

**PLAN MUNICIPAL DE MADRID PARA FOMENTAR LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS FACILITADORAS PARA LA MEJORA DE LAS RELACIONES LABORALES, PERSONALES Y FAMILIARES.**

La Constitución española de 1978 al recoger en su artículo 39, Capítulo III de los Principios Rectores de la Política Social y Económica que, “los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”, comienza una línea de desarrollo normativo que, en el ámbito de las relaciones laborales, ha ido teniendo plasmación sustantiva en una serie de medidas concretas que, al principio dispersas, han terminado confluyendo a través de la negociación entre la Administración y las organizaciones sindicales en la firma, el 7 de diciembre de 2005, de un Acuerdo sobre medidas retributivas y mejora de las condiciones de trabajo y profesionalización de los/las empleados/as públicos/as de la Administración General del Estado.

En este mismo sentir, el Gobierno municipal de Madrid siempre consciente de la situación en la que se desenvuelve y los cauces que la sociedad actual le demanda, ha venido estableciendo a lo largo de los sucesivos Acuerdos que regulan las condiciones laborales de sus empleados/as, una serie de medidas que se han considerado necesarias para conseguir que la situación de sus trabajadores/as pudiera conjugar el bienestar de los/as mismos/as con una eficacia del servicio público a la que los/las trabajadores/as municipales están llamados a prestar a la ciudadanía de Madrid. Con este ánimo de constante renovación y en el afán de mejorar cada día y avanzar en la medida de las posibilidades normativas existentes, se hace eco de las actuaciones seguidas y medidas adoptadas en otras Administraciones y de las propuestas y resultados que en este ámbito de estudio se están obteniendo en diferentes foros nacionales y europeos. Esto es así tanto en un plano interno dirigido a sus trabajadores/as, como mediante el establecimiento y desarrollo de políticas activas dirigidas a trasladar esos principios al ámbito de la ciudadanía como demuestra el “II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009”.

Por su parte, las organizaciones sindicales más representativas del Ayuntamiento de Madrid, han puesto de manifiesto la necesidad de concretar las políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de los/las empleados/as públicos, dándoles la visión definitiva de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por todo lo anterior, el Consejo Consultivo para la mejora de los servicios públicos, constituido con fecha 10 de noviembre de 2004 por la Corporación y las Organizaciones Sindicales más representativas, acuerda aprobar el “Plan Madrid Comparte” mediante el que se fomenta la adopción de una serie de acciones facilitadoras de las relaciones laborales, personales y familiares, integrado por un conjunto de medidas y actuaciones implantadas, en fase de desarrollo o en fase de estudio para su implantación.

El objetivo del Plan Madrid Comparte es por un lado estudiar las medidas de las que ya se viene disfrutando por el personal municipal en materia de conciliación, evaluar su aplicación y utilidad, y a la vista de ese estudio interpretarlas, modificarlas, complementarlas o, en definitiva, mejorar y optimizar su rendimiento.

Por otro lado en el PLAN se referirán medidas y actuaciones nuevas, enunciadas como propuestas, de las que se dará traslado al resto de Organizaciones Sindicales y de Areas Municipales, con la finalidad de que involucrando al mayor número de agentes posible, todos se sientan vinculados por el resultado que se obtenga, de tal manera que la adopción de acuerdos que contengan líneas de actuación dentro del mismo sirvan como directrices reales para futuras negociaciones.

Finalmente el Plan Madrid Comparte contendrá el mandato de actuar en una dirección concreta dirigido a Órganos ya constituidos que serán los encargados de la plasmación positiva en la norma de directa aplicación.

El contenido consta de las siguientes grandes líneas de desarrollo:

### **EN MATERIA DE JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

#### **Reducciones de jornada**

Los/las trabajadores/as podrán disfrutar de una reducción de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan con la correspondiente reducción proporcional de haberes, en los siguientes supuestos:

- 1.- Siempre que resten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán solicitar la reducción de la mitad de la jornada de trabajo.
- 2.- Cuando se precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, se podrá solicitar y obtener de manera temporal la reducción de la mitad de la jornada de trabajo.
- 3.- En los casos de cuidado directo de algún/a menor de 12 años o persona enferma o incapacitada podrá disminuirse la jornada de trabajo entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 4.- En los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, se podrá reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

#### **Reducción de la jornada de verano.**

Los/las trabajadores/as gozarán de una reducción de una hora diaria de la jornada laboral común en los meses de julio, agosto y septiembre. En el caso de padres de menores en edad escolar, se podrá disfrutar de esta reducción en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

**Flexibilización de los horarios de trabajo**

El horario de trabajo del personal podrá ser objeto de adaptaciones a las necesidades del/la trabajador/a derivadas de sus circunstancias personales y familiares a través de la implantación de las siguientes medidas:

1.- Siempre que las características del servicio lo permitan, se podrá implantar el siguiente horario flexible:

- La permanencia obligada en el puesto de trabajo será entre las nueve y las catorce horas de lunes a viernes.
- El horario flexible de entrada se extiende desde las 7,45 a las 9,00 horas (en ningún caso se tendrá en cuenta la entrada antes de las 7,45).
- El horario flexible de salida se extiende desde las 14,00 hasta las 15,00 horas.
- La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse de lunes a jueves, hasta las 20,00 horas y los viernes hasta las 17,15 horas. Deberá realizarse una pausa obligatoria mínima de media hora para la comida cuando la recuperación de la parte flexible del horario suponga prolongar la jornada mas allá de las 17,15 horas.
- El cómputo de las diferencias horarias se realizará mensualmente.

2.- Cuando se tenga al cargo personas mayores dependientes, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como un/a familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad se podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, flexibilizar el tramo de permanencia obligada de la jornada de trabajo hasta un máximo de una hora diaria.

3.- En el caso de familias monoparentales se podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, flexibilizar con carácter personal y temporal, el tramo de permanencia obligada de la jornada de trabajo hasta dos horas.

**EN MATERIA DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Sin perjuicio de los permisos y licencias, reconocidos legal o reglamentariamente que les pudiesen corresponder, los/las empleados/as municipales podrán disfrutar de los siguientes:

**Permisos por razón de alumbramiento, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo**

1. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de 16 semanas ininterrumpidas con cargo a la Seguridad Social, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del/la segundo/a. El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de sus pensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso con cargo a la Seguridad Social tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a, contadas a la elección del funcionario/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo los padres al país de origen del/la adoptado/a, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El Ayuntamiento otorgará a la mujer trabajadora municipal una semana adicional de permiso retribuido con cargo a la Corporación.

En el supuesto de que solamente el padre sea trabajador municipal, la semana adicional de permiso retribuido le será concedida siempre que hubiera disfrutado de una parte no inferior a 6 semanas del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. Este criterio se aplicará tanto en caso de parto como en caso de adopción o acogimiento.

En caso de parto, cuando el padre y la madre sean trabajadores municipales, la semana adicional de permiso retribuido será concedida a la madre, salvo que la misma hubiera optado por que sea el padre quien la disfrute.

Dicha opción deberá efectuarse al inicio del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social.

En caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, cuando el padre y la madre sean trabajadores municipales, la semana adicional de permiso

retribuido será disfrutada por uno/a solo/a de los/as trabajadores/as municipales, bien sea el padre o la madre y mediante mutuo acuerdo de los mismos.

El permiso retribuido con cargo a la Corporación será ininterrumpido y se disfrutará a la finalización del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. No obstante, en el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del/la adoptado/a, dicho permiso podrá disfrutarse antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

2.- Aquél/lla progenitor/a que no tenga reconocido el permiso de maternidad, podrá disfrutar de diez días de permiso, a contar desde el hecho causante.

3.- Cualquiera de los padres, en el caso de que ambos trabajen, podrá ausentarse una hora diaria del trabajo por lactancia de menor de doce meses a su cargo, que podrá sustituir por una reducción de jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

4.- La madre, o en su caso, el/la progenitor/a que tenga reconocido un permiso de maternidad, podrá sustituir el permiso de lactancia por una ampliación del primero hasta un máximo de cuatro semanas. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

5.- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

#### **Permiso en situaciones de especial necesidad.**

1.- En el caso de adopciones internacionales y cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del/la adoptado/a, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas.

2.- Se podrá disfrutar de permiso de tres días hábiles en Madrid o provincia, cinco días hábiles si es en otro lugar y ocho días hábiles fuera de la Península, en caso de enfermedad grave, operación, accidente u hospitalización de un/a familiar hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

3.- Se podrá disfrutar de permiso hasta un máximo de veinte días por enfermedad muy grave de un/a familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de enfermedad de cónyuge, padre, madre, hijos/as o hermanos/as, este permiso será independiente del cómputo de veinte días al que se refiere el artículo 36 del Acuerdo Convenio. A estos efectos el procedimiento para determinar si la enfermedad es grave o muy grave será el siguiente:

El/La responsable del Servicio cuando considere que no se dan las circunstancias necesarias para el otorgamiento del permiso, lo concederá con carácter cautelar, y solicitará informe vinculante de la Dirección General de Relaciones Laborales.

4.- Para someterse a tratamiento de fecundación asistida, los/las trabajadores/as contarán con permiso para ausentarse por el tiempo que sea necesario para su realización.

#### **SITUACIONES DE EXCEDENCIA**

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, los/las trabajadores/as podrán solicitar las siguientes excedencias:

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

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as. En caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los/as funcionarios/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución.

