

EDICTO

En el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga nº 105, de fecha 03/06/2021, se ha publicado el Plan de Acción sobre Absentismo en el Ayuntamiento de Marbella, aprobado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2021, del siguiente tenor literal:

“PLAN DE ACCIÓN SOBRE ABSENTISMO EN EL AYUNTAMIENTO DE MARBELLA”

ÍNDICE

OBJETO

AMBITO DE APLICACIÓN

MARCO LEGAL

RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN / AGENTES IMPLICADOS

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO ABSENTISMO Y METODOLOGIA

DESARROLLO DEL PLAN

ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ABSENTISMO LEGAL RETRIBUIDO (JUSTIFICADO)

ABSENTISMO PERSONAL O VOLUNTARIO (INJUSTIFICADO)

PROPUESTAS DE ACTUACION EN EL PLAN DE ACCIÓN

PRIMERA. PLANES Y PROTOCOLOS PARA LA MEJORA DE LA MOTIVACIÓN E IMPULSO DEL COMPROMISO.

- **FORMACION DE MANDOS INTERMEDIOS EN GESTION DE PERSONAS Y EQUIPOS.**
- **FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES.**
- **VIGILANCIA DE LA SALUD EN LA GESTIÓN DEL RECLUTAMIENTO Y DEL PERSONAL PERMANENTE O ESTRUCTURAL.**
- **PROTOCOLO PARA LA PROTECCION DE TES**
- **PROTOCOLO VIGILANCIA RIESGOS PSICOSOCIALES**
- **PLAN MUNICIPAL PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES**
- **PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ACOSO LABORAL**
- **PLAN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- **PLAN VIGILANCIA DE LA SALUD 2021**
- **EVALUACION DE RIESGOS LABORALES. SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
- **EVALUACIÓN INICIAL RIESGOS PTOS TRABAJO**
- **CONFECCIÓN CATALOGO PROFESIOGRAMAS**

SEGUNDA. CONTROL DEL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR DURANTE LA IT.

- **CONTROL DEL ESTADO DE SALUD DEL EMPLEADO DURANTE LA IT. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACION DEL**

**ESTADO DE SALUD DEL EMPLEADO/A PUBLICO/A EN
PROCESOS DE IT.**

- **INSPECCION Y CONTROL SERVICIOS SANITARIOS**

INFORMACIÓN AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. OBJETO

El Absentismo, enfocado como un fenómeno sociológico ligado a la productividad afecta directamente, en este caso, a nuestra Administración en su ámbito competencial.

Se ha de encarar desde una perspectiva positiva, asociando su reducción a parámetros simples y fáciles de medir. Para ello, es importante la recogida de datos e información sobre la modalidad de absentismo que, en un principio, es más visible, el absentismo presencial.

Según lo establecido en la **Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**, *"Cada Administración Pública diseñará un plan de control de absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral"*.

Asimismo, la **Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo**, contiene entre otras cosas, las siguientes medidas: *"Con la finalidad de profundizar en aquellas materias que inciden especialmente en las condiciones en que presta servicios el personal de las Administraciones Públicas, las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo, cuyo objeto será el análisis y la adopción de medidas que permitan reducir dicho absentismo y proponer criterios homogéneos en las diferentes Administraciones Públicas para la aplicación de la normativa en esta materia, se garantice en todo caso la igualdad de trato de las empleadas y empleados públicos."*

En esta idea basamos la intención de crear un plan de trabajo, cuyo objetivo será, o encontrar una solución al problema puesto que debemos tener presente que existe un absentismo de carácter estructural que no podríamos eliminar, o encontrar otras fórmulas e itinerarios que permitan la reducción de las tasas de absentismo que este Ayuntamiento viene soportando tal y como se reflejan en los datos que expondremos a lo largo del presente plan y ello sin olvidar los tradicionales sistemas de control del absentismo, por otro lado necesarios.

Cada organización presenta un absentismo diferente, que no responde siempre a las mismas causas ni se manifiesta de la misma manera. Debemos recordar que el absentismo tiene tres manifestaciones que podemos resumir en:

- **Laboral;** cuando factores o condiciones laborales desmotivan a los trabajadores en la realización de sus funciones disminuyendo considerablemente su interés y motivación que le llevan a una situación de la que intenta evadirse. Es aquí en el absentismo de naturaleza laboral donde encontramos la distinción entre el “Justificado”, relacionado principalmente con las causas contempladas en el artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o en el Capítulo V “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones” 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, además del denominado “absentismo por causas médicas” y el “Injustificado”, entendido como las ausencias del trabajador que la empresa no conoce y, por tanto no concede, denominadas asistencias no previsibles.
- **Presencial;** considerado como aquel absentismo que proviene de una situación de falta de presencia física del trabajador en el puesto de trabajo, derivado de la utilización de bajas por enfermedad, permisos retribuidos asociados a necesidades reales del empleado público y que se mal utilizan.
- **Emocional;** entendido como aquel en el que coincide una ausencia de compromiso y comportamiento desmotivador del trabajador en el puesto de trabajo, en realidad son horas de presencia, pero con un nivel bajo de productividad. Este absentismo se relaciona con el compromiso de los trabajadores en la organización y con su desempeño.

Considerando que las dos primeras modalidades son más fácilmente medibles, en todo caso, la dificultad se centra en la modalidad emocional, con soluciones de mayor complejidad debido a que su manifestación es de carácter puramente emocional y de forma consciente y segura por el trabajador, puesto que no realiza sus funciones con eficacia y pasan los días de trabajo con la prestación mínima posible, esto es, no implicándose en la dinámica de la organización de modo consciente.

Este tipo de absentismo requiere de la máxima atención puesto que necesita de la adopción de políticas de búsqueda del compromiso, de equilibrios entre vida profesional y personal, de fomento de aspectos éticos y de responsabilidad personal que impliquen valores como la motivación y el compromiso, dirigiendo los esfuerzos en mantener una actitud de responsabilidad que permita superar el concepto de horario presencial, de hacer horas por horas, cambiando la actitud en la búsqueda de mayores niveles de rendimiento funcional.

El propósito de este Plan es definir las alternativas más eficaces para combatir el absentismo laboral y presencial, conociendo y analizando las causas y definiendo el impacto del absentismo en su dimensión, rompiendo la percepción negativa derivada de factores estructurales (temporalidad, vinculaciones jurídicas no adecuadas, falta de procesos selectivos que motiven el desarrollo profesional y configuren las carreras profesionales, etc.), encontrando nuevas estrategias que redefinan el problema. El

absentismo no debe ser una cuestión exclusiva del Área de Recursos Humanos puesto que no es un indicador más, sino que se traduce en síntomas de deficiencias en las relaciones laborales y en el clima laboral, faltas de flexibilidad, problemas sociales, etc., convirtiéndose en un fenómeno multifactorial al que no se debe hacer frente sólo con medidas coercitivas y punitivas, puesto que a pesar de que las medidas de control son imprescindibles es evidente que no son suficientes.

Para alcanzar los objetivos descritos se optará por una metodología cuantitativa con el propósito de establecer los ratios y valores que proporcionan los índices medibles del absentismo, sobre todo aquel correspondiente a la naturaleza laboral y presencial.

Posteriormente, se determinarán los procedimientos para la adopción de políticas de búsqueda del compromiso, de equilibrios entre vida profesional y personal, de fomento de aspectos éticos y de responsabilidad personal que impliquen valores como la motivación y el compromiso, sin olvidar las medidas de control imprescindibles por necesarias.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de acción será de aplicación a los empleados/as públicos/as que desempeñan sus funciones en el Ayuntamiento de Marbella, de acuerdo con la conceptualización y clasificación establecida en el artículo 8 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, con exclusión del personal eventual:

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

1. a) Funcionarios de carrera.

2.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

3. MARCO LEGAL

La normativa aplicable al presente procedimiento es la que a continuación se relaciona:

- a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).
- b) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997).
- c) 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.

- d) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
- e) Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- g) Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999.
- h) Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 del personal funcionario y Convenio Colectivo 2021-2024 del personal laboral. ratificados por Acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 26/02/2021.
- i) Acuerdo sobre Condiciones Socio económicas del personal funcionario actualmente vigente.
- j) Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- k) Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

4. RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN / AGENTES IMPLICADOS

Las obligaciones derivadas en el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de acción sobre el absentismo, corresponderá a los siguientes agentes implicados en el presente procedimiento:

- Servicio de Medicina Laboral. En los protocolos de vigilancia de la salud, establecerá los procedimientos destinados a la detección a través de los exámenes de salud y análisis de información relativa a las ausencias de los trabajadores por motivos de salud.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En las evaluaciones de riesgos y la investigación de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales,
- Servicio de RR.HH., Organización y Calidad. Canalizará la información cuantitativa relativa a los empleados y empleadas municipales y gestionará todas aquellas actuaciones necesarias destinadas a la implantación de las medidas que resulten del presente procedimiento.

- Los responsables de las unidades y departamentos de servicio y sus mandos intermedios, para la debida comunicación del plan y su puesta en marcha a través de los procedimientos que se establezcan para ello.
- En todo caso, los empleados y empleadas municipales.

5. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO ABSENTISMO Y METODOLOGÍA

El absentismo, tal como lo entendemos hoy en día, es un problema sociológico inherente al desarrollo industrial y económico, estando directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo, cuestión que tiene un gran impacto en las empresas dificultando el logro de los objetivos, reduciendo la productividad y la competitividad y deteriorando el clima laboral, sobre el trabajador generando problemas con los compañeros y responsables y reduciendo sus percepciones económicas y sobre la sociedad, suponiendo deficiencias en la prestación de los servicios públicos a los que, por competencias legales, está obligado a prestar el Ayuntamiento de Marbella.

De la Torre y García-Lombardía (2010:391) definen el absentismo como “*la ausencia de un trabajador al trabajo que conlleva falta de prestación laboral, quedando excluidos los periodos de vacaciones y de huelgas y que puede ser justificado por baja médica atribuible a una incapacidad, a excepción hecha de la derivada del embarazo y excluidas las ausencias derivadas del ejercicio de derechos reconocidos en ley o convenio colectivo por permisos retribuidos y que puede ser, también, absentismo no justificado*”. La prestación del servicio está ligada al cumplimiento de una jornada laboral con unos horarios preestablecidos, por lo que el absentismo laboral es básicamente el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o por adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o varias.

Sin embargo, atendiendo a la cuestión de que la esencia del contrato de trabajo consiste en la prestación de un servicio u obra a cambio de un salario, dentro de una jornada laboral y puesto que el absentismo implica falta de prestación laboral, es adecuado suponer que tanto el absentismo emocional como el presencial deberían ser tenidos en cuenta a la hora de analizar las posibles vías de actuación.

Desde un punto de vista puramente normativo, dentro de los acuerdos que se suscriben entre Sindicatos, Patronal y Gobierno de España, el absentismo laboral se define en los términos indicados anteriormente, esto es, el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o por adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o varias, por lo que a efectos del presente plan de acción, absentismo será todo período de tiempo que una personal se ausente físicamente de su puesto en horario de trabajo.

