

PROPUESTA DE CSIT-Unión Profesional **SOBRE EL ACUERDO POR LA IGUALDAD** **DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES**

Sobre el documento “Propuesta Marco Negociador” presentado por la Administración a las Organizaciones Sindicales en fecha 4 de abril de 2006, CSIT-Unión Profesional en lo referente a la igualdad de derechos y oportunidades hace las siguientes alegaciones:

CONDICIONES DE TRABAJO FAVORECEDORAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

✓ **Avanzar en la flexibilidad horaria en todos los casos en que resulte compatible con la prestación del servicio.**

En este punto tendremos que contemplar lo que ya viene recogido en la distinta Legislación vigente (Plan Concilia, Orden APU/3902/2005, RD 255/2006, Ley Orgánica 1/2004, Ley 5/2005,...) sobre flexibilidad horaria:

- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida (Resolución 20.12.05 apart.2º 4a) (Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo).
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo (Resolución 20.12.05 apart.2º 4b) (Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo).
- Excepcionalmente, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales (Resolución 20.12.05 apart.2º 4c) (Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo).

Además tendríamos que fomentar la flexibilidad horaria para todos los trabajadores, en el sentido que no se rebaje el horario de inicios de la jornada, como se pretende en las últimas negociaciones de calendario laboral, sino en aquellos casos que sea factible incluso se amplíe.

✓ **Posibilitar la acumulación del tiempo del permiso por lactancia de hijos menores de 12 meses.**

- ✓ **Instaurar el derecho a la percepción de las cantidades económicas que se determinen en función del tiempo de excedencia, en compensación por la interrupción que supone en la carrera profesional la necesidad de disfrutar una excedencia por maternidad/paternidad.**

Habría que ampliar este derecho a las excedencias para el cuidado de familiares y por violencia de género.

- ✓ **Reconocer un permiso específico de paternidad autónomo de la madre de 8 días por nacimiento, adopción o acogimiento, que se ampliarán a 10 en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples y establecer un permiso de 5 días, específico y adicional al anterior, para el padre que acredite el disfrute de parte del permiso por maternidad/paternidad por cesión de la madre.**

Este permiso debería ser de 10 días ampliable a 12 en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples (Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo).

- ✓ **Establecer una reducción de jornada, sin merma de retribuciones, para atender al cuidado de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.**

Esta reducción tendrá que ser de al menos hasta el 50% de la jornada laboral por el plazo de un mes (Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo).

- ✓ **Realizar una experiencia piloto que permita valorar las posibles ventajas del teletrabajo en la/s unidad/es de la Administración Autonómica que se determine/n.**

A estos puntos propuestos por la Administración, queremos añadir los siguientes recogidos en la Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo

- Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso en plazo máximo.
- Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un 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, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el período máximo de la excedencia será de tres años,

siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.
- De acuerdo con lo previsto en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

- ✓ **Implementar planes específicos de prevención e intervención en los supuestos de acoso sexual.**
- ✓ **Incrementar los planes de actuación tendentes a erradicar tabaquismo y alcoholismo**
- ✓ **Iniciar la negociación de un Acuerdo Administración-Sindicatos sobre adaptación de la Administración de la Comunidad de Madrid a la legislación de prevención de riesgos laborales y de regulación de sus servicios de prevención.**

PROTECCIÓN ESPECÍFICA EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ **Establecer el derecho a remuneración durante los tres primeros meses del disfrute de la excedencia por violencia de género.**

A este texto habría que añadirle “sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma”

- ✓ **Ampliar las medidas de protección previstas convencionalmente a los hombres víctimas de violencia de género.**

A estos puntos propuestos por la Administración, queremos añadir los siguientes recogidos en la Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo

- La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso

ACCIONES DE FORMACIÓN

- ✓ **Establecer medidas que faciliten la incorporación de los trabajadores a los cursos de formación.**
- ✓ **Dar preferencia en el acceso a cursos de formación a quienes se incorporen al trabajo después del ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.**

A estos puntos propuestos por la Administración, queremos añadir los siguientes recogidos en la Orden APU 3902/2005 apartado 4 del Acuerdo

- Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.
- Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

ACCIONES IMPULSORAS DE LA PROMOCIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

- ✓ **Instaurar un sistema de evaluación permanente que valore, entre otros factores, la experiencia, la formación, la evaluación del desempeño y el nivel de absentismo laboral.**

Madrid, 20 de abril de 2006

SICM
CSIT-Unión Profesional
SBCM-085
SAFTAM
UPD
UPD
CSIT-Unión Profesional
SIPEM
SICM
SBCM-085
SAFTAM
SIPEM
CSIT-Unión Profesional