3.- Podrá concederse, excedencia voluntaria, cuando se solicite, por interés particular, siendo preciso haber prestado servicios efectivos durante los cinco años inmediatamente anteriores y debiendo permanecer al menos dos años continuados.

4.- Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados.

**EN MATERIA DE VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS**

1.- Cuando se desarrolle la jornada de trabajo en régimen general, de lunes a viernes y, en aquellos centros de trabajo en que la organización del servicio lo permita, se podrán disfrutar las vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles.

**EN MATERIA DE DESARROLLO PROFESIONAL**

- 1.- Se podrá asistir a cursos de formación continua en las mismas condiciones que el resto de trabajadores/as cuando se esté en periodo de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar o laboral.
- 2.- Se desarrollarán experiencias piloto para la aplicación de las tecnologías de la información al desempeño de los puestos de trabajo, con criterios de eficiencia y calidad en la prestación de los servicios.
- 3.- Elaboración de una guía de recursos para la conciliación en la Intranet municipal de servicios y programas existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

1.- La mujer víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa.

2.- En los casos en los que las víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

3.- Las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

**EN MATERIA DE CONCURSOS DE TRASLADOS.**

Con el fin de disminuir los tiempos de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo y coadyuvar a la mejora de la conciliación familiar, la Corporación se compromete, con carácter general, a ofertar los puestos de trabajo mediante la convocatoria de concursos de traslados previamente a su cobertura por funcionarios de nuevo ingreso procedentes de las Ofertas de Empleo Público.

**CLAUSULA FINAL**

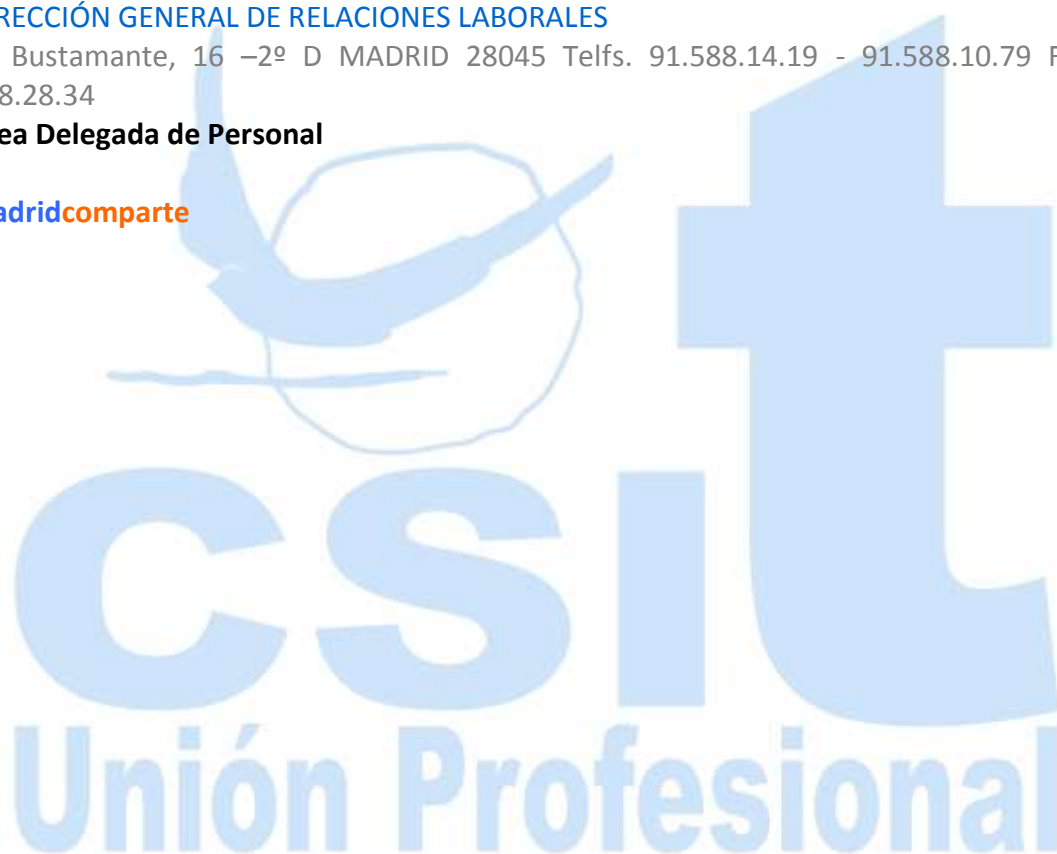
Las disposiciones contenidas en el Plan “madridcomparte”, se adaptarán de manera automática a las modificaciones legislativas que se aprueben en esta materia.

**DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES**

C/ Bustamante, 16 -2º D MADRID 28045 Telfs. 91.588.14.19 - 91.588.10.79 Fax. 588.28.34

**Area Delegada de Personal**

madrid**comparte**



**tú** eres lo importante.