Por otro lado, el análisis de las causas del absentismo está muy ligado a la definición del mismo, puesto que, si partimos de la concepción expresada, las causas a considerar serán las siguientes:

1. Absentismo legal o involuntario se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador continúa percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina absentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:
 - Enfermedad Común.
 - Accidente Laboral y No Laboral.
 - Enfermedad Profesional
 - Licencias y Permisos legales.
 - Maternidad y adopción o acogimiento no remunerado.
 - Otras causas.
2. Absentismo personal o voluntario: que se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa y porque el trabajador, en tales circunstancias, no continúa percibiendo su remuneración. Es el absentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:
 - Permisos No retribuidos y Excedencias con derecho a reserva.
 - Ausencias No autorizadas. Absentismo Injustificado.
 - Conflictos Laborales (Señalamientos de huelgas).

En la práctica del plan de acción, partiendo de las definiciones expresadas, actuaremos en tres grandes bloques, un primer bloque referido al absentismo por Incapacidad Temporal del trabajador, un segundo bloque referido al Absentismo legal retribuido por licencias, permisos y prestaciones y un tercer bloque referido al Absentismo personal o voluntario en todas sus facetas.

En cada bloque se realizará un análisis causal del absentismo, con información cuantitativa de los índices, acompañado de propuestas cualitativas de actuación.

Una vez iniciado el plan en los términos que se han previsto en el presente documento, corresponderá al Servicio de Recursos Humanos la coordinación del mismo, con la participación de los Servicios Municipales de Prevención de Riesgos y el Servicio de Medicina del Trabajo activamente.

Se dará publicidad del mismo a través de los canales informativos habituales (tablones de anuncios, portal del empleado público del Ayuntamiento de Marbella, comunicaciones a la representación sindical de los trabajadores, órganos colegiados Comité de Empresa y Junta de Personal, etc.). Se dará cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 06/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 “Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas”, Dos. Cuatro con el siguiente tenor literal *«Cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral»*.

El desarrollo del plan deberá implicar a las líneas de mando superiores y técnicos de los diferentes servicios y departamentos, asociando a las líneas de mando de gestión e intermedios para la debida comunicación del plan y su puesta en marcha.

Se creará una comisión multidisciplinar en el Comité de Seguridad y Salud, liderado por el Área de Recursos Humanos que incluya los responsables de salud laboral, directores y jefes de servicios, servicios de prevención de riesgos laborales, técnicos superiores y mandos intermedios, cuyo papel principal deberá ser dinamizar el plan de acción, coordinar a los participantes, facilitar la relación con los representantes sindicales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Marbella, medir y analizar el absentismo, comunicar y publicitar el plan, verificar su puesta en marcha y, por último, evaluar los resultados.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1 Absentismo por Incapacidad Temporal

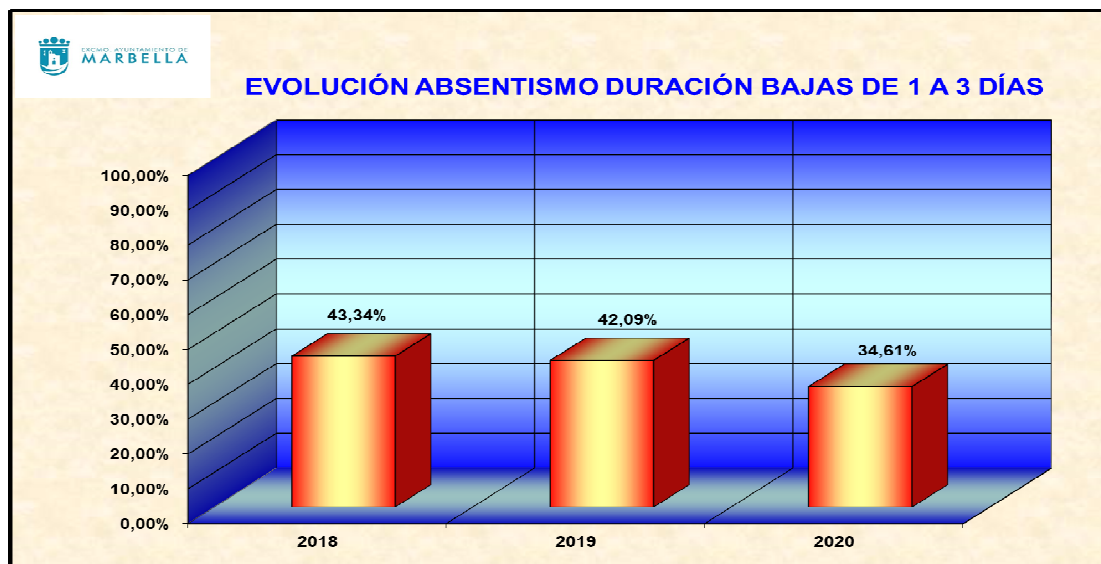
Es el absentismo legal o involuntario y se caracteriza por tener un impacto para el Ayuntamiento de Marbella porque el empleado/a público continúa percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina absentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

Enfermedad Común

El Servicio de Medicina Laboral del Ayuntamiento de Marbella, analizando los informes emitidos por la Mutua Colaboradora FREMAP, emite las siguientes conclusiones respecto a las contingencias comunes o procesos de baja por enfermedad común de los empleados y empleadas municipales, durante el periodo comprendido entre Enero y Noviembre de los ejercicios 2018 y 2019 respectivamente:

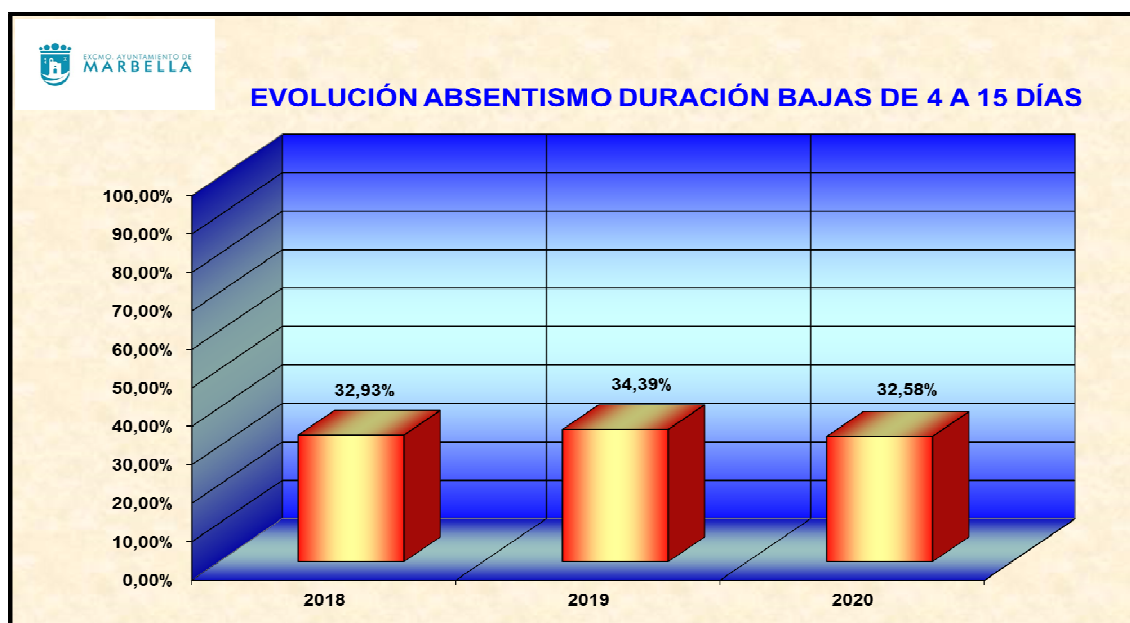
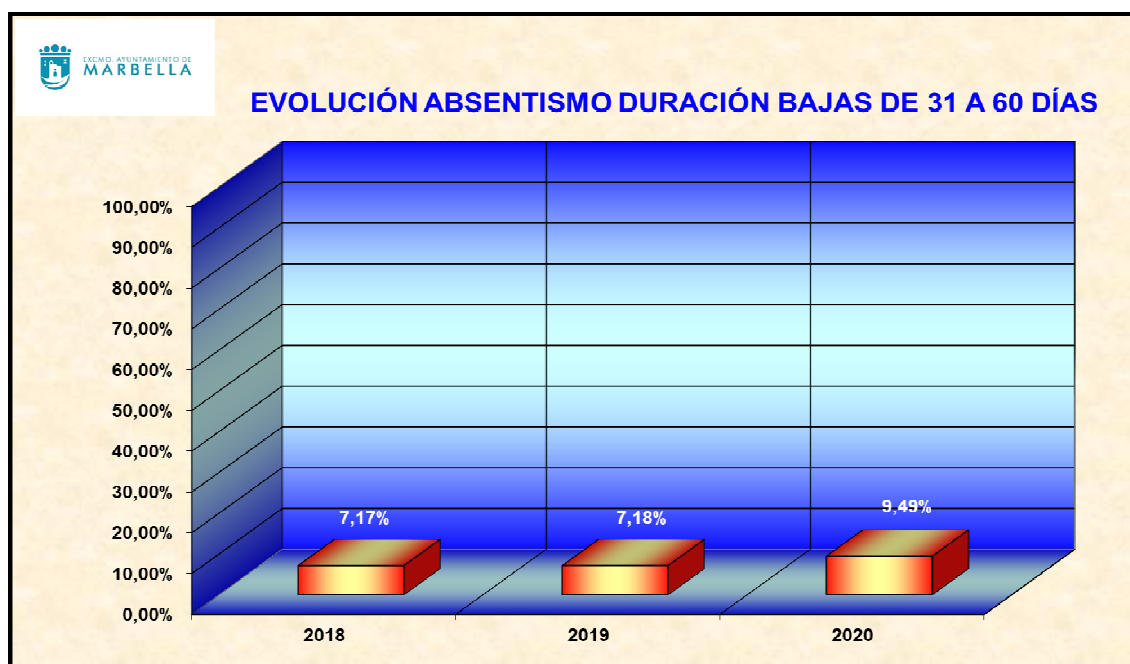
1.- Estudio de absentismo por tramo de duración:

La duración más frecuente de las bajas es de 1 a 3 días, que en 2018 representaban el 43,34% del total de bajas, en 2019 representaban el 42,09% y en 2020 representan el 34,61 %.

