



Región de Murcia

Consejería de Economía, Hacienda
y Administración Digital

EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A:

PROPUESTA DE RATIFICACIÓN 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 EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FOMENTO DEL DIALOGO SOCIAL.

CONSEJO DE GOBIERNO: SESIÓN DE 27/01/2022

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN DIGITAL

PUNTO DEL ORDEN DEL DIA:4

ASUNTO: ACUERDO MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

Orden	Nombre del documento	Tipo de acceso (total / parcial / reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Texto del acuerdo de la Mesa General de Negociación	TOTAL	
2	Certificado del Secretario de la Mesa General de Negociación	TOTAL	
3	Informe-propuesta de la Dirección General de Función Pública	TOTAL	
4	Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de Función Pública	TOTAL	
5	Informe del Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital	TOTAL	
6	Propuesta de acuerdo a Consejo de Gobierno	TOTAL	
7	Certificación de Consejo de Gobierno de 27-1-2022	TOTAL	



Región de Murcia

Consejería de Economía, Hacienda
y Administración Digital

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 uno de febrero de dos mil veintidós.



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 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 nº 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 nº 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 transcendencia 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.

d) 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.

e) 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.

3. 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 nº 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 a 13 de diciembre de 2021.

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

--

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

--



D. COMO 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 **13 de diciembre de 2021**, se negoció con acuerdo el siguiente asunto incluido en el Orden del día:

"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 en materia de Planes de conciliación y fomento del diálogo social".-----

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.

Vº.Bº.
LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA



Referencia: ACUERDO DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 2021 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 EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL

En relación con el Acuerdo de referencia se emite el siguiente

INFORME-PROPUESTA

PRIMERO. El artículo 38 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 (en lo sucesivo TREBEP) prevé que en el seno de las Mesas de Negociación, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos.

SEGUNDO. De conformidad con lo anterior, Administración y Organizaciones Sindicales representadas en 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 alcanzaron con fecha 13 de diciembre de 2021 un “Acuerdo en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social”.

TERCERO. Para la negociación y concertación del citado Acuerdo la Mesa General se encontraba válidamente constituida tal y como dispone el artículo 35.1 del TREBEP por la representación de la Administración Regional y todas las organizaciones sindicales legitimadas del ámbito de la citada Mesa.

CUARTO. En el texto del acuerdo alcanzado, constan los siguientes aspectos generales regulados en el artículo 38 del TREBEP:

- a. Partes que lo conciertan: Ha sido suscrito por unanimidad de la Mesa General, de una parte la Administración Regional y de otra por todas las Organizaciones Sindicales legitimadas; FSES, CCOO, CESM, UGT y CSIF cuya representatividad suma el 100% de la Mesa General.
- b. Ámbito personal, funcional y territorial: El Acuerdo se refiere a condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral y es de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración Pública Regional incluido el personal de Administración General, el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, el personal docente de enseñanza no universitaria y al personal laboral de los tres ámbitos citados. De conformidad con el artículo 38.8 del EBEP el Acuerdo tiene la consideración y efectos previstos en dicho artículo para los funcionarios y los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.



- c. Ámbito temporal: El Acuerdo prevé sus efectos una vez ratificado por el Consejo de Gobierno.
- d. En cuanto a su vigencia, se establece en un año estando prevista su prórroga de año en año si no media denuncia expresa de las partes.
- e. Plazo de preaviso y condiciones de denuncia: No se establece.
- f. Comisión de Seguimiento: No se establece.

QUINTO. Con respecto al contenido, el texto del Acuerdo se estructura en una introducción y 5 apartados:

1. En cuanto al Apartado Primero:

En este apartado se establece el objeto, ámbito de aplicación y vigencia del Acuerdo. El objeto del Acuerdo es 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. En cuanto al Apartado Segundo:

La Disposición adicional séptima del TREBEP establece la obligación de las Administraciones públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar por acuerdo con la representación del personal el Acuerdo establece diferentes Medidas en materia de Planes de Igualdad dirigidas a su impulso y aprobación así como a concretar su contenido y estructura incluyendo el diagnóstico previo al Plan. Tal y como se indica en la introducción del Acuerdo 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 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 nº 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 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 (BORM nº 5 , de 8 de enero de 2015).

