

lidad de proteger a los trabajadores del riesgo genérico que crea o exige el servicio encomendado, sino además de la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 1994), señalando en la Sentencia de 22 de abril de 1989 que "la responsabilidad de la empresa no acaba con la puesta a disposición de sus trabajadores de los medios precautorios adecuados, sino que se exige la continua vigilancia en el cumplimiento de las normas, que es medida protectora de carácter general de la que no puede liberarse la empresa descargando la responsabilidad de su cumplimiento sobre el incumplimiento de otro", doctrina ésta que es continuadora de la anteriormente establecida en Sentencias de 4 de octubre y 6 de noviembre de 1976, donde se resalta que como contrapartida a la facultad organizadora de la empresa por su titular, sobre ésta recae la escrupulosa observación de las medidas preventivas en la seguridad de los trabajadores, no siendo enervada tal obligación por la posible imprudencia de los mismos. Es por tanto necesario establecer las medidas y hacer que las mismas se cumplan, vigilar su cumplimiento para que las mismas no devengan inútiles; el no cumplir esta obligación de vigilar el cumplimiento de las medidas es lo que ocasiona –por parte del obligado- la "culpa in vigilando" (Sentencia de 1 de junio de 1996 del Tribunal Superior de Justicia de Murcia). La empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en orden a la plena eficacia de la debida prevención de riesgos, señalándose en este sentido que "los deberes que a las empresas les corresponden no se cumplen con la mera existencia de la orden concreta sobre utilización de las medidas de seguridad y sí cuando se adoptan las medidas necesarias y convenientes, incluidas medidas disciplinarias convenientes para que se cumplan las previsiones de la norma" (Sentencia de 17 de mayo de 1995).

Sexto.- Respecto a la sanción, la conducta imputada a la empresa recurrente aparece expresamente tipificada como infracción grave por el artículo 12.16 f) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto al haber incumplido la empresa recurrente la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las infracciones graves en su grado mínimo se sancionan con multa de 1.502,54 a 6.010,12 Euros de conformidad con lo establecido en los artículos 40.2 b) del citado Texto Legal, habiéndose impuesto por un importe de 3.000 Euros, en virtud del artículo 39.3 a), en atención a la peligrosidad de la actividad desarrollada (construcción con riesgo de caída de altura, tal y como viene recogido en el artículo 22 bis y Anexo I h) del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por que se aprueba el reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales)

Por ello se considera adecuada la tipificación y calificación de la infracción así como la sanción impuesta en la Resolución recurrida, siendo la misma ajustada a derecho ya que se establece en el grado adecuado a las circunstancias concurrentes.

Vistos: El Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto; el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; El Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social; la Ley 42/1008, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; El Real Decreto 138/2000 de 4 febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo; el Decreto 107/1998, de 3 de noviembre, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por el que se modifica el Decreto 91/1997, de 15 de julio, por el que se atribuyen competencias en materia de trabajo a distintos órganos de la Consejería de Industria y Trabajo; la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero; el Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo; la Ley 3/1984, de 25 de abril, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y demás legislación concordante de aplicación, así como el informe emitido por el Servicio Jurídico:

Resuelvo

Desestimar el Recurso de Alzada interpuesto por D. Julián García Pérez, en nombre de la empresa "Rocivi S.L.", contra la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de Toledo de 26 de junio de 2007, por la que se impuso a las empresas "Rocivi S.L.", y "Foro Vinova S.L.", una sanción de 3.000 Euros en virtud del principio de responsabilidad solidaria., confirmando la misma en todos sus extremos".

Toledo, 6 de junio de 2008

La Secretaria General Técnica
NIEVES ORTIZ ORTEGA

Resolución de 05-06-2008, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establece el Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establece el Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha suscrito entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y la

Organización Comisiones Obreras (CC.OO.) suscrito el día 29 de enero de 2008 y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar el depósito de dicho Acuerdo.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 5 de junio de 2008

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Acuerdo de la mesa general de negociación por el que se establece el Plan para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las empleadas y empleados públicos de la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Preámbulo.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de los últimos años, propiciando el compromiso y la cooperación entre hombre y mujer dirigidos a un reparto más equilibrado de responsabilidades tanto en la vida profesional como en la privada.