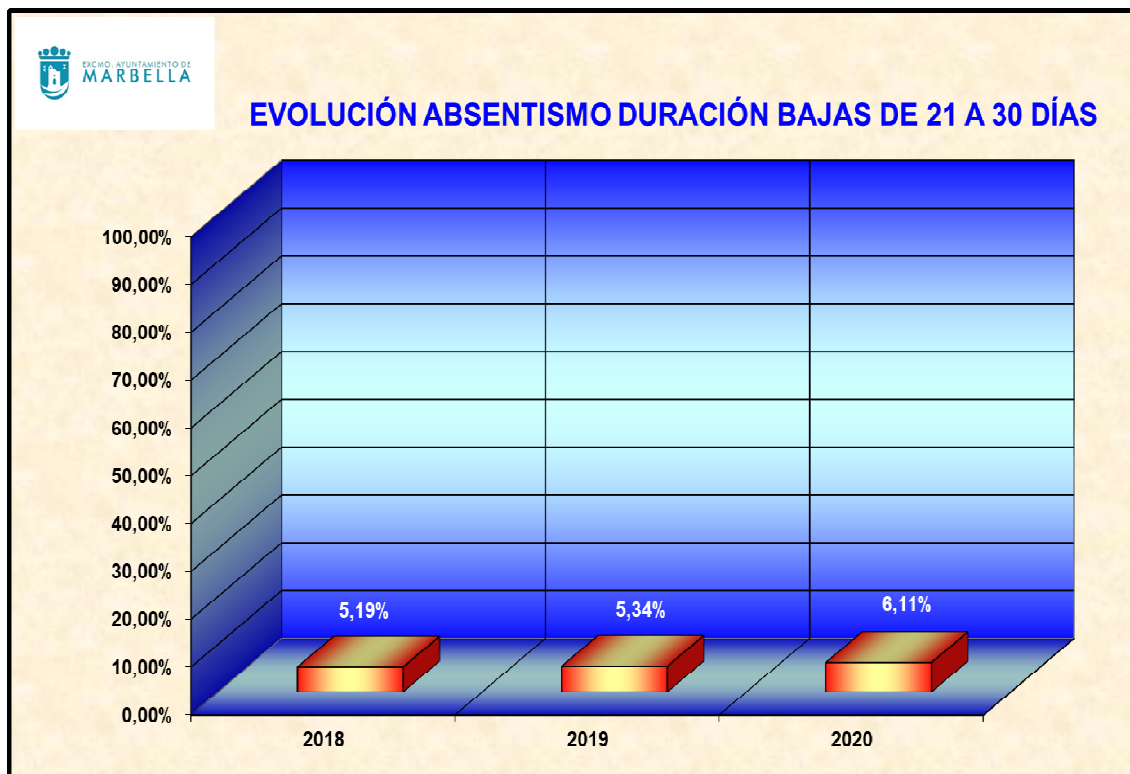


En segundo lugar, son más frecuentes las bajas de 4 a 15 días de duración, que en 2018 representaban el 32,93% del total, en 2019 representaban al 34,39% y en 2020 representan el 32,58 %.

En tercer lugar, serían más frecuentes las bajas de 31 a 60 días de duración, que en 2018 representaban el 7,17%, en 2019 representaban el 7,18% y en 2020 representan el 9,49 %.

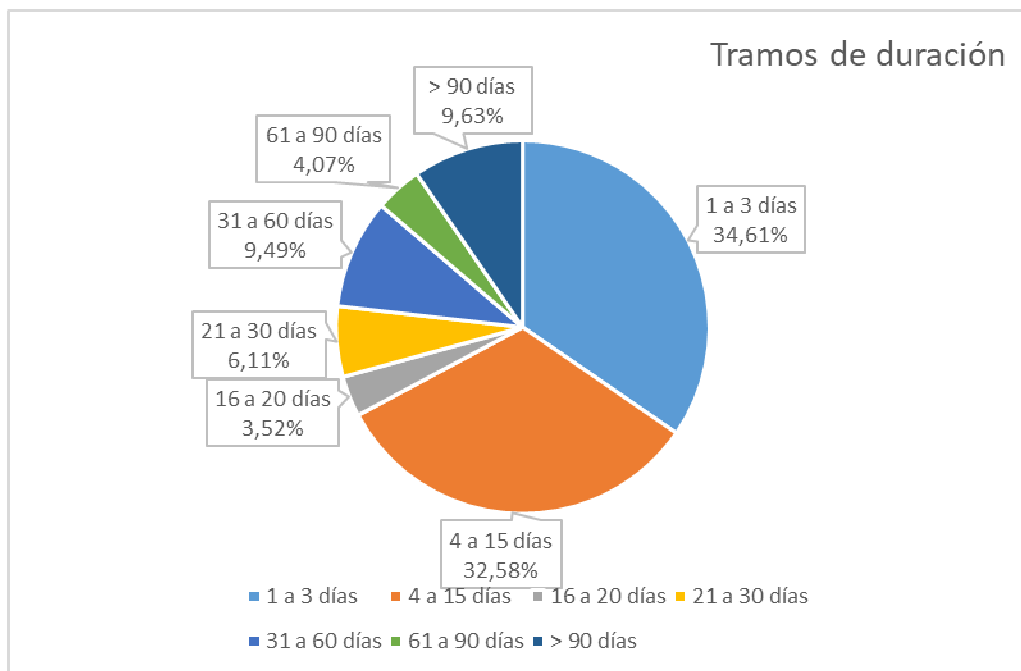


En cuarto lugar, tendríamos las bajas de 21 a 30 días de duración, que en 2018 representaban el 5,19%, en 2019 el 5,34% y en 2020 representan el 6,11 %.



2020 (Enero a Diciembre)

Tramo de Duración	% Total
1 a 3 días	34,61%
4 a 15 días	32,58%
16 a 20 días	3,52%
21 a 30 días	6,11%
31 a 60 días	9,49%
61 a 90 días	4,07%
> 90 días	9,63%
TOTAL	100,00%



Es especialmente llamativo el hecho de que el mayor número de bajas (67,19 %) emitidas se concentra en los tramos de duración de 1 a 3 días (microbajas) y de 4 a 15 días. Esta cuestión nos lleva a preguntarnos ¿Por qué se concentra el mayor número de bajas en estos tramos o periodos, cuando son los días más gravosos para los trabajadores?

La alteración temporal de la salud genera, desde el punto de vista de la protección social, una serie de situaciones de necesidad de diversa naturaleza que deben ser cubiertas por prestaciones de tipo económico, esto es, la sustitución de la renta de activo que se materializa en el derecho del empleado/a público/a al percibo de un subsidio sustitutivo del salario. Se ha de recordar que conforme al artículo 169 de la Ley General de la Seguridad Social, el supuesto protegido es la alteración de la salud, que se concreta en la baja médica emitida por el facultativo del Servicio Nacional de Salud y que impide temporalmente el trabajo requiriendo asistencia sanitaria.

Estas prestaciones se concretan en un subsidio diario cuya cuantía se obtiene aplicando un porcentaje a una base reguladora, fijada por las normas reglamentarias para la cotización que determinan aspectos como la base reguladora, el porcentaje en que se concreta el subsidio, los complementos por los que se mejora la IT y los sujetos que asumen la responsabilidad por el pago.

De estos aspectos, son importantes el porcentaje que, en caso de enfermedad común y accidente no laboral se reparte de la siguiente manera: • 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive • 75% desde el día 21 en adelante.

Del día 1º (el inmediatamente después de la baja médica) al 3º, no se percibe cantidad alguna, con lo que la legislación vigente excluye de protección una amplísima gama de bajas laborales de corta duración que, de frecuencia extrema, generaría un

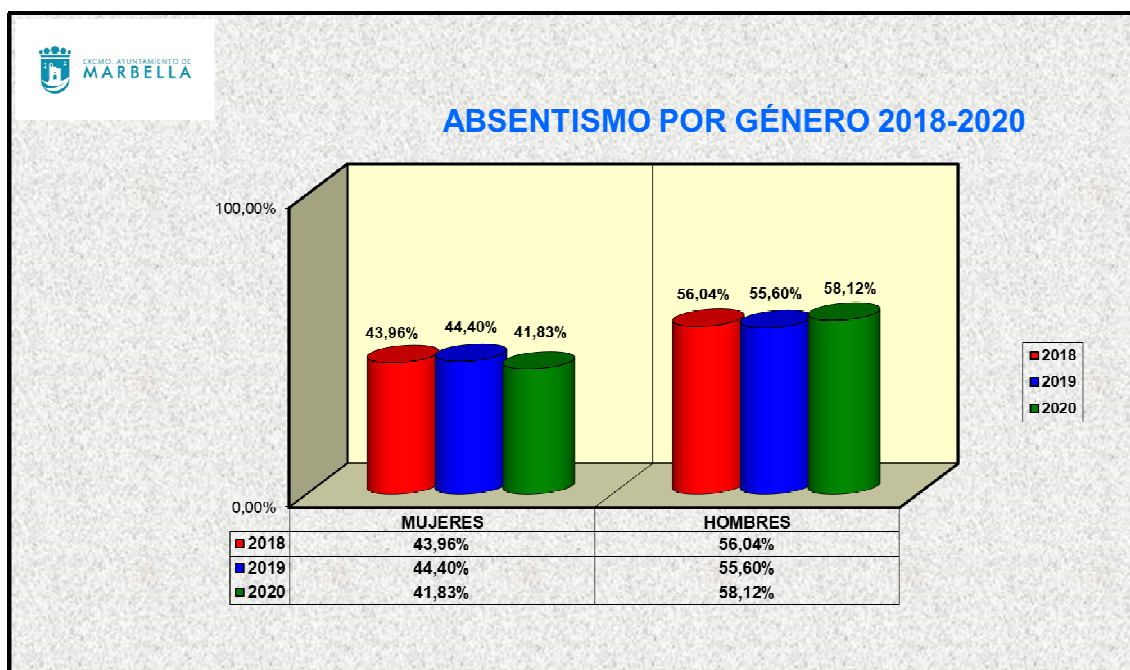
coste elevado para el empresario y para el Sistema, al tiempo que se evitan determinados y frecuentes abusos (los más gravosos para los trabajadores).

El Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 del personal funcionario y el Convenio Colectivo 2021-2024 del personal laboral aprobados por Acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 26/02/2021 incluye un reglamento de complemento o mejora de las prestaciones por Incapacidad Temporal que incide precisamente en establecer una mejora o complemento inferior al 100% en aquellos tramos iniciales de las microbajas y bajas de larga duración que de forma continuada se repiten a lo largo del año.

A la espera de comprobar la ejecución de dicho reglamento en el presente ejercicio, sin duda supondrá un verdadero diagnóstico de algunas de las causas del absentismo en estos tramos

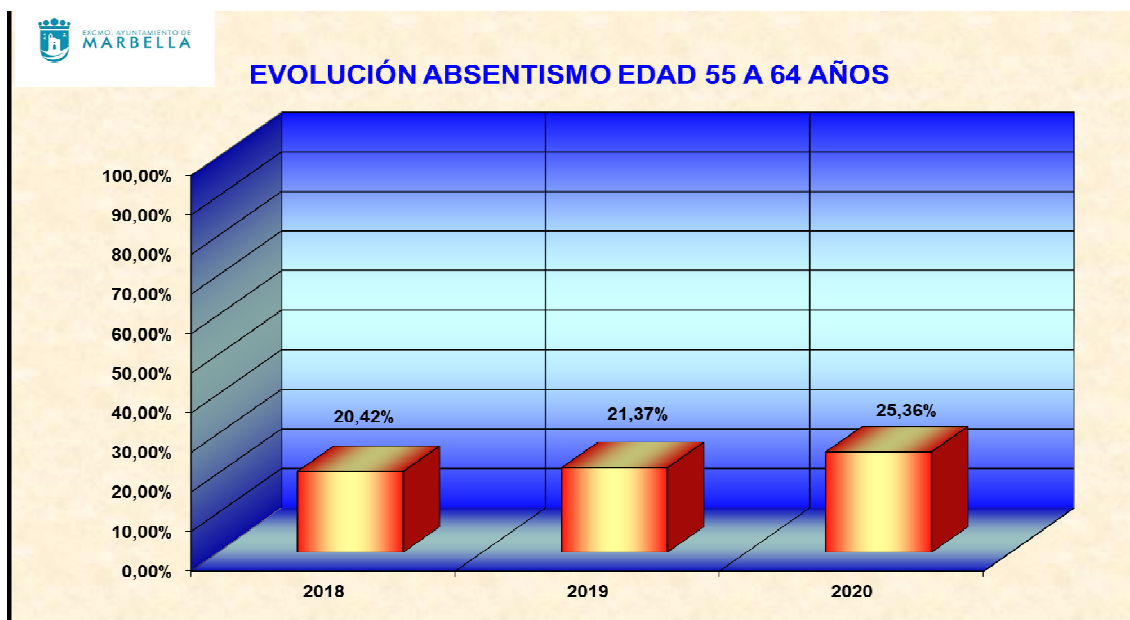
2.- Estudio de absentismo por género:

Tanto en 2018 como en 2019 y 2020 el porcentaje de bajas por CC ha sido algo superior en hombres que en mujeres, representando en 2018 un 56,04% las bajas en hombres y un 43,96% en mujeres, en 2019 un 55,60% en hombres y un 44,40% en mujeres y en 2020 de un 58,12% en hombres y un 41,83% en mujeres.

