

## Consejería de Sanidad

### Servicio Murciano de Salud

#### **1056 Resolución por las que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.**

Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones relativas a la aplicación en el ámbito del Servicio Murciano de Salud de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que fueron aprobadas por medio del acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de mayo de 2006, por el que se ratifica el acuerdo alcanzado en la Mesa General de negociación el día 18 de mayo de 2006 entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (B.O.R.M. de 20-5-06).

#### ANTECEDENTES

**1.º)** El pasado día 28 de octubre de 2004, los representantes de la Administración Regional y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), suscribieron el Acuerdo Marco sobre modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007, que fue ratificado por el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de diciembre de 2004 (B.O.R.M. de 7-2-05).

**2.º)** El apartado 7.4 del citado Acuerdo, dispone: *“Conciliación de la vida familiar y profesional. Se desarrollará una política activa que sitúe a la Administración Regional como una organización en la que sus trabajadores y trabajadoras pueden desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar.*

*Para ello se adoptarán medidas que faciliten la asistencia a cursos de formación, la preparación de exámenes, oposiciones, la asistencia al trabajo, la atención a los hijos y mayores (...) etc. Así como otras tendentes a compatibilizar vacaciones con las circunstancias personales y flexibilidad horaria para el personal con hijos menores o con dificultades especiales”.*

**3.º)** A su vez, el apartado 5º de dicho Acuerdo dispone: *“Ámbito de negociación. Es competencia de la Mesa General todas las cuestiones relativas a la generalidad de los empleados públicos de la Región de Murcia; vacaciones, acción social y plan de pensiones entre otras y las que se determinen en la Mesa General”.*

**4.º)** En aplicación de dicho Acuerdo, el pasado día 18 de mayo de 2006, los representantes de la Consejería de

Economía y Hacienda y de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), suscribieron el Acuerdo sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que fue ratificado por el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de mayo de 2006 (B.O.R.M. de 20-5-06), en cuyo apartado 5º se recogen diversas medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y profesional.

Respecto de la aplicación de dicho Acuerdo, la Consejería de Economía y Hacienda dictó el pasado día 29 de mayo de 2006 la Orden por la que se dictan instrucciones para la aplicación del mismo, en la que se indica que, sin perjuicio de las medidas de carácter normativo que procedan, el Acuerdo de fecha 18 de mayo de 2006 es directamente aplicable en los distintos ámbitos sectoriales una vez adoptadas por los mismos las medidas oportunas.

Finalmente el apartado 5.m) del referido Acuerdo, señala: *“Normas aplicables a todos los supuestos. Las medidas acordadas se harán efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos sin menoscabo del servicio público que se preste a los ciudadanos. En todo caso, será necesaria la adaptación correspondiente para su aplicación en el ámbito sanitario, educativo y asistencial en función de las necesidades organizativas de los servicios”.*

De esta forma, y conforme a dicho precepto, las medidas previstas para la conciliación de la vida familiar y profesional han de ser compatibles con las necesidades organizativas de los servicios. Ello resulta especialmente necesario en el ámbito sanitario, teniendo en cuenta que, por la trascendencia que revisten las actividades relacionadas con la protección de la salud, éstas se han de prestar de forma permanente, lo que obliga a contar con dispositivos asistenciales que aseguren la asistencia médica de forma constante.

**5.º)** Para la puesta en marcha de tales medidas resulta necesario fijar unas instrucciones que concreten con la mayor precisión posible los requisitos que deberán ser exigidos a aquellos que quieran hacer uso de los nuevos permisos y los términos en los que se podrán disfrutar los mismos, a fin de conseguir su aplicación homogénea en todos los centros de este organismo.

Junto con ello, las presentes instrucciones han de velar por hacer compatibles las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores con el derecho a la protección de la salud de los ciudadanos.