Los poderes públicos se han hecho eco del cambio y, por ello, han llevado a cabo importantes reformas legislativas tanto a nivel estatal como autonómico que vienen a articular la libertad de empresa y el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, promoviendo la efectividad de los principios de igualdad y libertad que propugna nuestro Texto Constitucional.

Este conjunto de reformas, con la pretensión de alcanzar el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, nos acerca así a los sistemas de protección social de los países más avanzados de la Unión Europea. Dichas reformas han tenido su origen en la significativa recepción de algunas de las más importantes regulaciones normativas propuestas tanto por el Derecho Social Internacional, en especial a través de iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo, como por el Derecho Comunitario del Trabajo.

Resulta necesario, sobre la línea ya sentada por el Estado, mejorar, en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, las condiciones laborales de los empleados y empleadas a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral en régimen de igualdad, consiguiendo de esta manera una satisfacción personal y familiar que redundará en la mejor prestación de servicios públicos a la ciudadanía y en el aumento de la productividad.

Así, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha junto con las Organizaciones Sindicales pretenden mediante este acuerdo adoptar una serie de medidas tendentes a facilitar la efectiva conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar al tiempo que se colabora con la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos, en la línea ya abordada desde la perspectiva de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como, en el ámbito interno de las Administraciones Públicas, a través de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los beneficios en la aplicación de las medidas previstas en este acuerdo trascienden el ámbito propio de los empleados públicos a los que es de aplicación directa, más de 70.000, pues repercute en la unidad familiar en su conjunto, cuyos componentes verán indirectamente mejoradas sus condiciones sociales y familiares. Sólo desde esta perspectiva puede entenderse el calado de este acuerdo, pudiendo afirmarse que el gran beneficiado será un importante sector de la población Castellano-Manchega. de este modo los empleados públicos y la Administración Pública son pioneros y ejemplo para el resto de empresas y ciudadanos de la Región.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deben tener un carácter transversal y afectar a todos los ámbitos de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, entre otros, permisos y licencias, excedencias, sistemas de provisión, bolsas de trabajo, ayudas sociales, flexibilización de horarios, etc.

La concreción y puesta en práctica de todas las medidas previstas en este plan requiere la modificación y adaptación de normativa específica muy variada, que impediría abordarlas a corto plazo en un solo documento.

Únicamente en la materia de permisos, licencias, excedencias y violencia de género contra la mujer, que son las cuestiones más demandadas y urgentes por la necesidad de su adaptación a la Ley de Igualdad y al Estatuto Básico del Empleado Público, se ha optado por la concreción de los mismos, sin perjuicio de la necesidad de modificación de la normativa correspondiente para su entrada en vigor.

La puesta en práctica de las otras de medidas contempladas en este Plan, y que afectan al resto de condiciones de trabajo, incidiendo en mayor o menor medida en la práctica totalidad de la normativa vigente, se realizará de modo progresivo bajo los criterios, principios y premisas establecidos en el Título V "Otras medidas de Conciliación".

Por último, y al objeto de contar con más instrumentos que puedan facilitar un mayor grado de conciliación de la vida familiar y laboral, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establecerá un programa experimental para la utilización del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios públicos, basado en las tecnologías de la información, lo que posibilita que parte de la jornada de trabajo pueda realizarse

en el domicilio particular. Esta modalidad de trabajo, contemplada también en el Título V del Acuerdo, pretende dirigirse a aquellos empleados y empleadas en que la naturaleza de su puesto de trabajo lo permita.