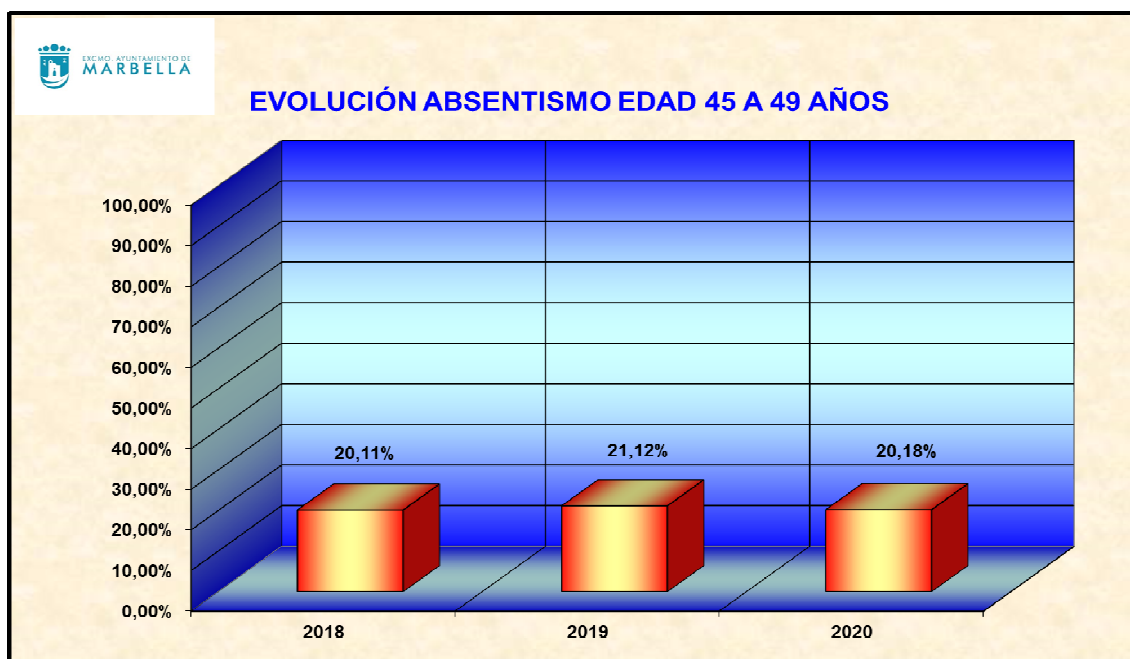


3.- Estudio de absentismo por tramo de edad:

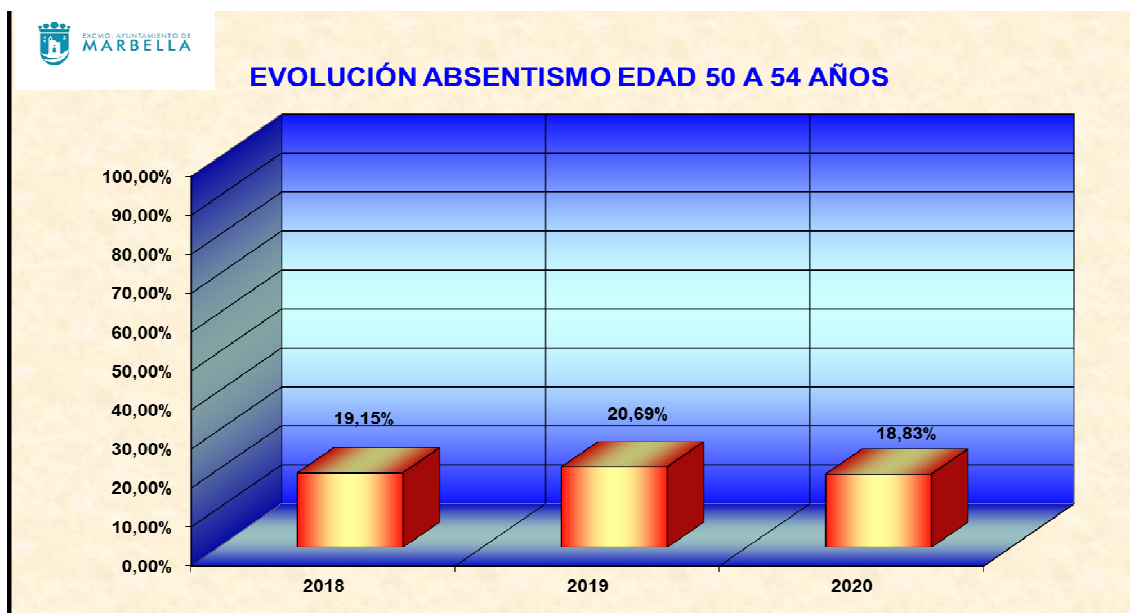
El tramo de edad con más frecuencia de absentismo es el comprendido entre los 55 y 64 años, que en 2018 representaba el 20,42% de las bajas por CC, en 2019 representaba el 21,37% y en 2020 representa el 25,36%.



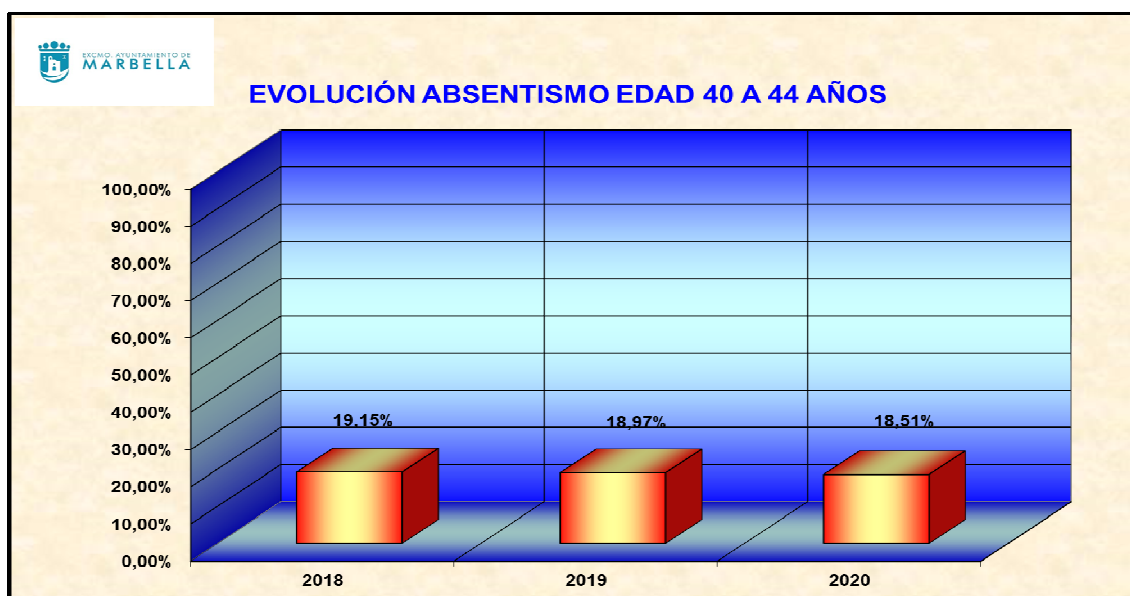
El segundo tramo de edad es el comprendido entre los 45 y 49 años que en 2018 representaba el 20,11%, en 2019 representaba el 21,12% y en 2020 representa el 20,18%



El tercer tramo de edad sería el comprendido entre los 50 a 54 años que en 2018 representaba el 19,15%, en 2019 representaba el 20,69% y en 2020 representa el 18,83%.

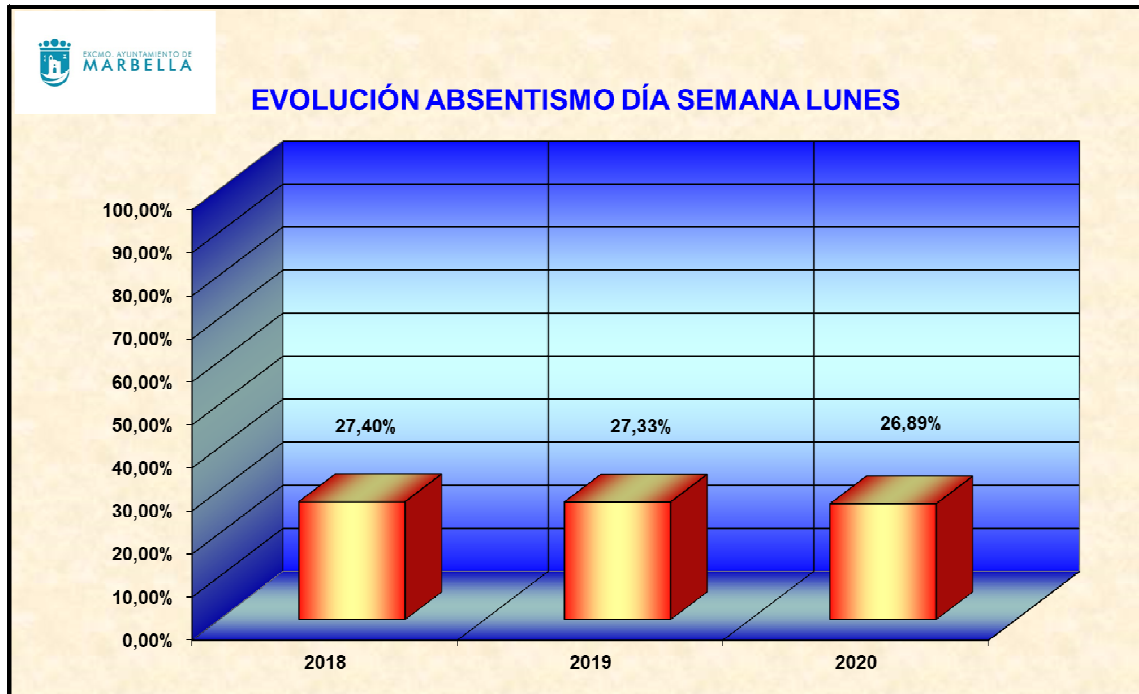


El cuarto tramo de edad es el comprendido de 40 a 44 años que en 2018 representaba el 19,15%, en 2019 representaba el 18,97% y en 2020 representa el 18,51%.

