente y considerándolo conforme, se eleva al Consejero de Hacienda y Administración Pública para su firma, si procede, la Propuesta de Acuerdo del Consejo Gobierno 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, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.



INFORME QUE EMITE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN NORMATIVA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, RELATIVO A LA TRAMITACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO GOBIERNO 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, PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA, DE 31 DE MARZO DE 2017.

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios tramita expediente relativo a la Propuesta de Acuerdo del Consejo Gobierno 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, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.

En dicho expediente constan los siguientes documentos:

Certificado del Secretario de la Mesa General de Negociación.
Acuerdo de la Mesa General de Negociación, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.

Para su conformación, el expediente consta de Informe favorable del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, que incluye la Justificación de la Dirección General sobre la procedencia de la elevación de la Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno, Propuesta de dicha Dirección General, así como de la Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

Visto el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Vistos los artículos 11.2.g) y 12.1 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el artículo 7 del Decreto 105/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y con los artículos 56 y 59 del Decreto 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.

El expediente de referencia es ajustado a la tramitación correspondiente.



I-60-2017

El presente informe se emite por el Servicio Jurídico en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.1 c) del Decreto n.º 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda. (Hoy Consejería de Hacienda y Administración Pública).

El expediente relativo a la Propuesta de Acuerdo a Consejo de Gobierno 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 para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia de 31 de marzo de 2017, consta de los siguientes documentos:

- 1) Certificado del Secretario de la Mesa General de Negociación de 3 de abril de 2017.
- 2) Acuerdo de la Mesa General de Negociación para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia de 31 de marzo de 2017.
- 3) Informe del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios de 11 de abril de 2017.
- 4) Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios de 11 de abril de 2017.
- 5) Propuesta de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios relativa a la citada Propuesta de Acuerdo.
- 6) Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

El Acuerdo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención y actuación en casos de violencia de género de las empleadas públicas al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, con el fin de ofrecer el apoyo necesario para hacer efectiva su protección y derecho a la asistencia social integral en el trabajo, así como otras medidas en materia de Acción Social establecidas en las Leyes de Presupuestos y otras destinadas al apoyo, ayuda información y orientación a las víctimas de violencia de género.

Se da cumplimiento con ello a lo previsto en los artículos 35.1, 38.3, 49 d), 82.1 y 89.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y los artículos 11.2 g) y 12.1 del texto refundido de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el artículo 7 del Decreto 105/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Por lo expuesto se informa favorablemente la Propuesta de Acuerdo a Consejo de Gobierno 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 para



Región de Murcia
Consejería de Hacienda y Administración Pública
Secretaría General

la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia de 31 de marzo de 2017.



AL CONSEJO DE GOBIERNO

En su sesión del día 31 de marzo de 2017, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas 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, adoptaron el Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia.

El artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que para la validez y eficacia de los Acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Así mismo, el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, atribuye al Consejo de Gobierno dicha competencia.

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, el Consejero de Hacienda y Administración Pública eleva al Consejo de Gobierno la siguiente



PROPUESTA DE ACUERDO

Ratificar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.

Este Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.



**SECRETARIO EN FUNCIONES DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

CERTIFICO: Que según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día veintiseis de abril de dos mil diecisiete, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, el Consejo de Gobierno acuerda ratificar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.

Este Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Y para que conste y a los procedentes efectos, expido, firmo y sello la presente en Murcia a la fecha de la firma electrónica recogida al margen.