A la vista de todo ello, y en el marco de la negociación colectiva establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de Comunidades y la Organización Sindical Comisiones Obreras (CC.OO.), convienen en suscribir el siguiente acuerdo:

1.- Cuestiones Generales.

1.1 Ámbito de aplicación.

El contenido del presente Acuerdo será de aplicación al siguiente personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

- Personal funcionario de administración general.
- Personal funcionario docente no universitario.
- Personal estatutario y personal funcionario de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- Personal laboral.

1.2 Expresiones.

Hijos e hijas: Esta referencia incluye a aquellos que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto de la persona solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

Grado de afinidad: La referencia al grado de afinidad incluye la del empleado o empleada por su vinculación con su cónyuge o pareja de hecho.

Flexibilización del horario: La posibilidad de flexibilización del horario fijo de la jornada diaria, conlleva necesariamente la recuperación del tiempo utilizado dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado, hasta completar la jornada de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La flexibilización horaria será aplicable siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.

Matrimonio: Se considerará como tal, a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la institución legal contemplada en la legislación civil, así como toda pareja de hecho inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de Castilla-La Mancha o de cualquier otra Comunidad Autónoma, considerando en este último supuesto como fecha equiparable a la de constitución del matrimonio la fecha de inscripción en el Registro antes citado.

Reducción de jornada: Cuando se haga referencia a reducciones de jornada, la distribución del horario se realizará a elección del empleado o empleada, siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Necesidades del servicio: En caso de denegación de cualquiera de los permisos recogidos en el presente Acuerdo por necesidades del servicio, estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal.

2.-Permisos.

2.1 Técnicas de fecundación asistida.

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los empleados y empleadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2.2 Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la empleada embarazada podrá disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

2.3 Maternidad.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de familia monoparental, discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija, o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2.4 Adopción o Acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de familias monoparentales, discapacidad del menor adoptado o acogido y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección del empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar lugar a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de los anteriores permisos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

Aquellos empleados o empleadas a quienes les sea admitida la solicitud de adopción de un menor, tendrán derecho

a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el período de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases, de conformidad con el Decreto 45/2005, de 19 de abril, por el que se regula la adopción de menores.

Asimismo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción.

2.5 Paternidad.

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, se tendrá derecho a un permiso de quince días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor/a. La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad contemplado en el apartado 2.3) de este punto, o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso. Este permiso se ampliará en dos días más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El permiso por paternidad, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad o adopción.

Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

A partir del 1 de enero de 2009, la duración del permiso de paternidad será de tres semanas, ampliándose hasta cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011.

El permiso de paternidad no podrá ser disfrutado por aquellas familias monoparentales que se hubieran acogido a la ampliación del permiso por maternidad.

2.6 Ausencia diaria por nacimiento de hijos o hijas prematuros y/o hospitalizados.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien, a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los empleados o empleadas en caso de hospitalización de hijos o hijas menores de 12 años, siem-

pre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

2.7 Lactancia.

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada pública tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos o hijas.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. En los supuestos de parto múltiple, el permiso de lactancia previsto en este párrafo podrá ser sustituido por un permiso de un mes por cada hijo o hija.

2.8 Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por maternidad, paternidad y lactancia o situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo.

Cuando el período de vacaciones o días por asuntos particulares coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, el empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones o días por asuntos particulares en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

2.9 Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de familiares.

Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.

Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el empleado o empleada podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

En el caso del personal docente no serán de aplicación las referencias a los días por asuntos particulares mencionadas en el párrafo anterior.

En aquellas situaciones en las que sea necesaria la utilización de más tiempo, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

El tiempo de disfrute de los permisos mencionados no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Los permisos regulados en este apartado podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

2.10 Asistencia médica.

Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del empleado o empleada pública.

En aquellas situaciones que la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado o empleada, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, por el tiempo que resulte indispensable, para acomodarlo con la correspondiente asistencia médica, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.