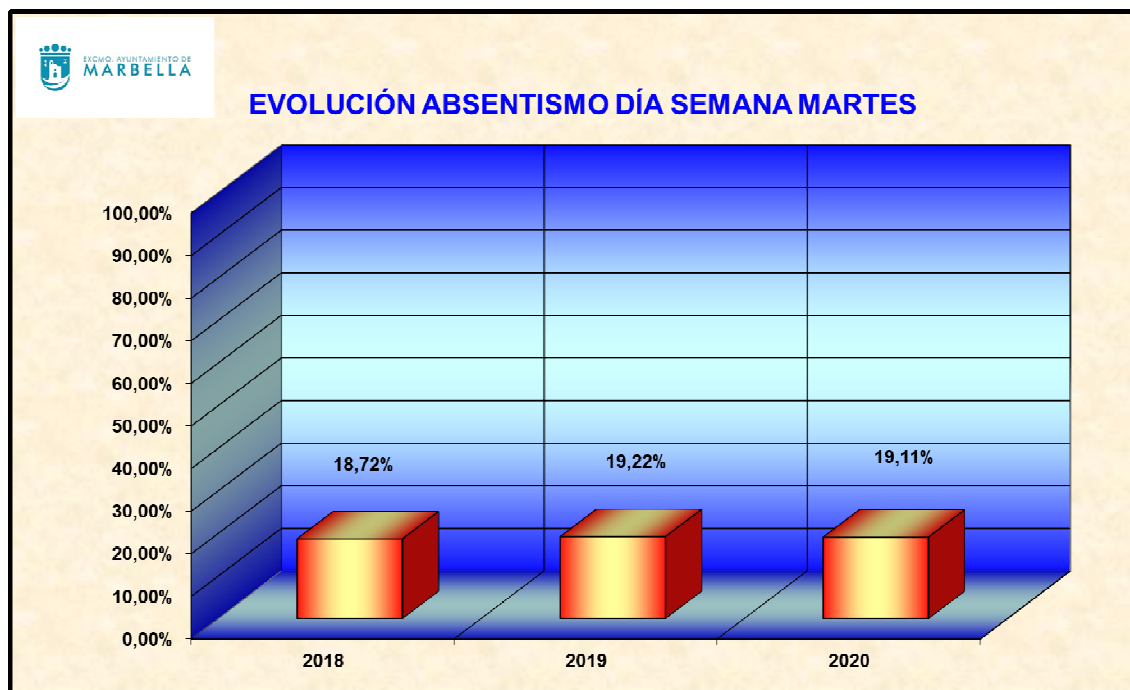


4.- Estudio de absentismo según día de la semana:

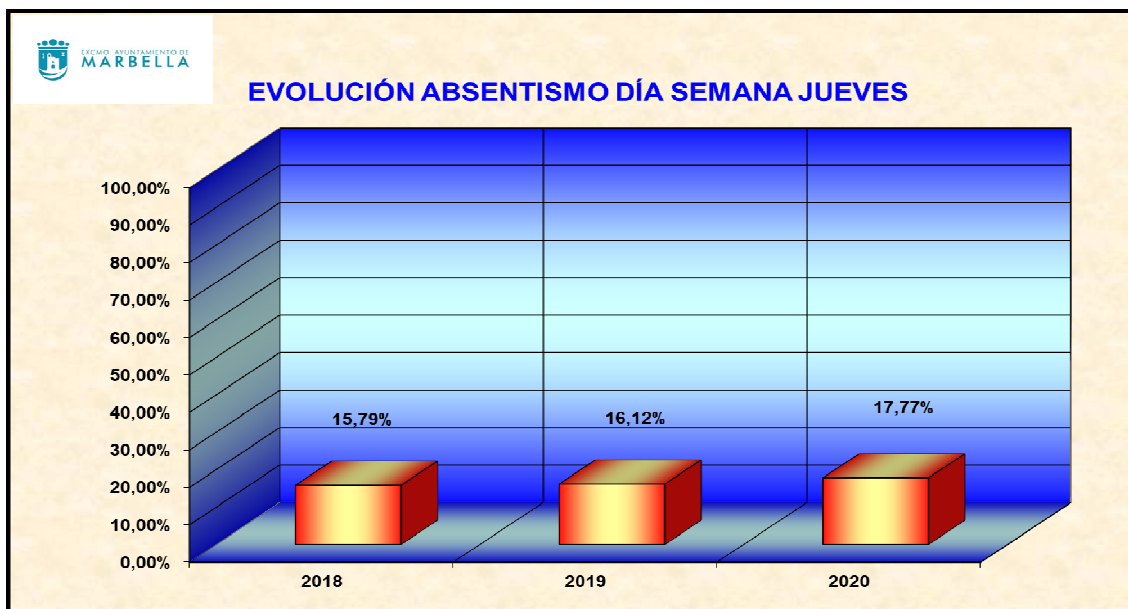
El mayor número de bajas por CC se producen en lunes representando en 2018 un 27,40% del total, en 2019 un 27,33% y en 2020 un 26,89%.



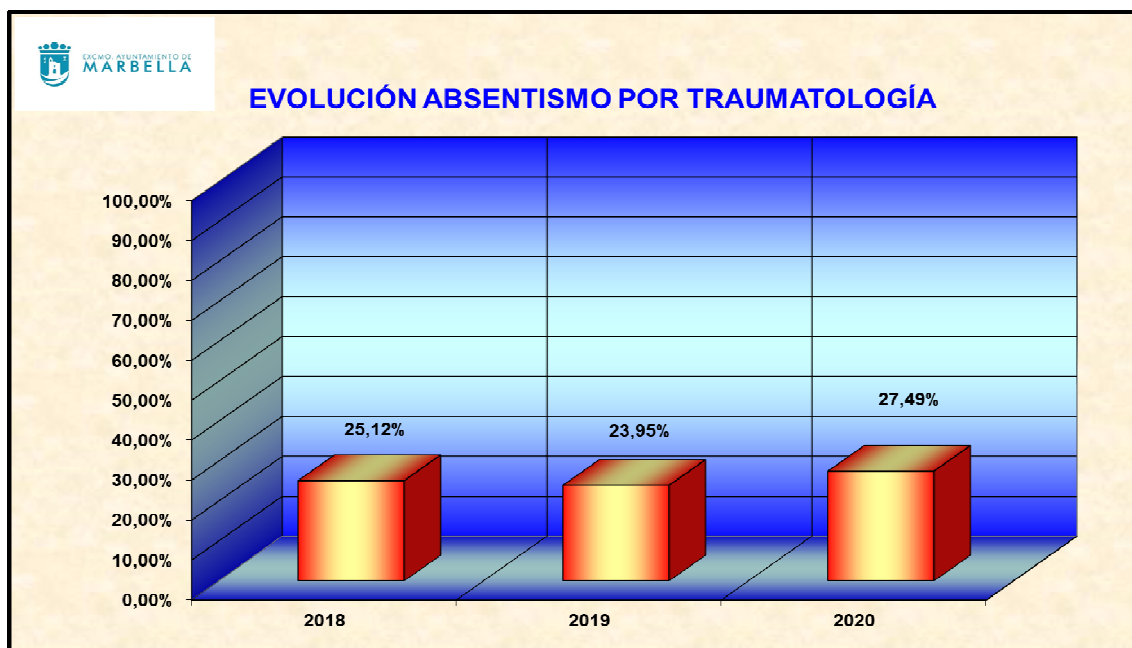
En segundo lugar, el número mayor de bajas por CC se produce en martes, representando en 2018 un 18,72%, en 2019 un 19,22% y en 2020 un 19,11%.



En tercer lugar, el mayor número de bajas por CC se produce en jueves los años 2018 y 2019, representando en 2018 un 15,79% del total y en 2019 un 16,12% y los miércoles en el año 2020 representando un 17,77%.

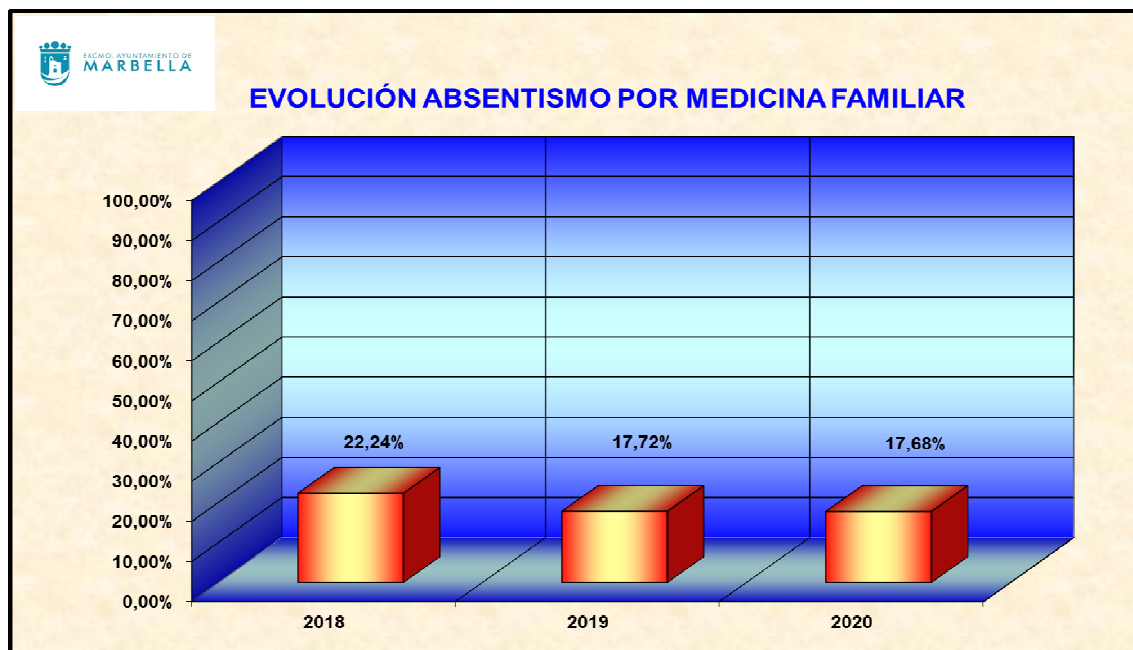


5.- Estudio de absentismo por especialidad médica: Respecto a la causa más frecuente de baja por CC destaca la patología traumatólogica que representa un 25,12%

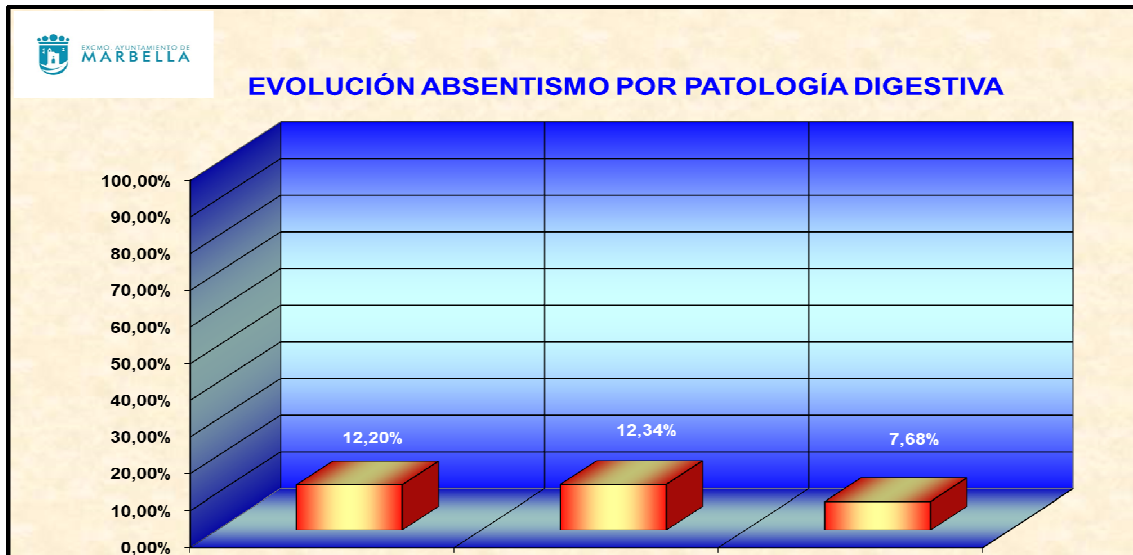


en 2018, un 23,95% en 2019 y un 27,49% en 2020.