A la vista de ello, y en ejercicio de las funciones atribuidas por el artículo 4 del Decreto 106/2004, de 22 de octubre, por el que se establecen los Centros Directivos del Servicio Murciano de Salud, se dictan las siguientes:

#### INSTRUCCIONES

##### **Artículo 1. Objeto.**

Las presentes instrucciones tienen como finalidad determinar los términos en los que se aplicarán, en el

Servicio Murciano de Salud, las medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y profesional establecidas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de 19 de mayo de 2006 (B.O.R.M. de 20-5-06).

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

La presente Resolución será de aplicación al personal que preste servicios en este organismo mediante una vinculación de naturaleza estatutaria o funcionarial.

#### **Artículo 3. Reducción de jornada por razón de guarda legal.**

1. El personal del Servicio Murciano de Salud que por razón de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 12 años, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en 1/2 o 1/3 con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Junto con ello, se podrá conceder este permiso para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad aquejados de incapacidad física o psíquica que convivan con el interesado, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

3. La concesión de la reducción de la jornada prevista en este apartado, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

4. En todo caso, la solicitud, deberá presentarse con una antelación mínima de quince días al del inicio del disfrute de la reducción e irá acompañada de una fotocopia compulsada del Libro de Familia cuando se trate del cuidado de hijos menores de 12 años. En el resto de los casos, se deberá aportar un certificado de la Unidad de Valoración y Diagnóstico del Instituto Murciano de Acción Social o del órgano que en su caso resulte competente, en el que se haga constar la necesidad de que el familiar cuente con la asistencia de otra persona.

#### **Artículo 4. Permiso de paternidad.**

1. Los padres tendrán derecho a un permiso de 10 días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

2. El referido permiso, que se deberá disfrutar de manera ininterrumpida, se iniciará en la misma fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, salvo si el interesado hubiera trabajado dicho día, en cuyo caso se iniciará el inmediatamente siguiente.

3. Dicho permiso sustituirá a los que con el mismo fin se encuentran regulados en los artículos 57 y 75, de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de Personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y del 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, respectivamente.

4. Para la concesión del permiso será preciso aportar una fotocopia compulsada del Libro de Familia en el que figure el nacimiento del niño o de la resolución adminis-

trativa o judicial por la que se autorice el acogimiento o la adopción.

**Artículo 5. Derecho a flexibilizar el horario de trabajo en un máximo de una hora diaria por quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quienes tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

1. Los empleados en los que concurra alguna de las circunstancias antes citadas tendrán derecho a que se modifique su horario de trabajo en un máximo de una hora. A tal efecto, se considerará enfermedad grave, con carácter general, aquella que requiera de la hospitalización durante al menos una noche.

2. Dicha alteración, que en ningún caso supondrá minoración de su jornada diaria, deberá tener lugar, a elección del trabajador, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo, con carácter ininterrumpido.

3. En caso de que ambos cónyuges trabajen para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.

4. La solicitud de la flexibilidad horaria se autorizará respetando las necesidades del funcionamiento de los servicios.

5. La solicitud irá acompañada de una fotocopia compulsada del Libro de Familia cuando se trate del cuidado de hijos menores de 12 años. Cuando la petición venga motivada por la enfermedad grave del familiar será preciso que se aporte un certificado acreditativo de que el mismo ha permanecido hospitalizado al menos durante una noche y en su defecto, de su gravedad. En el resto de los casos, se deberá presentar un certificado de la Unidad de Valoración y Diagnóstico del Instituto Murciano de Acción Social o del órgano que en su caso resulte competente, en el que se haga constar la necesidad de que el familiar cuente con la asistencia de otra persona.

6. La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de finalización.

**Artículo 6. Flexibilidad horaria, con carácter personal y temporal, en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.**

1. Los empleados en los que concurran circunstancias que impidan cumplir con el horario de trabajo que tuvieran asignado por la existencia de alguno de tales motivos, tendrán derecho a la modificación de su horario de trabajo en un máximo de dos horas. Igual derecho ostentarán aquellos que formen parte de familias monoparentales, entendidas éstas como aquellas integradas por el empleado público que sea padre o madre soltero, separado, divorciado o viudo y sus descendientes.

