

COMISE

Acuerdo COMISE de 22 de diciembre de 2015 , 28/12/2015

Acuerdo COMISE de 22 de diciembre de 2015

1. Calendario laboral 2016.

- Fiestas laborales de la Comunidad de Madrid para 2016:
 - 1 de enero (viernes), Año Nuevo
 - 6 de enero (miércoles), Epifanía del Señor
 - 24 de marzo (jueves), Jueves Santo
 - 25 de marzo (viernes), Viernes Santo
 - 2 de mayo (lunes), Fiesta del Trabajo
 - 25 de julio (lunes, Santiago Apóstol
 - 15 de agosto (lunes), Asunción de la Virgen
 - 12 de octubre (miércoles), Fiesta Nacional de España
 - 1 de noviembre (martes), Todos los Santos
 - 6 de diciembre (martes), Día de la Constitución Española
 - 8 de diciembre (jueves), Día de la Inmaculada Concepción
 - 26 de diciembre (lunes), traslado de la fiesta de la Natividad del Señor
 - En Madrid capital:
 - 16 de mayo (traslado de la festividad de San Isidro)
 - Miércoles 9 de noviembre, festividad de Nuestra Señora de la Almudena)
- (Punto 4. del Acuerdo Pleno de 30 de septiembre de 2015. BOAM núm. 7536 de 11 de noviembre de 2015)*

2. Aplicación en 2016 de lo establecido en la letra n) del ordinal Cuarto del epígrafe "Permisos retribuidos" de la rúbrica "Vacaciones, permisos y licencias" del Apartado Primero del Anexo al Acuerdo de 13 de septiembre de 2012 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se adopta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en cumplimiento de la normativa básica y del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 25 de julio de 2012.

La letra n) del ordinal Cuarto del epígrafe "Permisos retribuidos" de la rúbrica "Vacaciones, permisos y licencias" del Apartado Primero del Anexo al Acuerdo de 13 de septiembre de 2012 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se adopta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en cumplimiento de la normativa básica y del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 25 de julio de 2012 establece lo siguiente:

n) Días veinticuatro y treinta y uno de diciembre y Sábado Santo: El personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos con jornada ordinaria disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Para el caso de que estas dos fechas coincidan con días festivos o no laborables, se compensará con un día de permiso retribuido por cada uno, a disfrutar por los empleados públicos a que se refiere este párrafo hasta el 31 de enero del año natural inmediato siguiente.

Por tanto, y puesto que en el año 2016 los días 24 y 31 de diciembre coinciden en sábado procede compensar cada uno de estos días con un día de permiso retribuido, que podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del año 2017.

3. Permiso por razón de procurar cuidados domiciliarios a los hijos menores de edad.

Los apartados b) y c) del acuerdo de 12 de diciembre de 2014 de la Comisión de Seguimiento del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 de 12.12.2015 quedan redactados en los siguientes términos:

"b) Debe acreditarse mediante justificante expedido por facultativo que existe la necesidad de que los progenitores procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a su hijo menor de edad."

c) El permiso comprenderá el tiempo que expresamente se señale en el justificante médico. En el caso de que el justificante médico no exprese plazo alguno, el permiso comprenderá el tiempo que resulte indispensable, si bien en este supuesto deberá acreditarse que se mantiene la necesidad de que los padres procuren cuidados domiciliarios a los hijos menores de edad. Cuando el hecho causante se produzca una vez se haya iniciado la jornada y el justificante médico señale en horas el tiempo que ha de comprender este permiso, se entenderá que el cómputo del permiso comenzará el día siguiente."

4. Disposición final tercera y Disposición final cuarta de la Ley 26/2015, de Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia.

La Comisión de Seguimiento del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 acuerda se dé la máxima difusión entre los Servicios municipales a lo establecido en la Disposición final tercera y Disposición final cuarta de la Ley 26/2015, de Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia.

La Disposición final tercera de la Ley 26/2015, de Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia modifica la letra f) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.»