En segundo lugar, como causa de baja por CC más frecuente tenemos las patologías relacionadas con la Medicina Familiar, representando un 22,24% en 2018, un 17,72% en 2019 y un 17,68% en 2020.

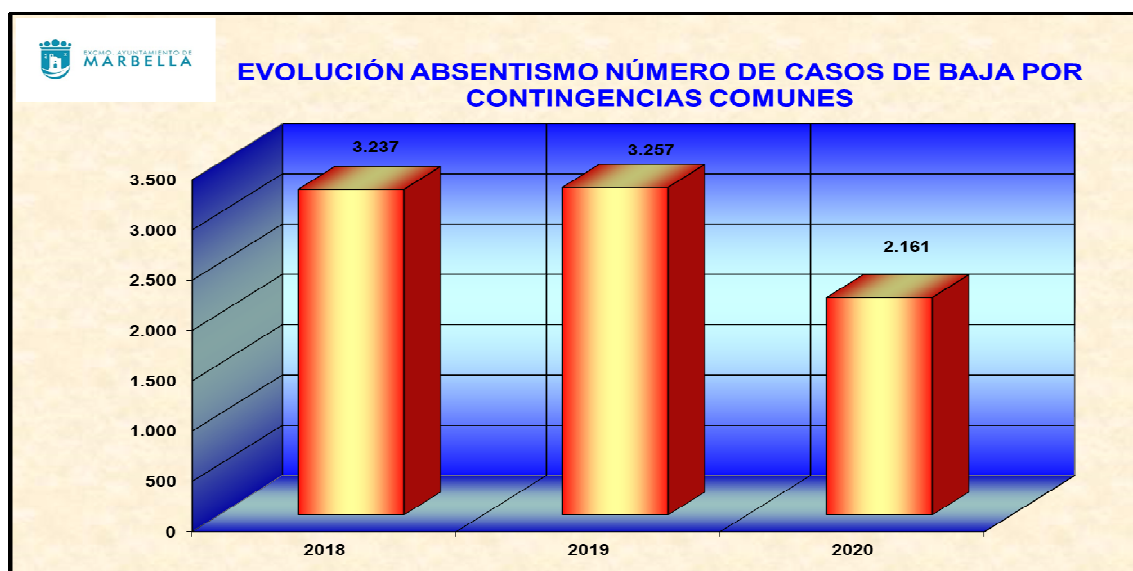


En tercer lugar, destacarían las patologías digestivas, que representaban en 2018 un 12,20% de las causas de baja, en 2019 un 12,34% y en 2020 un 7,68%.



6.- Resumen general de procesos:

El número total de casos de baja por CC ha aumentado de 3.237 en 2018, que supone un índice de frecuencia de 115,03% a 3.257 bajas en 2019, lo que supone un índice de frecuencia de 115,91%. Así mismo, también ha aumentado el número total de días de baja de 66.515 en 2018 a 72.900 en 2019. En el año 2020 se han registrado un número total de casos de baja por CC de 2161.



7.- Evolución del índice de frecuencia: (nº casos de baja / total trabajadores)

El índice de frecuencia del 2019 ha sido menor al del año 2018 desde el comienzo del año, igualándose desde mediados de año (mes de julio) hasta la fecha. No

obstante, sigue siendo mayor del 100% y estando muy por encima del Índice de frecuencia del sector que ronda entre el 53 y el 36%.

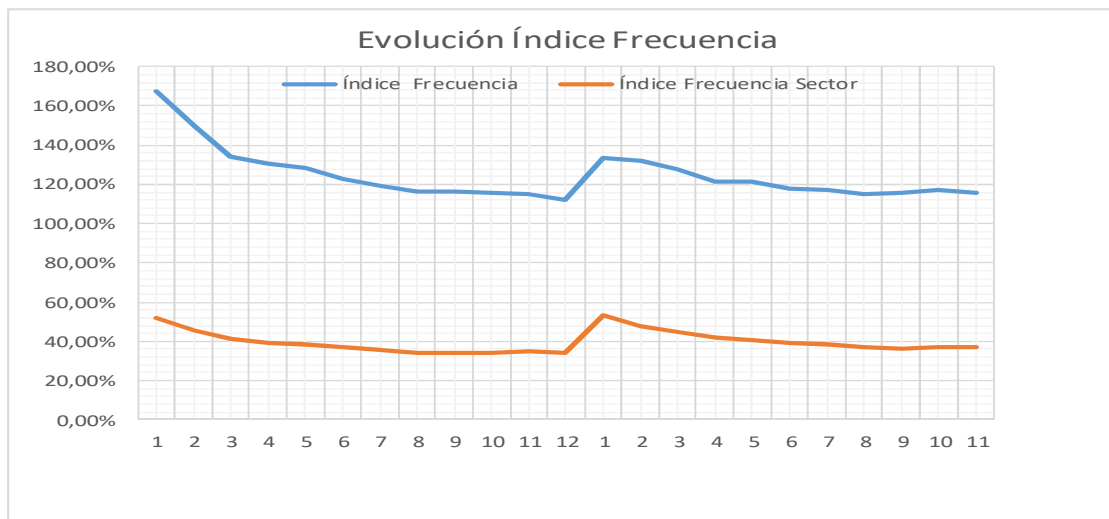


Tabla de datos origen

	mes	índice frecuencia	índice frecuencia sector
2018	1	167,76%	51,77%
	2	149,56%	45,68%
	3	134,17%	41,31%
	4	130,74%	39,19%
	5	128,45%	38,10%
	6	123,01%	36,88%
	7	119,40%	35,69%
	8	116,55%	34,32%
	9	116,13%	33,87%
	10	115,36%	34,38%
	11	115,03%	34,59%
	12	112,18%	34,15%
2019	1	133,56%	53,08%
	2	132,01%	47,96%
	3	127,65%	44,66%
	4	121,09%	41,93%
	5	121,06%	40,77%
	6	117,58%	39,35%
	7	117,03%	38,36%
	8	114,94%	36,68%

	9	115,73%	36,41%
	10	117,02%	36,89%
	11	115,91%	36,76%
	12	112,85%	36,32%

Con respecto al año 2020 la tabla de datos de origen sería la siguiente:

	MES	ÍNDICE FRECUENCIA	FRECUENCIA SECTOR
2020	1	123,40%	50,70%
	2	124,49%	46,44%
	3	118,32%	44,82%
	4	92,63%	36,40%
	5	79,81%	31,87%
	6	75,64%	30,10%
	7	75,70%	29,04%
	8	74,16%	27,89%
	9	73,41%	27,53%
	10	72,79%	27,26%
	11	71,55%	26,94%
	12	69,03%	26,33%

8.- Absentismo por ocupación

De acuerdo con el informe de absentismo por incapacidad temporal por ocupación emitido por el Servicio de Medicina Laboral del Ayuntamiento de Marbella, los datos e índices obtenidos del programa de gestión MEDTRA (correspondiente al periodo de enero a noviembre de 2019) son los que a continuación muestra el siguiente detalle:

Colectivo	% total bajas	Días de baja	% empleados de baja	Índice de Frecuencia
Operarios	25,300%	12607	92,03%	237,36%
Limpiadoras	14,671%	12085	59,84%	133,24%
Policía	7,379%	5661	44,51%	72,83%
Auxiliares	10,805%	4744	50,78%	115,67%
Casos Colectivos	58,155%			

Colectivo	% total bajas	Días de baja	% empleados de baja	Índice de Frecuencia
Operarios	24,127%	11713	95,60%	227,74%
Limpiadoras	13,300%	12383	57,45%	121,54%
Policía	7,363%	7331	45,38%	73,12%

Auxiliares	11,671%	5714	56,11%	125,70%
Casos Colectivos	56,461%			

1.- Índice de frecuencia en el colectivo (nº total casos/total colectivo):

En 2018 el índice de frecuencia fue mayor en Operarios (227,74%), seguido de Auxiliares (127,70%), en tercer lugar, en Limpiadoras (121,54%) y por último en Policías (73,12%) En 2019 el índice de frecuencia ha sido mayor en Operarios (237,36%), seguido de Limpiadoras (133,24%), en tercer lugar, en Auxiliares (115,67%) y por último en Policías (72,83%)

Nota aclaratoria:

El puesto de trabajo AUXILIAR incluye:

Auxiliar de la administración general
Auxiliar administración recaudación
Auxiliar administrativo
Auxiliar de biblioteca
Auxiliar de archivo
Auxiliar de Protocolo
Técnico auxiliar

El puesto de trabajo de OPERARIO incluye:

Operario de oficio
Operario PEAC (Programa de ayuda)
Operario RSU
Operario de limpieza

6.2 Absentismo legal retribuido (justificado)

Es el absentismo de naturaleza laboral definido como “Justificado”, relacionado principalmente con las causas contempladas en el artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o en el Capítulo V “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones” 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, además de lo dispuesto en el Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 del personal funcionario y el Convenio Colectivo 2021-2024 del personal laboral ratificados por Acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 26/02/2021 y el Acuerdo sobre condiciones socio económicas del personal funcionario actualmente vigente.

6.3 Absentismo personal o voluntario (injustificado)

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo) establece que la empresa garantizará el registro diario de la jornada de los trabajadores. Dicho registro deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera estar prevista.

De este modo, el registro debe contener, como mínimo, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de cada trabajador. Así, se trata de una obligación de mínimos que permite que la empresa registre, si así lo desea, no solo la hora de inicio y de fin, sino también el tiempo de trabajo efectivo, así como los tiempos de descanso de cada trabajador. Es importante tener en cuenta que la obligación recae sobre la empresa, no sobre el trabajador, y por ello, debe ser ésta quien garantice el registro estableciendo los medios necesarios para ello.

Además, la empresa deberá conservar el registro de jornada durante cuatro años, debiendo permanecer el mismo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para cumplir con la obligación legal prevista en el nuevo redactado del artículo 34.98 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá acordar cómo organizar el registro y la forma de documentarlo mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa. En este sentido el Ayuntamiento de Marbella en Comisión Plenaria celebrada el día 29 de octubre de 2010, acordó aprobar inicialmente el Reglamento Regulador y desarrollo de la jornada de trabajo conforme al proyecto aprobado por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga número 219 de 17 de noviembre de 2010, con el objeto principal de regular las relaciones entre el Ayuntamiento como empleador y los empleados/as públicos a su servicio, en aquello que afecte a la jornada laboral del todo el personal que presta servicios en el mismo (artículo 2 Ámbito Personal del Reglamento).

En desarrollo de lo anterior, el control de jornada y registro de la misma se está extendiendo a la plantilla municipal en general, alcanzado servicios y departamentos con peculiaridades específicas y que presentan diversas dificultades de control. El Área de Recursos Humanos ha reforzado convenientemente la estructura de la unidad de control de la jornada laboral de los empleados municipales, con la incorporación de puestos de trabajo de Inspectores de Servicios, que ha permitido la extensión del control de la asistencia, puntualidad y permanencia del personal municipal en sus puestos de trabajo a través de los sistemas mecanizados que se están habilitando para ello.