2. Con carácter general se entenderá que existen motivos para la flexibilización de la jornada horaria cuando el empleado público deba cumplir funciones de tipo familiar que no puedan ser llevadas a efecto por otras personas.

3. La alteración del horario de trabajo en ningún caso supondrá minoración de su jornada diaria de trabajo y deberá tener lugar, a elección del trabajador, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo.

4. En caso de que ambos cónyuges trabajen para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.

5. La solicitud de la flexibilidad horaria no se autorizará en los mismos casos que los establecidos en el artículo anterior.

6. La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de su finalización.

**Artículo 7. Flexibilidad de dos horas diarias para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.**

1. Los empleados en los que concurren las circunstancias antes citadas, tendrán derecho a la modificación de su horario de trabajo en un máximo de dos horas, siempre que no sea posible conciliar las obligaciones familiares con las profesionales mediante el cambio del turno de trabajo del interesado.

2. La alteración del horario de trabajo en ningún caso supondrá minoración de su jornada diaria de trabajo y deberá tener lugar, a elección del trabajador, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo de forma ininterrumpida.

3. En caso de que ambos cónyuges trabajen para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

4. La solicitud debería ir acompañada de un certificado expedido por el Director del Centro de Educación Especial o aquél en el que el hijo discapacitado reciba atención relativo a los motivos que justifican la necesidad de la concesión del permiso.

5. La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma y la fecha hasta la que se concede.

**Artículo 8. Ausencias del trabajo del personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.**

1. Los empleados públicos que tengan hijos a su cargo hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en su centro de educación.

2. Del mismo modo, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable cuando deban recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, si bien, en este caso, cuando ambos cónyuges presten servicios para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.

3. La solicitud deberá ir acompañada de certificado del Director del Centro de Educación Especial o de aquél en el que reciba asistencia sobre la fecha y el horario de las reuniones o sobre la necesidad de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

**Artículo 9. Concesión de permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

1. Los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Tendrán dicha consideración aquellas actividades que, por su carácter personalísimo, hayan de ser realizadas necesariamente por el empleado público y cuyo incumplimiento pueda generar algún tipo de responsabilidad administrativa o judicial para el mismo.

3. La Comisión de Seguimiento prevista en el artículo 19 de la presente Resolución determinará los criterios a los que se ajustará la concesión de estos permisos.

**Artículo 10. Concesión de permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo.**

1. El empleado público que deba someterse a técnicas de fecundación asistida, tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para ello dentro de su jornada de trabajo.

2. A tal efecto, deberá presentar informe del facultativo del Servicio Murciano de Salud o del servicio de salud al que se encuentre adscrito, en el que se haga constar la necesidad de someterse a tales técnicas para resolver las causas de su infertilidad.

**Artículo 11. Reducción de la jornada laboral hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización previo informe médico, por el tiempo indispensable hasta un máximo de quince días prorrogable hasta un mes.**

1. Se concederá una reducción retribuida de la jornada de trabajo hasta el 50% al empleado público, para atender al cuidado de un familiar de primer grado mientras que se halle ingresado en un hospital, en estado muy grave.

2. Asimismo, se podrá conceder dicho permiso cuando el familiar hubiera sido trasladado a su domicilio particular por padecer una enfermedad terminal y debiese continuar recibiendo cuidados médicos.

3. Este permiso podrá ser concedido por cada sujeto causante en sucesivas ocasiones durante el año, si bien la suma de los permisos concedidos con tal fin no podrá superar el límite fijado.

4. Atendiendo a las necesidades del servicio, el permiso se disfrutará, de forma preferente mediante su acumulación en jornadas completas de trabajo.

5. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración Pública Regional, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, sin que coincidan en el tiempo, respetando en todo caso el plazo máximo.

6. Para la concesión de dicho permiso será preciso aportar un certificado de la dirección médica del hospital correspondiente en el que se acredite la concurrencia de alguno de los motivos por los que se puede conceder la reducción de la jornada.