En cumplimiento de los citados Acuerdos se aprobaron los primeros Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia de los diferentes ámbitos sectoriales por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo de 2016). La vigencia de dichos planes era para el periodo 2016-2017, si bien en el ámbito de Administración y Servicios se aprobó un II Plan para la Igualdad para el periodo 2020-2021 (BORM nº 35 de 12 de febrero de 2020), aún no se han abordado en el resto de ámbitos sectoriales la renovación de los mismos. Por ello el Acuerdo que se informa contempla diferentes medidas para el impulso de la igualdad de género en la Administración Pública Regional:

- a) El establecimiento de plazos concretos para la renovación de los Planes de



Igualdad, así como la posibilidad de incorporación de entes del sector público a los mismos junto con disposiciones para su aprobación en los diferentes ámbitos de negociación.

- b) En cuanto a estructura y contenido de los planes de Igualdad y su diagnóstico se recogen las modificaciones introducidas por 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. Estas modificaciones 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, a pesar de que esta última norma no incluye expresamente en su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas, el Acuerdo incorpora las innovaciones contenidas en el mismo para hacerlas extensivas a la Administración Pública Regional.

3. En cuanto al apartado Tercero:

En esta apartado se establecen Medidas de impulso y actualización de los Planes de Acción Social orientadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar así como medidas concretas en la materia.

La regulación de las Ayudas de Acción Social del personal al servicio de la CARM está contenida en las siguientes normas:

- a) Decreto 21/95, de 21 de abril, por el que se regulan las ayudas de acción social para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM de 10 de mayo), modificado por el Decreto Regional 41/2001 de 31 de mayo (BORM nº 132, de 8 de junio).
- b) Orden de 31 de mayo de 2006, por la que se aprueba el Plan de Acción Social del Personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia. (BORM de 6 de junio), aprobada en ejercicio de las facultades conferidas por la Disposición Final Primera del citado Decreto 21/95
- c) Resolución de 12 de junio de 2006, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba el plan de Acción Social para el personal adscrito al Servicio Murciano de Salud (BORM de 16-6-2006).
- d) Convenio Colectivo de Trabajo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) suscrito con fecha 18/4/2007 (BORM nº 125, de 1 de junio de 2007), Capítulo Decimoséptimo.

Tras la crisis económica diferentes leyes regionales de los años 2010 y 2011 establecieron restricciones la Acción Social que además se recogieron en la normativa básica estatal, algunas de las mismas se han ido suavizando gradualmente aunque no en su totalidad. En los últimos años a partir del ejercicio 2016 tanto los planes de igualdad como las sucesivas leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma han recogido en su articulado la recuperación de determinadas ayudas. Sobre este asunto es interesante tener en cuenta los siguientes antecedentes:

- a) El Acuerdo de fecha 6 de octubre de 2015 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, para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función establecida en su apartado 4.6 el compromiso de negociar la recuperación progresiva de las condiciones de trabajo suspendidas por las leyes autonómicas, no sujetas a las limitaciones impuestas por la legislación básica del Estado y siempre que la situación económica de la Comunidad Autónoma lo permita.

- b) En el ámbito estatal, el Acuerdo de fecha 9 de marzo de 2018 de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE nº 7, de 26 de marzo) cuya traslación a las disposiciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 supuso la eliminación de limitaciones que con carácter básico contenía la normativa estatal, y que permitía a la Administración Autónoma la negociación de nuevos acuerdos para la mejora del empleo público compatibles con la situación económica de la misma y respetando el principio de estabilidad presupuestaria.
- c) El Acuerdo de fecha 12 de noviembre de 2018 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 para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia, en cuyo apartado 12 se recogía el compromiso de revisar y actualizar los actuales Planes de Acción Social para la recuperación progresiva de las distintas ayudas recogidas en los mismos.

El apartado TERCERO del Acuerdo objeto del presente informe pretende dar un impulso a la revisión y actualización de la Acción Social para adecuar a las actuales circunstancias sociales unas previsiones normativas de hace casi 20 años, 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 y ello cumpliendo el mandato o posibilidad establecida en la Disposición Adicional Decimoctava apartado 6 de la Ley 14/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2021, que establece que previa negociación en 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, se podrán revisar y actualizar los Planes y prestaciones de Acción Social del personal para la recuperación progresiva de las distintas ayudas recogidas en los mismos.

Entre las medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se establece una ampliación del permiso en caso de embarazo, habida cuenta que estos permisos aparecen regulados en el artículo 49 del TREBEP como condiciones mínimas que pueden ser mejoradas.