2.11 Flexibilidad horaria por Enfermedad de hijos o hijas menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

Por enfermedad de un hijo o hija menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, el empleado o empleada podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización de horario, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo. En todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

2.12 Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas.

Los órganos responsables de la gestión del personal, flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

2.13 Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de otra Comunidad Autónoma, el empleado o empleada podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el período. Esta licencia podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios.

El permiso regulado en este apartado no será de aplicación al personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades, colectivo al que será de aplicación lo dispuesto en Convenio Colectivo.

2.14 Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como tales en este último caso los supuestos contemplados en los puntos 2.1, 2.2, 2.4 in fine, 2.10, 2.12 y 2.19 del presente Acuerdo.

La duración del permiso será la imprescindible para el cumplimiento del deber.

2.15 Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

En ambos casos el empleado o empleada podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

2.16 Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

En caso de necesidad, el empleado o empleada podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, el empleado o empleada podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

2.17 Exámenes finales.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro, en la que conste tal carácter.

2.18 Flexibilización horaria.

Por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, los empleados o empleadas podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios.

Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

2.19 Flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

Se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, para que el empleado o empleada con algún hijo o hija en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro correspondiente en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de trabajo.

3.- Excedencias.

3.1 Cuidado de hijos o hijas.

En los supuestos de excedencia por cuidado de hijos o hijas previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público se reservará el puesto de trabajo de adscripción definitiva durante todo el tiempo que dure aquélla.

3.2 Cuidado de un familiar.

La excedencia por cuidado de un familiar prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público tendrá una duración máxima de 3 años, así como la reserva del puesto de trabajo de adscripción definitiva durante el tiempo que dure aquélla.

4.- Protección integral contra la violencia de género.

4.1 Cambio de domicilio por razón de violencia de género.

La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrá derecho a un pago único de 1200 euros.

En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

Las ayudas contempladas en los dos párrafos anteriores no serán acumulables en ningún caso.

4.2 Excedencia por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

La empleada pública que se encuentre en situación de excedencia por razón de violencia de género, y sin perjuicio de los derechos económicos contemplados en el artículo 89.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

4.3 Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo la empleada pública podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria.

4.4 Movilidad por razón de violencia de género.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el supuesto de movilidad por razón de violencia de género, a solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género y si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.

5.- Otras medidas de conciliación.

-Horarios de trabajo: Se procederá al análisis y, en su caso, a la adaptación y modificación de las normas reguladoras del régimen de horarios de trabajo de los distintos sectores del empleo público, al objeto de incorporar criterios de racionalización y flexibilización de la jornada de trabajo, que permitan compatibilizar del mejor modo posible la jornada diaria de trabajo con la vida familiar, sin merma en la adecuada prestación de los servicios públicos.

-Sistemas de provisión de puestos de trabajo: Se analizará y revisará, en su caso, la normativa vigente sobre los sistemas de provisión de puestos de trabajo, en los distintos sectores del empleo público, al objeto de facilitar la agrupación familiar.

-Ayudas sociales por excedencia o reducción de jornada: Se modificarán los Programas de Acción Social de los distintos sectores del empleo público, introduciendo una nueva línea de ayudas, según criterios de nivel de renta, que compensen la minoración de los ingresos de las empleadas o empleados públicos cuando se acojan a reducciones de jornada o excedencias voluntarias para el cuidado de menores o personas dependientes.

-Teletrabajo: Se pondrán en práctica programas experimentales de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo, que por la naturaleza de la prestación de servicios, sean idóneos para ello. En función de la experiencia obtenida se analizará la conveniencia de su implantación definitiva en aquellos puestos de la estructura organizativa que así lo permitan.

-Medios tecnológicos: Se fomentará la utilización de las nuevas tecnologías para la implantación de medidas que faciliten la conciliación en los ámbitos, entre otros, propios de la formación del personal, desarrollo de reuniones de trabajo, etc.