#### **Artículo 12. Permiso de lactancia.**

1. A instancia de la madre, ésta podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso para no asistir al trabajo de cuatro semanas. En caso de parte múltiple, a partir del segundo hijo la madre tendrá derecho a otra semana adicional de licencia por cada uno de ellos.

2. Dicho permiso, que deberá ser solicitado por la madre con una antelación de quince días a la conclusión de la baja maternal, se iniciará el día inmediatamente posterior al que concluya la baja maternal y sustituirá de forma íntegra el derecho al disfrute de la hora maternal.

3. No se podrá recuperar el derecho a la reducción de la jornada cuando se hubiera iniciado el disfrute de la ampliación de las cuatro semanas del permiso de maternidad.

4. La sustitución de la hora maternal por el permiso de lactancia deberá ser solicitada por la madre con una antelación de 15 días a la finalización de la baja maternal.

#### **Artículo 13. Reserva de puesto en caso de excedencia para cuidado de familiares.**

1. Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

3. El personal antes citado tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñe durante dos años. Transcurrido dicho plazo, dicha reserva lo será a una plaza en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

4. Durante el disfrute de tales períodos, los interesados no podrán desempeñar ninguna actividad retribuida para la que no contasen con reconocimiento de compatibilidad en el momento de obtener la excedencia, ni ejercer la misma en un horario distinto para el que obtuvieron dicho reconocimiento.

#### **Artículo 14. Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.**

1. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados inmediatamente después del parto, la madre tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas al día, que se deberán disfrutar de forma continuada, percibiendo las retribuciones íntegras. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

2. El disfrute del permiso se realizará al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo, a elección de la trabajadora. No obstante, se podrá conceder el disfrute del permiso en un horario distinto al solicitado por la madre cuando concurren necesidades organizativas que justifiquen tal medida.

3. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

#### **Artículo 15. Adopción.**

1. Junto con los permisos actualmente existentes para los casos de adopción o acogimiento, el personal del Servicio Murciano de Salud que adopte a un niño en el extranjero tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando fuera necesario su desplazamiento al país de origen del adoptado.

2. La necesidad de permanecer en el país de origen del adoptado, así como la duración de dicha estancia será determinada por el Servicio de Menores de la Consejería de Trabajo y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o en caso de tramitarse la adopción en otra Comunidad Autónoma por el organismo que resulte competente en la misma en materia de adopción,

3. En este supuesto, el interesado tendrá derecho al percibo de las retribuciones básicas.

4. En caso de que ambos cónyuges ostenten la condición de personal de la Administración regional, podrán ejercer de forma simultánea dicho permiso, si bien, la suma acumulada del tiempo del que disfruten ambos no podrá ser superior a dos meses.

#### **Artículo 16. Vacaciones en caso de maternidad.**

1. Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún si hubiera expirado el año natural a que tal período correspondiera.

2. La incorporación del período de vacaciones al año siguiente se podrá llevar a efecto exclusivamente en aque-

llos casos en los que el interesado hubiera renunciado a su disfrute en el período que le había sido inicialmente asignado o cuando no hubiera podido hacerlo efectivo por encontrarse en situación de maternidad o riesgo durante el embarazo.

3. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso de maternidad, lactancia y paternidad, por lo que decaerá el derecho al mismo cuando por razones no imputables a la Administración el trabajador no disfrutara del mismo en los términos antes citados.

#### **Artículo 17. Formación.**

Serán admitidos a la realización de cursos de formación los empleados públicos que disfruten de los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, si bien, en este último caso será preciso que el estado de salud del trabajador lo permita.

#### **Artículo 18. Protección integral contra la violencia de género.**

1. La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, podrá solicitar del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. La solicitud deberá ir acompañada de una copia de la orden de protección o excepcionalmente, y en tanto se dicte ésta, de un informe del Ministerio Fiscal en el que se ponga de manifiesto la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.