Además de lo anterior el Acuerdo dispone la no penalización en las listas de espera en supuestos de conciliación, concretando una medida prevista en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios (medida 2.4) que por medio del



presente Acuerdo se hace extensiva a todos los ámbitos sectoriales de la Administración Regional, favoreciendo así a las personas con cargas familiares.

Asimismo el Acuerdo recoge 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.

4. En cuanto al apartado Cuarto:

En este apartado se establece la creación de una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa con el compromiso de elaborar una Plan sobre dicha materia, tal y como se indica en la introducción del Acuerdo desde la perspectiva de la función Pública se “plantea el inicio del camino para fijar una hoja de ruta en la Administración Pública Regional”, en consonancia con el Eje II de la Estrategia Regional de Responsabilidad Social “Implantación de la responsabilidad social corporativa en la Administración Autonómica”.

5. En cuanto al apartado Quinto:

Con carácter básico el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, estableció en su artículo 10 que los créditos horarios y permisos sindicales se ajustarían de forma estricta a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dejando sin validez ni efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hubieran podido suscribirse excediendo de lo contenido en las citadas leyes. Sin perjuicio de lo anterior el mencionado Real Decreto Ley posibilitaba que pudieran establecerse, exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación, acuerdos en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

En aplicación del citado Real Decreto Ley 20/2012, 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 con fecha 3 de octubre 2012 alcanzó un Acuerdo (BORM nº 248, de 25 de octubre) cuyo objeto era regular el desarrollo de los derechos sindicales en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo, el apartado Segundo del mismo atribuye la competencia exclusiva a la Mesa General de Negociación en lo relativo a la negociación de los derechos sindicales y de todos aquellos que afecten a la negociación colectiva, representación y participación institucional en el mismo sentido que el Real Decreto Ley 20/2012.

Con motivo del inicio del cambio de las circunstancias económicas que motivaron las restricciones del Real Decreto Ley 20/2012 y para desarrollar toda una serie de compromisos de negociación y participación, el Acuerdo de fecha 6 de octubre de 2015 para la Mejora del Empleo Pública, recuperación de las condiciones de trabajo y



desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública (BORM nº 265, de 16 de noviembre), recogía en su apartado 6.3, el compromiso de elevar una propuesta a la Mesa General de Negociación sobre medidas de fomento para reforzar la negociación colectiva y la participación institucional. En similar sentido el Acuerdo de Propuestas para el Diálogo Social por el Empleo de Calidad en la Región de Murcia suscrito el día 17 de diciembre de 2017, recogía la posibilidad de que a través de los cauces de negociación correspondientes se pudieran conceder permisos, de carácter institucional, a personas empleadas públicas designadas por las Organizaciones Sindicales.

Con fecha 31 de marzo de 2017 la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral del personal al servicio de la Administración Pública de la Región alcanzó un “Acuerdo sobre asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional” cuyo objeto era la racionalización y asignación de recursos a las organizaciones sindicales a efectos de desarrollar el ejercicio de sus funciones de representación y negociación así como de participación institucional,

Asimismo la Estrategia para la reactivación por el empleo de calidad en la Región de Murcia 2024, en su apartado de “Seguimiento” incluye la siguiente previsión:

“En el marco de lo pactado en este instrumento, reconociendo el creciente y relevante papel atribuido a las Organizaciones Sindicales más representativas en su diseño y elaboración, concreción de sus acciones y posterior evaluación, seguimiento y, en su caso, adaptación de las medidas que incorpora, así como su extensa participación en los numerosos órganos consultivos en los que se continuará perfilando, con carácter específico, el conjunto de políticas que articulan esta Estrategia en materia económica, social y laboral, se hace necesario incrementar los recursos humanos puestos a disposición de dichas Organizaciones en aras a promover y garantizar el efectivo ejercicio de su participación institucional en los citados ámbitos. A tal efecto, y sin perjuicio de las licencias y permisos que tuvieran ya reconocidos, se posibilitará, a través de los cauces de negociación correspondientes, la concesión de una nueva licencia sindical a tiempo completo, de carácter institucional, para cada una de dichas Organizaciones Sindicales. Dicha licencia será concedida a propuesta de la persona que ostente la máxima responsabilidad de representación de cada Organización a nivel regional”

A la vista de todo lo anterior con el objeto de reforzar las estructuras de negociación y participación, el apartado Quinto contiene la modificación de los puntos SEGUNDO y TERCERO del precitado Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 31 de marzo de 2017 (BORM nº 109, de 13 de mayo) sobre asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional.