Como consecuencia de ello, se han multiplicado los controles y supervisiones a través de los sistemas habilitados, incrementándose significativamente las comunicaciones al personal instructor y responsable del régimen disciplinario. De esta forma se han contabilizado 176 registros de incidencias de deducción por absentismo no

justificado (el denominado absentismo personal o voluntario) con un total de 268 días no prestados de trabajo.

Para el ejercicio 2021 está previsto la continuidad en el despliegue del control de la jornada de los empleados públicos aún sin supervisión y que pertenecen a plantillas como la Policía Local, Servicios de Extinción de Incendios y Limpieza Viaria y Playas, adaptando los sistemas de control a las especialidades de cada uno de estos Departamentos.

Del mismo modo, se hace necesario la aplicación de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 del Reglamento Regulador y desarrollo de la jornada de trabajo (BOPMA número 219 de 17 de noviembre de 2010) en todos sus términos. Se trata de obtener mayores niveles de compromiso y motivación y evitar el absentismo irregular, explicándoles que las ausencias no justificadas conllevan costes directos e indirectos asociados a la pérdida de calidad y eficacia que ello supone en la prestación de los servicios públicos al ciudadano.

7. Propuestas de actuación en el Plan de acción.

Primera. Planes y protocolos para la mejora de la motivación e impulso del compromiso.

Coordinación de Servicios y Departamentos participantes en el Plan de Acción sobre el Absentismo en el Ayuntamiento de Marbella en materias:

Formación de Mandos Intermedios en materia de gestión de personas y equipos.

Se hace necesario profundizar en la competencia Gestión de Equipos: *“dirigir y guiar a las personas que componen su equipo de trabajo hacia la consecución de los objetivos de la organización, facilitándole los recursos y conocimientos necesarios y proporcionándoles motivación y apoyo, en función de personas y contexto”*, lo que requerirá de la correspondiente responsabilidad derivada del incumplimiento de la salud y riesgos laborales por los mandos corresponsables.

La acción formativa deberá conseguir que los mandos intermedios pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de Marbella dirijan a las personas y equipos de trabajo a su cargo de una manera más eficaz y que tenga como resultado un mayor rendimiento del equipo y una mayor satisfacción de las personas que lo forman, para que sean capaces de:

- Aprovechar las fortalezas naturales de cada miembro del equipo
- Identificar los diferentes patrones de comportamiento espontáneo que mejor se adecuan a cada situación de liderazgo
- Analizar estrategias flexibles que faciliten el desarrollo de competencias, optimicen la motivación del equipo y le permitan influir de forma positiva en la consecución de objetivos
- Propiciar habilidades de comunicación y dirección idóneas ante situaciones de trabajo habituales: dar una dirección de trabajo concreta, felicitar, corregir, asesorar, escuchar y delegar

- Gestionar adecuadamente los conflictos que surjan a través del desarrollo de habilidades directivas.

La figura del mando intermedio es la figura ubicada jerárquicamente entre el foco de operaciones y la dirección, situándose por debajo de los dirigentes y por encima de los trabajadores (Aguado, Lucía y Arranz, 2008). Haciendo referencia al desempeño de los mandos intermedios o supervisores, estos ejercen un papel de gran relevancia dentro de la organización puesto que las funciones o tareas que prestan son de carácter dinámica, interviniendo en la construcción y desarrollo de los procesos organizacionales. Básicamente, realizan la transferencia de órdenes o planteamientos de la dirección a los empleados, en sentido descendente y ascendente, con la recogida de información de los niveles inferiores y su posterior comunicación a la alta dirección. De ellos depende en gran medida la planificación, ejecución, solución de conflictos, asunción y cumplimiento de objetivos, motivación, transmisión de directrices, ejecución de cambios y control del trabajo, etc. desarrollado en la empresa, de modo que facilita que los empleados, en cada grupo organizacional, desarrollen un sentido claro de qué hacen, cómo y para qué lo hacen.

Por todo ello, la formación en ciertas competencias debe ser prioritaria, introduciendo programas relacionados con competencias o habilidades relevantes dentro de cada perfil laboral como pueden ser las relativas a Comunicación, Mediación, Innovación, Planificación, Gestión del Tiempo, Toma de decisiones, gestión emocional, resolución de conflictos, etc.

El 9º Barómetro europeo del Absentismo y Compromiso de los trabajadores (Ayming), partiendo de la fuerte correlación inversa entre el absentismo laboral y los valores de compromiso, satisfacción y nivel de implicación de los trabajadores, reafirma la influencia que llegan a tener los mandos intermedios en la prevención del absentismo, la mejora de la calidad del trabajo y las estrategias de gestión, a través del compromiso y participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización y el proceso de motivación de los mismos.

Hoy en día se requiere un perfil de mando intermedio capaz de transformar la gestión contando con las personas, transmitiendo la naturalidad de la autogestión donde cada una de las partes es igual de importante para crecer y aumentar la eficiencia con nuevas formas de hacer las cosas. Deben considerar que tanto ellos como los trabajadores no son los responsables únicos, sino que se ha de implicar a todos los colectivos a través de la concienciación en cascada, fomentando la coordinación y el trabajo en equipo y mejorando la satisfacción en el trabajo lo que, inequívocamente producirá la disminución del absentismo.

Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales para todos los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Marbella.

En aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento de Marbella debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales adecuada, debiendo estar enfocada específicamente al puesto de trabajo desempeñado

por cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. Esta formación se impartirá, prioritariamente, con medios propios; si bien, podrá concertarse con servicios o entidades ajenas debidamente autorizadas la acción formativa correspondiente, dependiendo de la especificidad de los riesgos.

En el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se establece el contenido mínimo del programa de formación para el Curso Nivel Básico de Prevención de 50 horas. Actualmente, el curso de Prevención de Riesgos Laborales que imparte el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, cuenta con el siguiente contenido, sin perjuicio de las nuevas materias que se puedan añadir, según las necesidades formativas:

1. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
3. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
4. CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD: LUGARES DE TRABAJO.
5. RIESGO ELÉCTRICO.
6. RIESGO DE INCENDIO.
7. EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN.
8. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO.
9. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.
10. NORMAS BÁSICAS DE ALMACENAMIENTO.
11. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
12. AGENTES FÍSICOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS.
13. CARGA MENTAL.
14. CARGA FÍSICA.
15. PRIMEROS AUXILIOS.
16. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.
17. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.
18. SEGURIDAD EN CONSTRUCCIÓN, JARDINERÍA O PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS.

Toda esta formación estará supervisada por el Comité de Salud Laboral.

Vigilancia de la Salud en la Gestión del Reclutamiento y del personal permanente o estructural

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995), configuran el régimen jurídico de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, estableciendo que *«El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.*

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias»

Del mismo modo, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995), establece que *«La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno o, en su caso, deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos»*

En el mismo sentido tanto el artículo 4.1 b) como el artículo 37.3 g) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997), establecen que como contenido general de la evaluación se tendrán en cuenta tanto las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

De acuerdo con la NTP (Nota Técnica de Prevención) número 959/2012 del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), La vigilancia de la salud *consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El término “vigilancia de la salud” engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de absentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, reconocimientos médicos.*

Por todo ello, se ha elaborado y aprobado en Junta de Gobierno Local **un Protocolo para la protección de los trabajadores especialmente sensibles (TES)**, que determine el procedimiento y que tratará de establecer las pautas de actuación necesarias para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, con la finalidad de que estas personas efectúen su trabajo en condiciones que no

perjudiquen su salud a través de mecanismos que permitan la adaptación del puesto que desempeñan a sus especiales características personales o estado biológico, tratando de eliminar los efectos perjudiciales que pudieran ocasionarles las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, se elaborará y aprobará un **Protocolo para la vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, cuyo objetivo es contar con un instrumento que determine orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Marbella a los riesgos psicosociales. Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la psicología del trabajo aborda los factores psicosociales o condiciones de trabajo psicosociales. De acuerdo con el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), cuando estas condiciones son malas, deficientes o adversas bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y actitudes de los trabajadores, impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar. Estos llamados factores de riesgo habrá que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos y controlarlos.

Igualmente se elaborará y aprobará un **Plan municipal de prevención de las adicciones** que repercuta positivamente en la salud de los empleados/as públicos/as, evitando que el entorno laboral suponga un riesgo para el desarrollo de la enfermedad a través de la eliminación de las prácticas adictivas con la prevención.

Asimismo, se elaborará y aprobará un **Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso Laboral** que tendrá por objeto definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

En el mismo sentido y en consonancia con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se impulsará un **Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género** donde se establecerán las directrices, objetivos y líneas básicas de intervención que orientarán las actividades en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género, constituyendo un instrumento coordinado, planificado y coherente compuesto por medidas transversales y acciones en diferentes ámbitos de actuación con el fin de prevenir la violencia de género.

Por otro lado se desarrollará el **Plan de Vigilancia de la Salud** para el ejercicio 2021, con las actuaciones contempladas en el Informe emitido por el Servicio de Medicina del Trabajo del Ayuntamiento de Marbella, teniendo en cuenta que la vigilancia de la salud nos ayuda a identificar los problemas en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, gestión del caso, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos); planificar la acción preventiva estableciendo las prioridades de actuación y las acciones a realizar y evaluar las medidas preventivas controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de

unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.

El Informe emitido por el Servicio de Medicina Laboral, establece las actividades que serán realizadas durante ejercicio 2021, así como las actividades que se encuentran en proceso en el momento actual:

1.- Desde este Departamento se están llevando a cabo citaciones a distintos colectivos a fin realizar los reconocimientos médicos legalmente establecidos. Nuestro orden de prioridad son los trabajadores especialmente sensibles y los retornos de IT tras baja de larga duración.

2.- Realización de analíticas por parte de un laboratorio clínico. El objetivo de este servicio es completar los reconocimientos médicos en los supuestos necesarios.

3.- Teniendo en cuenta la plantilla de trabajadores que integran este Ayuntamiento y los recursos de los que dispone este Servicio, se ha determinado la necesidad de contratar un Servicio de Prevención ajeno para llevar a cabo la “Vigilancia de la Salud” de aquellos reconocimientos médicos que no se puedan asumir por parte de este Departamento. La prioridad estipulada es comenzar por aquellos colectivos de mayor riesgo en el trabajo y con los que presentan mayor accidentabilidad y mayor número de contingencias comunes. En este sentido, proponemos comenzar con los reconocimientos médicos por los siguientes colectivos:

- Operarios R.S.U.
- Operarios de Limpieza Viaria.
- Servicio Limpieza Edificios (Limpiadoras).
- Servicios Operativos.
- Seguridad Ciudadana (Policía Local). - Auxiliar Administración General.

4.- Durante el próximo ejercicio económico se continuará con la “Campaña de Vacunación de la Hepatitis B” para aquellos colectivos con riesgos de exposición a este virus, como son: Servicio de Residuos Sólidos Urbanos (RSU), Servicio de Limpieza, Extinción de Incendios y Policía Local.

5.- En octubre de 2021, como cada año, comenzaremos con la “Campaña de Vacunación Antigripal” para todos los trabajadores que lo deseen. 6.- Se prevé que durante el próximo ejercicio económico continuemos con la “Campaña de Detección Precoz del Cáncer de Colon y Recto”.

Evaluación de Riesgos Laborales. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con lo establecido en el capítulo II “Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, «La

evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse». Particularmente, el artículo 4 de la norma citada, establece que la evaluación inicial de riesgos deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de las condiciones de trabajo. Se efectuará una evaluación inicial a todos los nuevos puestos y actualización de los ya existentes.