2. Asimismo, la empleada pública podrá solicitar la excedencia cuando fuera necesario para su seguridad o para ejercer su derecho a la asistencia social integrada, debiendo justificar tales circunstancias mediante la correspondiente resolución judicial.

#### **Artículo 19. Comisión de Seguimiento.**

1. Con el objeto de analizar la aplicación en los centros del Servicio Murciano de Salud de las medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y profesional establecidas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de 19 de mayo de 2006 (B.O.R.M. de 20-5-06), se constituirá una Comisión de Seguimiento entre el Servicio Murciano de Salud y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de sanidad.

2. En dicha Comisión serán analizadas las consultas que formulen las direcciones de los centros dependientes del Servicio Murciano de Salud, así como las que puedan presentar las organizaciones sindicales.

3. La citada comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Presidente. El Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud o persona en la que delegue.

- Vocales. Tres miembros designados entre el personal integrante de la Dirección General de Recursos Humanos o de órganos directivos o departamentos de personal de las Gerencias del Servicio Murciano de Salud, que serán designado por el Presidente de la Comisión.

- Dos representantes nombrados por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de sanidad.

- Secretario. Un miembro de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, que será designado por el Presidente de la Comisión.

4. El régimen de funcionamiento de esta Comisión de Seguimiento se ajustará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. La posición del Servicio Murciano de Salud será adoptada por el Director General de Recursos Humanos y su voto equivaldrá en número a la suma de los votos de la representación sindical.

6. Cada Organización Sindical contará con dos votos, si bien deberá designar, de entre sus miembros, al portavoz que decida sobre los mismos.

7. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, si bien, se podrán celebrar sesiones extraordinarias a petición del Servicio Murciano de Salud o de las organizaciones sindicales, siendo necesario para ello que la petición cuente al menos con el respaldo de la mitad de las organizaciones sindicales.

Disposición transitoria. Régimen aplicable a la sustitución del permiso de lactancia por la ampliación del permiso de maternidad cuando se hubiera iniciado el disfrute de permiso de lactancia.

En aquellos supuestos en los que la madre haya iniciado el disfrute de la hora maternal antes de la aprobación de las presentes instrucciones podrá sustituir el uso de la hora maternal que le restase por los días proporcionales de trabajo que le correspondiese.

A tal efecto, y por cada dos meses que le quedasen por disfrutar de hora maternal se ampliará el permiso de maternidad en siete días.

#### **Disposición final.**

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a las que se refieren las presentes instrucciones, serán de aplicación a partir del día 20 de mayo de 2006, salvo cuando haya desaparecido el motivo que habría dado lugar a la concesión del permiso o haya concluido la relación profesional del interesado con este organismo.

Murcia, 27 de diciembre de 2006.—El Director General de Recursos Humanos, **Pablo Alarcón Sabater**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### Exponen

#### **1014 Convenio de Colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Universidad Católica San Antonio, para facilitar las prácticas de alumnos de últimos cursos de enseñanzas universitarias en empresas.**

Visto el texto del Convenio de Colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Universidad Católica San Antonio, para facilitar las prácticas de alumnos de últimos cursos de enseñanzas universitarias en empresas, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 13 de diciembre de 2006 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

#### **Resuelvo**

Publicar en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el texto del Convenio de Colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Universidad Católica San Antonio, para facilitar las prácticas de alumnos de últimos cursos de enseñanzas universitarias en empresas.

Murcia, 18 de enero de 2007.—El Secretario General,  
**Constantino Sotoca Carrascosa.**

#### **Convenio de Colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Universidad Católica San Antonio, para facilitar las prácticas de alumnos de últimos cursos de enseñanzas universitarias en empresas.**

En Murcia a 13 de diciembre de 2006.

#### **Reunidos**

De una parte, la Excm. Sra. Consejera de Trabajo y Política Social, Dña. Cristina Rubio Peiró, en su calidad de Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, actuando en representación del citado organismo autónomo, previa avocación de la competencia atribuida legalmente al Director General, de suscripción de los convenios de colaboración necesarios para el desarrollo de las funciones del organismo.