6.- Comisión paritaria de seguimiento del acuerdo

Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por dos miembros designados por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, así como por los miembros que corresponda por parte de la Administración hasta completar la paridad.

A esta Comisión corresponderá la interpretación y resolución de los conflictos derivados de la aplicación del Acuerdo.

7.- Período de vigencia y adaptaciones normativas necesarias.

Una vez aprobado el presente Acuerdo la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha modificará aquellas normas que puedan ser afectadas por las medidas adoptadas en el mismo.

La regulación contenida en el apartado 2.5 respecto al permiso de paternidad tendrá carácter retroactivo respecto los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006. La retroactividad del citado permiso estará referida en todo caso al período de 15 días establecido inicialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los beneficiarios de dichos efectos deberán acogerse a los mismos antes del 31 de diciembre de 2008.

El permiso regulado en el apartado 2.9 no será de aplicación al personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades, colectivo al que será de aplicación lo dispuesto en el artículo 53.2.1a) del V Convenio Colectivo.

La entrada en vigor del presente Acuerdo se producirá, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando tenga lugar la aprobación expresa y formal del mismo por el Consejo de Gobierno.

Toledo, 29 de enero de 2008; Por la Administración.; El Director General de la Función Pública. Luis Felipe García-Calvo Rodríguez; El Director General de Personal Docente. Antonio Serrano Sánchez; La Directora General de Recursos Humanos del Sescam. Fuencisla Olmos Santos; Por la Organización Sindical; FSAP-CCOO; Carmen López López.

* * * * *

al expediente sancionador en materia de seguridad y salud laboral incoado a la empresa Cerrajería Hermanos Esteban González, S.L. (Ex. H-51/2008).

No habiéndose podido practicar la notificación personal y preceptiva he resuelto dar publicidad mediante la inserción en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente, a la Resolución de 8 de mayo de 2008, acordada por la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo en relación con el expediente sancionador en materia de seguridad y salud laboral núm. H-51/2008, seguido contra la citada empresa, que a continuación se transcribe:

“Visto el expediente incoado con motivo del Acta de Infracción núm. I452007000129458 de fecha 10 de diciembre de 2007 por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social a la empresa “Cerrajería Hermanos Esteban González, S.L.” de Talavera de la Reina (Toledo), e instruido por este Servicio de Trabajo de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo en Toledo, y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.- Por Resolución del Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo y Empleo de Toledo, de fecha 6 de febrero de 2008 han sido designados como Instructor y Secretario del presente expediente, respectivamente D. Oscar Mira Méndez, Jefe del Servicio de Trabajo y D. Jesús Domínguez Sánchez-Migallón, funcionario de la Delegación Provincial.

Segundo.- Las circunstancias y consideraciones que en el Acta constan, y de las que se dio traslado puntual al interesado, se dan en la presente por íntegramente reproducidas en aras al principio de economía procedimental.

Tercero.- Con fecha de 22 de diciembre de 2008 dicha Acta fue notificada a la citada empresa, haciéndole presente su derecho a formular contra ella escrito de alegaciones ante el Órgano Instructor.

Cuarto No obstante, al no constar en el expediente la presentación de alegaciones por parte de la empresa, y no habiéndose podido practicar la notificación personal, se resolvió dar publicidad, mediante su publicación el 12 de marzo de 2008 en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, así como anuncio expuesto en el Tablón del Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Toledo) dando traslado del trámite de audiencia a fin de que alegue y presente cuantos documentos y justificaciones estime pertinentes, sin que conste que la empresa haya cumplimentado dicho trámite.

Quinto.- de acuerdo con lo dispuesto en el art. 12.c) del Decreto 77/2006, de 6 de junio (DOCM de 9 de junio), por el que se atribuyen las competencias en materia de ejecución de la normativa laboral a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, el Órgano instructor ha elevado todas las actuaciones con su propuesta de resolución, a este órgano resolutor con fecha 8 de marzo de 2008 en el sentido de confirmar el Acta objeto del presente procedimiento.