La memoria de actividades aportada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Marbella durante el ejercicio 2019, recoge información sobre las acciones preventivas desarrolladas en cada uno de los campos de especialidad preventiva, así como las acciones formativas y divulgativas realizadas.

La citada memoria determina la organización de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Marbella, con los recursos y medios de los que actualmente dispone. Así, indica que de acuerdo con el artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97 de 17 de enero), el Excmo. Ayuntamiento de Marbella organiza los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas con arreglo a la modalidad de un Servicio de Prevención Propio. Se entiende como Servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Marbella.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma el marco normativo de la prevención de riesgos laborales y en el artículo 16 refuerza la obligación de integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos del mismo.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales municipal en aplicación de lo preceptuado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales debe proporcionar al Excmo. Ayuntamiento de Marbella el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina Laboral cuenta en la actualidad con la siguiente plantilla, que si bien, en su mayoría no son puestos de trabajo de Administración Especial con la configuración y perfil adecuado a las funciones que le son encomendadas en la unidad, el personal técnico si cuenta con formación en las tres especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada al Trabajo, mientras que el resto del personal dispone de formación en diferentes niveles de prevención de riesgos laborales (nivel intermedio y básica).

1000116	AUXILIAR ADMINISTRACION GENERAL	LINF	UTR02012	NEG. GESTIÓN DE PLANTILLAS Y PTOS. TRABAJO
9000855	MAESTRO/A-CAPATAZ	LF	UTR02022	UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
9001529	TÉCNICO GRADO MEDIO	LINF	UTR02022	UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
9001528	TÉCNICO GRADO MEDIO	LF	UTR02022	UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
9001531	TÉCNICO GRADO SUPERIOR	LF	UTR02022	UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
10018437	PEÓN DE MANTENIMIENTO ADMINISTRATIVO/A ADMÓN	LINF	UTR02022	UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
78	GRAL.	FC	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL
900909	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	FI	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL
1002004	MÉDICO ESP. MEDICINA LABORAL	LI	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL
1000410	TÉCNICO GRADO MEDIO	LINF	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL
1000411	TÉCNICO GRADO MEDIO	LINF	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL

Por todo ello, se propondrá a la representación de los trabajadores, puesto que el Ayuntamiento de Marbella dispone en la plantilla de vacantes adecuadas al desempeño de las funciones asociadas a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, el estudio e inicio de las acciones para la convocatoria para su cobertura, tanto de plazas como de los puestos de trabajo singulares disponibles:

1000665	JEFE/A DE SERVICIO MEDICO Y DE PREVENCIÓN	FC	UTR0202	SERVICIO MEDICO Y DE PREVENCION
1002001	JEFE/A DE UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	FC	UTR02022	UND. PREV. RIESGOS LABORALES
1001993	TECNICO SUPERIOR EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	FC	UTR02022	UND. PREV. RIESGOS LABORALES
1000623	TECNICO PREVENCION	FC	UTR0202	SERVICIO MEDICO Y DE PREVENCION
1000713	ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACION GENERAL	FC	UTR0202	SERVICIO MEDICO Y DE PREVENCION
1002000	JEFE/A UNIDAD MEDICINA LABORAL	FC	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL
2102	ENFERMERO/A ESP. ENFERMERÍA TRABAJO	LF	UTR02021	UNIDAD DE MEDICINA LABORAL

A lo largo del ejercicio 2021, se propondrá al Comité de Seguridad y Salud la elaboración y aprobación de un Protocolo para la evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo existentes en la Relación de Puestos de Trabajo, de acuerdo con los criterios orientativos que se relacionan a continuación:

- La evaluación inicial de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de una empresa.
- Deben volver a evaluarse los puestos de trabajo que se vean afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos o la introducción de nuevas tecnologías para el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Deben volver a evaluarse los puestos de trabajo en los que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo.
- Deben evaluarse los puestos de trabajo cuando se produzca la incorporación de un nuevo trabajador, sobre todo cuando sus circunstancias personales lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- La evaluación inicial debe revisarse cuando lo establezca una disposición específica, si se detectan daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

Igualmente, para el próximo ejercicio 2021, se propondrá al Comité de Seguridad y Salud la elaboración y aprobación de un Protocolo para la confección de profesiogramas en los que se especifiquen y se acrediten las funciones que tiene el empleado/a público adscritos a los puestos de trabajo de la Relación de Puestos de trabajo que apoye el proceso de valoración de puestos de trabajo y confección de la Relación de Puestos de Trabajo que, en la actualidad, se están gestionando.

Segunda. Control del estado del trabajador durante la IT. Protocolo inspección y Control Servicios Sanitarios de Andalucía (SAS).

Control del estado de salud del empleado/a pública durante la IT. Procedimiento de verificación del estado de salud del empleado/a público en procesos de IT.

El artículo 20.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone que «El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones».

En base a lo dispuesto por la norma, el Ayuntamiento de Marbella puede habilitar el procedimiento adecuado para, o bien con medios propios (Servicio de Medicina del Trabajo) o a través de la contratación de servicios médicos, para la verificación del estado médico del trabajador que presenta baja por procesos de Incapacidad Temporal y hacerles un seguimiento del proceso.

El precepto citado, respecto a la interpretación jurisprudencial del derecho a la no discriminación, integridad física, intimidad y dignidad personal, ha sido examinado

por la sentencia del TS número 62/2018, de 25 de enero de 2018, que confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional número 114/2016, de 27 de junio de 2016, extrayendo los siguientes extremos:

* Se enmarca dentro de las facultades de dirección y control de la actividad laboral que le corresponden al empresario como titular de la empresa, conforme a las reglas generales del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

* La norma, de forma expresa (*Artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores*:

“3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.”), incluye dentro de este posible control el respeto a las exigencias de la buena fe y el respeto a los derechos de los trabajadores, esencialmente, todos aquellos relacionados con la salvaguarda de su intimidad y la consideración debida a su dignidad.

* La potestad que otorga al empresario el artículo 20.4 ET consiste en verificar el estado de salud del trabajador "mediante reconocimiento a cargo de personal médico", sin establecer restricción alguna salvo el respeto a los derechos básicos de los trabajadores en la relación de trabajo que recoge el artículo 4.2 ET

* En relación al control y supervisión del estado de salud de los trabajadores se ha de ser especialmente respetuosa con el derecho a la no discriminación, a la integridad física, a la intimidad y a la dignidad personal.

La potestad según la cual el Ayuntamiento de Marbella podrá verificar el estado de salud del empleado/a pública que sea alegado por estos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, comporta el deber del trabajador de someterse a ese proceso de verificación de su estado de salud, previniéndose en el precepto que, la negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Por ello, el Ayuntamiento de Marbella está facultado para organizar el procedimiento de verificación de la salud del empleado/a público, sin que la norma disponga otras limitaciones diferentes a las que de ordinario se desprenden de las exigencias de la buena fe y el respeto a los derechos de los trabajadores, esencialmente en este punto, de todos aquellos relacionados con la salvaguarda de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, a la que de forma expresa se refiere en ese mismo contexto del control de la actividad laboral el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, parece importante indicar que el empleado/a público obligado a someterse a la verificación de la salud, no debe asumir desembolsos ni gastos para acudir a las visitas médicas presenciales, que pueden realizarse también en el domicilio de los trabajadores, lo que se ajustaría más a su situación de incapacidad temporal, cuya

finalidad principal es que se reponga en el plazo más breve posible, a lo que no se ayudaría con estos desplazamientos, especialmente cuando se trate de enfermedades graves o cuando el empleado/a público tenga problemas de movilidad (sentencia AN número 190/2018, de 30 de noviembre de 2018).

La doctrina, reflejada en la sentencia de la AN número 114/2016, de 27 de junio de 2016, ha precisado que corresponde a la empresa satisfacer los gastos de desplazamiento efectuados por los trabajadores para acudir a los controles de su estado de salud, siempre que los mismos estén debidamente justificados, sin que existan razones para distinguir entre desplazamientos por enfermedades graves o con movilidad limitada del resto de los procesos de IT.

Por último, se ha de confirmar que los datos obtenidos durante el reconocimiento médico del empleado/a público son de carácter confidencial y reservado y se ha de tener en cuenta que no se puede conocer el resultado de las pruebas realizadas, ni tan siquiera el diagnóstico, limitándose el procedimiento de verificación del estado de salud a constatar si el empleado/a público se encuentra o no enfermo.

Se impulsarán los procedimientos adecuados a través de las modificaciones oportunas en el Convenio Colectivo 2021-2024 del personal laboral y en el Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 del personal funcionario, ratificados por Acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 26/02/2021, para configurar el Procedimiento de verificación del estado de salud de los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Marbella en procesos de IT, así como la aplicación de los términos previstos en el artículo 20.4 en relación con los supuestos de suspensión de los derechos económicos derivados de dichos procesos.

Inspección y Control de los Servicios Sanitarios (SAS)

En la actualidad el Ayuntamiento de Marbella tiene suscrito un convenio/acuerdo con la Inspección y Control de los Servicios Sanitarios, cuya finalidad es ejercer las funciones de ***Inspección y prestaciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía***, así como la vigilancia del cumplimiento de la normativa sanitaria y de la Seguridad Social, extendiendo su actividad al control del cumplimiento de las normas sanitarias asistencias velando por la calidad de la misma. A través de este convenio y de los canales de información y datos habilitados para ello, se procede al control de aquellas bajas situadas en los periodos de duración de 1 a 3 días, de 4 a 15 días y de 16 a 20 días (micro bajas) con procedimientos de revisión y control definidos en el mismo.

Estos procedimientos, a través de la modificación de los planteamientos incluidos en el convenio/acuerdo y la renovación del mismo con la inclusión de nuevas y prácticas funcionalidades, deberían ser ampliados y que alcanzaran a mayor número de procesos de bajas.

Se ha de recordar que las empresas no pueden cuestionar el parte de baja médica emitido por facultativo del Sistema Nacional de Salud, en nuestro caso del SAS, pero sí que pueden efectuar controles sobre el estado de salud del trabajador a cargo del

personal médico y además puede realizar y adoptar medidas de vigilancia y control a través, por ejemplo, detectives privados siempre que se realice en espacios públicos y no se conculquen los derechos y libertades públicas. El Ayuntamiento de Marbella podrá verificar el estado de incapacidad mediante reconocimiento a cargo de personal médico y la negativa a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos. Cuando se realicen los reconocimientos médicos respecto de su personal y se observen casos de imprudencia, fraude, uso abusivo de la situación de la Incapacidad Temporal, podrá poner los resultados de los reconocimientos médicos en conocimiento de la Entidad Gestora (INSS) o Entidad Colaboradora (FREMAP),

Inspección del INSS e inspección del SAS.

8. INFORMACION AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales cuando dice *«las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva»*, el Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso, con las limitaciones previstas en el propio apartado 4 de la citada norma, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995.

Por ello, específicamente y en relación con este Plan de Acción sobre el Absentismo en el Ayuntamiento de Marbella, el Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso al contenido y evaluación de la ejecución completa y específica del citado Plan.

Por último, para llevar a cabo el control y ejecución de este Plan de Acción sobre el Absentismo, así como la consecución de los objetivos propuestos, se creará una Comisión de Seguimiento que emanará del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Marbella. Dicha Comisión será la encargada de confeccionar los calendarios de actuaciones previstos, así como de la revisión anual del mismo”.