De otra parte, Don José Luís Mendoza Pérez, Presidente del Patronato de la Fundación Universitaria San Antonio de Murcia, actuando en nombre y representación de dicha Institución.

Ambos intervienen en función de sus respectivos cargos, y en ejercicio de las facultades que legal y estatutariamente les están conferidas, con plena capacidad para formalizar el presente Convenio, y a tales efectos

Primero.- Mediante Orden de 30 de junio de 2006 de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" n.º 162, de 15 de julio) se aprobaron las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la realización de prácticas profesionales no laborales por los estudiantes universitarios de la Región de Murcia, así como el procedimiento de selección de entidades colaboradoras que participarán en dicho programa, y se realiza su convocatoria para el ejercicio 2006, en adelante, Orden de bases.

Segundo.- Según establece el artículo 3 de la Orden de bases, podrán ser entidades colaboradoras las Universidades públicas y privadas creadas o reconocidas, respectivamente, por la Región de Murcia, e inscritas en el correspondiente Registro dependiente de la Consejería de Educación y Cultura.

Y en el Título I se regula el procedimiento de selección de dichas entidades, aplicable solamente a aquellas Universidades sujetas a Derecho privado, el cual se iniciará siempre de oficio mediante convocatoria que será publicada en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y será tramitado en régimen de concurrencia competitiva.

Para el presente ejercicio 2006, se establece que el plazo para la presentación de solicitudes será de 15 días naturales contados a partir del día siguiente al de publicación de la Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (artículo 8.5.5), y el crédito disponible de 36.000 euros (artículo 7).

Además, tal y como dispone el artículo 8.13 de la Orden, cuando la resolución fuere de concesión, quedará sujeta a la condición suspensiva de suscripción del correspondiente convenio de colaboración con el que finalizará el procedimiento, cuyo contenido mínimo se establece en el artículo 9.

Tercero.- Con fecha 27 de julio de 2006 fue presentada por la Fundación Universidad Católica San Antonio (en adelante, UCAM) la solicitud de participación en el procedimiento de selección de entidades colaboradoras para la gestión y distribución de fondos correspondientes al ejercicio 2006, destinados a financiar la concesión de subvenciones para la realización de prácticas profesionales no laborales por los estudiantes en ella matriculados, acompañada de la preceptiva documentación reseñada en el Anexo II de la Orden.

Cuarto.- Previo examen de la misma, fue dictada Resolución del Director General del SEF, de 10 de octubre de 2006, por la cual se acuerda estimar la citada solicitud y seleccionar a la UCAM como entidad colaboradora en los términos establecidos en la Orden de bases, quedando sujeta a la condición suspensiva de suscripción del oportuno convenio.

En consecuencia, expuesto cuanto antecede y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8.13 y 9 de la Orden de 30 de junio de 2006, las partes intervinientes tienen a bien formalizar el presente Convenio de Colaboración con arreglo a las siguientes

### Cláusulas

**Primera.-** La finalidad del presente Convenio es facilitar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas por parte de los alumnos matriculados en la UCAM que realicen los dos últimos cursos de titulaciones de ciclo largo, o último curso de titulaciones de ciclo corto, o que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

**Segunda.-** La financiación del presente convenio correrá a cargo del Servicio Regional de Empleo y Formación con una aportación económica total de TREINTA Y SEIS MIL EUROS (36.000,00 €) que se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 57.03.00.324B.483.56, proyecto número 36138, de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2006.

El pago anticipado del 100% de la cuantía prevista se efectuará tras la firma del Convenio, sin necesidad de establecer garantía alguna, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Orden de bases en relación con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**Tercera.-** La duración del periodo de prácticas por alumno será de un máximo de 500 horas, y no podrá ser inferior a 150 horas. Para éstas, a su vez, se establece un número de horas por día entre 4 y 8. Las prácticas a realizar deberán finalizar antes del 30 de abril de 2007.