SEXTO. El Acuerdo se refiere a condiciones de trabajo que son materia de negociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 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 (en lo sucesivo TREBEP). El Acuerdo trata materias competencia del Consejo de Gobierno para cuya su validez y eficacia es necesaria su aprobación expresa y formal por el mismo (artículo 38.3 EBEP), siendo en este caso



directamente aplicables una vez ratificado al personal incluido en su ámbito de aplicación.

SÉPTIMO. En virtud de lo expuesto y de conformidad con 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, procede la elevación del citado Acuerdo para su ratificación por el Consejo de Gobierno.

En Murcia

Visto el anterior informe, considerándolo conforme, se eleva al Consejero de Hacienda para su firma, si procede, 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 al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 13 de diciembre de 2021 en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social.



INFORME QUE EMITE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN NORMATIVA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, 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 DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 2021, EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL.

La Directora General de Función Pública eleva al Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, 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 al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social.

En orden a la armonización y coherencia de los expedientes de naturaleza análoga que se tramitan en el ámbito de la Dirección General de Función Pública, se emite el presente informe, de conformidad con el artículo 59.1.c) y f) 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.

Para su conformación, el expediente consta de los siguientes documentos:

- 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 fecha 13 de diciembre de 2021 en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social.
- Certificado del Secretario 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.
- Informe favorable del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública, que incluye Propuesta de dicha Dirección General.
- Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno, elaborada por el Servicio de Relaciones Laborales.

La propuesta para la adopción, en su caso, del Acuerdo de Consejo de Gobierno corresponde al Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital,



Región de Murcia
Consejería de Economía, Hacienda
y Administración Digital
Secretaría Autonómica de Hacienda
Dirección General de Función Pública

Avd. Infante D. Juan Manuel, 14
30011 MURCIA
TELF: 968 36 22 02
PV

de conformidad con el artículo 12 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 5 del Decreto del Presidente n.º 34/2021, de 3 de abril, de reorganización de la Administración Regional.

La competencia para la ratificación, en su caso, del citado Acuerdo corresponde al Consejo de Gobierno, 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.

INFORME EMITIDO POR EL SERVICIO JURÍDICO DE LA SECRETARÍA GENERAL, RELATIVO A LA PROPUESTA DE ACUERDO DIRIGIDA AL CONSEJO DE GOBIERNO POR LA 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 FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 2021, EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Visto el expediente remitido por la Dirección General de Función Pública, para emisión de informe sobre la tramitación de la propuesta de acuerdo dirigida al Consejo de Gobierno por la que se ratifica el acuerdo de referencia, suscrito en fecha 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.1 c) del Decreto 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda (en la actualidad Economía, Hacienda y Administración Digital), por el Servicio Jurídico de la Secretaría General de la citada Consejería, se emite el siguiente

INFORME

PRIMERO.- El objeto de la propuesta es ratificar 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, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, suscrito en fecha 13 de diciembre de 2021 entre los representantes de la Administración Regional y los de las Organizaciones Sindicales representadas en la citada Mesa General de Negociación.

SEGUNDO.- El expediente ha sido tramitado por la Dirección General de Función Pública, a iniciativa de su Servicio de Relaciones Laborales, constanding, además de la propuesta de acuerdo dirigida al Consejo de Gobierno, los siguientes documentos:

- Texto del acuerdo suscrito en fecha 13//12/2021, por los representantes de la Administración Regional y los de las Organizaciones Sindicales en 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.

- Certificado del Secretario de la Mesa General de Negociación, de fecha 16/12/2021, sobre la negociación del acuerdo.
- Informe- propuesta del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública, de fecha 21/12/2021.
- Propuesta de la Directora General de Función Pública de la misma fecha, dirigida al Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital.
- Informe emitido por el Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de Función Pública, de fecha 10/01/2022, sobre el contenido y la competencia para la tramitación del expediente.

TERCERO.- Por lo que se refiere a la competencia para la ratificación del acuerdo, corresponde al Consejo de Gobierno, de conformidad con 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, y con 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.

La propuesta para la adopción de dicho acuerdo corresponde al Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia en su artículo 12, en relación con el artículo 5 del Decreto nº 34/2021, de 3 de abril, de reorganización de la Administración Regional, y con los artículos 56 y 66 del Decreto 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.