El devengo de las becas solo se producirá si se completan las horas comprometidas o al menos 150 horas del proyecto, y siempre que de no realizarse la totalidad de las horas inicialmente comprometidas concurren razones fundadas para no completar el compromiso efectuado.

Las ayudas se harán efectivas por parte de la Universidad directamente a los alumnos una vez finalizadas las prácticas estipuladas, previa presentación por el alumno de la documentación exigida. Las cuantías de éstas serán de 6 a 12 € por día de prácticas, a razón de 1,5 euros por hora de práctica realizada.

Los pagos efectivos de las ayudas a los alumnos se podrán realizar hasta el día 31 de mayo de 2007.

La forma de pago será mediante transferencia bancaria a la cuenta titularidad del alumno beneficiario de la subvención.

**Cuarta:** La realización de estas prácticas será voluntaria, tanto por parte de los alumnos, como por parte de las empresas, y la relación alumno/empresa tendrá carácter extralaboral.

Los alumnos en prácticas se acogerán al régimen de funcionamiento de la empresa, siempre y cuando sea compatible con lo establecido en el presente convenio.

Dado el carácter extralaboral de la relación alumno/empresa, el alumno no devengará remuneración alguna en concepto de retribución, si bien percibirá como indemnización de gastos la beca que se señala en la cláusula tercera.

Además, se compromete a facilitar en todo momento las relaciones de las citadas empresas con la UCAM.

**Quinta:** La UCAM se compromete a divulgar y dar difusión al objeto y finalidad del presente convenio, garantizando la publicidad y la concurrencia de los alumnos, no siendo esta divulgación, difusión o cualquier tipo de publicidad, objeto de financiación por este convenio. Asimismo, deberá promover y canalizar la demanda de los alumnos que pretendan acogerse al presente Convenio, asignando las empresas demandantes a los alumnos peticionarios, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Mixta de Evaluación y Seguimiento regulada en la cláusula siguiente, también designará al profesor o profesores que, con tal carácter, controlarán la efectividad de las prácticas.

La UCAM tendrá la condición de Entidad Colaboradora, asumiendo además de las obligaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las siguientes:

1. Elaborar las bases de la convocatoria, así como los criterios de adjudicación.

2. Dar difusión y publicidad a las bases de la convocatoria, haciendo mención expresa a la concesión de la subvención por el Servicio Regional de Empleo y Formación.

3. Recibir cuantas solicitudes se presenten dentro de los plazos indicados en la convocatoria, gestionando su tramitación y participando en el proceso de selección de los adjudicatarios, en el seno de la Comisión prevista en la cláusula octava.

4. Realizar el seguimiento de las prácticas y del cumplimiento de los objetivos propuestos.

5. Suministrar al Servicio Regional de Empleo y Formación información sobre la tramitación de las solicitudes, seguimiento y evaluación de las prácticas.

6. Justificar la adecuada aplicación de las ayudas concedidas. A estos efectos, la entidad gestora UCAM deberá presentar, ante el Servicio Regional de Empleo y Formación, certificado de la recepción de cada uno de los pagos, en su caso, con expresión del número con que ha sido asentado en su contabilidad, en el plazo de un mes desde su recepción.

La UCAM contratará las correspondientes pólizas de seguro de accidente y responsabilidad civil, siempre sin franquicia, o en su defecto, documento de cobertura provisional del mismo, que tendrán como beneficiarios a los alumnos en prácticas, y que cubrirán como mínimo los siguientes riesgos:

- Todos los derivados de su asistencia al centro de realización de las prácticas (incluyendo el riesgo de accidente "In Itinere")

- Asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria por cuantía ilimitada de cualquier accidente durante el horario de desarrollo de las prácticas, el tiempo necesario para el desplazamiento del alumno desde su residencia habitual al lugar de impartición (el desplazamiento deberá cubrir cualquier medio de locomoción).