CUARTO.- Respecto a la normativa aplicable en la materia, se han tenido en cuenta las disposiciones 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 (en lo sucesivo TREBEP) que prevé que en el seno de las Mesas de Negociación, los representantes de las Administraciones Públicas puedan concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos.

El Acuerdo está referido a las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral y es de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración Pública Regional incluido el personal de Administración General, el personal estatutario del



Servicio Murciano de Salud, al personal docente de enseñanza no universitaria y el personal laboral de los tres ámbitos citados.

De conformidad con el artículo 38.8 del TEBEP el Acuerdo tiene la consideración y efectos previstos en dicho artículo para los funcionarios y los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

QUINTO.- Por lo que se refiere al contenido, el texto del Acuerdo se estructura en una introducción y 5 apartados:

1- El Apartado Primero establece el objeto, el ámbito de aplicación y la vigencia del Acuerdo.

Su objeto es 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 así como el fomento del diálogo social.

2- El Apartado Segundo hace referencia a las medidas en materia de Planes de Igualdad.

La Disposición adicional séptima del TEBEP establece la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que se desarrollará por acuerdo con los representantes del personal.

El Acuerdo establece diferentes medidas en materia de Planes de Igualdad dirigidas a su impulso y aprobación así como a concretar su contenido y estructura, incluyendo el diagnóstico previo al Plan. Tal y como se indica en la introducción del Acuerdo sometido a informe, en la Administración Regional esta materia se desarrolló con dos Acuerdos anteriores que permitieron la elaboración de los primeros Planes de Igualdad (el Acuerdo de fecha 3 de julio de 2014, BORM nº 229, de 3 de octubre, y el Acuerdo de fecha 27 de noviembre de 2014, BORM nº 5, de 8 de enero de 2015).

En cumplimiento de los citados Acuerdos se aprobaron los primeros Planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia de los diferentes ámbitos sectoriales, ratificados por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM nº 101, de 3 de mayo de 2016).

No obstante, el Acuerdo que se informa contempla diferentes medidas para el impulso de la igualdad de género en la Administración Pública Regional.

3- El Apartado Tercero establece medidas de impulso y actualización de los Planes de Acción Social, orientadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar así como otras medidas concretas en la materia.

El Acuerdo pretende dar un impulso a la revisión y actualización de la Acción Social para adecuar a las actuales circunstancias sociales las previsiones normativas existentes, 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 General de Negociación.

4- El Apartado Cuarto contiene la creación de una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa con el compromiso de elaborar una Plan sobre dicha materia.

5- El Apartado Quinto hace referencia a la asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional a las organizaciones sindicales a efectos de desarrollar el ejercicio de sus funciones de representación y negociación así como de participación institucional.

Este apartado contiene la modificación de algunos aspectos contenidos en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 31 de marzo de 2017 (BORM nº 109, de 13 de mayo) sobre asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional.

SEXTO.- Respecto a la tramitación de la propuesta de acuerdo, a la vista de la documentación contenida en el expediente, éste se ha tramitado de conformidad con la normativa que le es de aplicación, tal y como se indica en el informe del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública de fecha 21/12/2021.

Por todo lo expuesto, visto el expediente remitido por la Dirección General de Función Pública sobre la tramitación de la propuesta de acuerdo dirigida al Consejo de Gobierno, por la 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, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, suscrito en fecha 13 de diciembre de 2021, entre los representantes de la Administración Regional y los de las Organizaciones Sindicales en la citada Mesa General, por el Servicio Jurídico de la Secretaría General se considera que se ajusta a las prescripciones legales que le son de aplicación.



AL CONSEJO DE GOBIERNO

En su sesión del día 13 de diciembre de 2021, 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 al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptaron un "Acuerdo en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social".

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. Asimismo, 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 Economía, Hacienda y Administración Digital eleva al Consejo de Gobierno la siguiente propuesta de

ACUERDO:

Ratificar el Acuerdo de fecha 13 de diciembre de 2021 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.

Este



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 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 nº 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 nº 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.

d) 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.

e) 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.

3. 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 nº 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.”



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

CERTIFICO: Según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día veintisiete de enero de dos mil veintidós, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, el Consejo de Gobierno ratifica el Acuerdo de fecha 13 de diciembre de 2021 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.

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.