Por su parte, la Disposición final cuarta de la misma ley modifica la letra e) del artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que queda redactado como sigue:

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

5. Disposición final novena, Uno, de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016

La Comisión de Seguimiento del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 acuerda se dé la máxima difusión entre los Servicios municipales a lo establecido en la Disposición final novena, Uno, de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

La Disposición final novena de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, establece que con efectos de 1 de enero de 2016 y vigencia indefinida se modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

Uno. Se adiciona al artículo 50 el siguiente párrafo:

«Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

6. Disposición final novena, Dos, de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016

La Comisión de Seguimiento del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 insta al órgano competente a fin de que se proceda a la modificación del artículo 17.2.b) del Texto Refundido del Acuerdo sobre condiciones de Trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 a fin de adaptar la redacción de este precepto a lo establecido en la Disposición final novena, Dos, de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, en el sentido de incluir en aquel precepto el supuesto de gestación múltiple.

7. Permiso por el tiempo indispensable para trabajadores y trabajadoras municipales que tengan hijos a cargo con un grado de discapacidad mayor o igual al 33% o tengan a su cargo como tutores a un mayor de edad.

El personal municipal con hijos a cargo con un grado de discapacidad mayor o igual al 33% o que tengan a su cargo como tutores a un mayor de edad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

8. Existencia de un deber inexcusable de carácter público como causa de permiso en los supuestos de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Se considerarán como deberes inexcusables de carácter público o personal los derivados del cumplimiento de las obligaciones que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pone a cargo de los familiares o representantes de las personas en situación de dependencia.

9. Compensación formativa de las horas para el turno de tarde.

Cuando las acciones formativas dirigidas a la promoción profesional ("cursos abiertos") se realicen en la jornada laboral del empleado, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el cien por cien de las horas lectivas de la acción formativa.

10. Disfrute del permiso de lactancia.

El número 3 del artículo 17.2.f) del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015, relativo al permiso de lactancia, establece lo siguiente:

"3. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En este caso, el/la empleado/a municipal que pretenda disfrutar este permiso habrá de acreditar que el/la otro/a progenitor/a, sea o no empleado/a municipal, no ejercerá este derecho".

Ello significa por tanto que:

1. El permiso de lactancia se configura como un derecho de titularidad individual e indistinta de ambos progenitores que podrá ser ejercido por cualquiera de ellos; por tanto el progenitor empleado municipal podrá disfrutar del permiso de lactancia con independencia de que el otro progenitor trabaje o no.
2. Ahora bien, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

En este sentido, la Dirección General de Relaciones Laborales, mediante nota de fecha 10.03.2014 girada a todos los servicios municipales, ya aclaraba que "los/as empleados/as municipales podrán disfrutar del permiso de lactancia con independencia de que el otro progenitor trabaje o no, con la cautela de que si ambos progenitores trabajan entonces el permiso solo podrá ser ejercido por uno de ellos, esto es, no cabe su disfrute simultáneo por uno y otro. Debe advertirse que esto último en modo alguno puede interpretarse en el sentido de que sea requisito para disfrutar el permiso el que

ambos progenitores trabajen, sino que, simplemente, si ambos trabajan no cabe el disfrute simultáneo por uno y otro de este permiso."

Y en la misma nota se añade que *"los/as empleados/as municipales que pretendan disfrutar el permiso de lactancia contemplado en el artículo 17.2.f) del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 habrán de acreditar la concurrencia de los requisitos establecidos en ese precepto mediante:*

- 1. Libro de Familia, partida de nacimiento, resolución judicial por la que se constituye la adopción o resolución administrativa o judicial por la que se constituye el acogimiento.*
- 2. Informe emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social en que conste la situación del otro progenitor con respecto al Sistema de la Seguridad Social y/o, en su caso, certificación de la empresa en que trabaja el otro progenitor que acredite que éste no está disfrutando el permiso de lactancia."*

11. Permisos del personal de turno de noche.

El personal del turno de noche, cuando se produzca *"en las horas diurnas de sus días de trabajo"* alguno de los supuestos contemplados en el ordinal Cuarto del epígrafe "Permisos retribuidos" de la rúbrica "Vacaciones, permisos y licencias" del Apartado Primero del Anexo del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2012 que dan lugar a un permiso retribuido, tendrá derecho a disfrutar del tiempo correspondiente al permiso de que se trate en cada caso con cargo a su jornada de trabajo.

12. Cómputo del permiso cuando el hecho causante se produce fuera del horario obligatorio de presencia.

A los efectos previstos en las letras c), d) y f) del ordinal Cuarto del epígrafe "Permisos retribuidos" de la rúbrica "Vacaciones, permisos y licencias" del Apartado Primero del Anexo del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de septiembre de 2012, se entenderá "iniciada la jornada laboral" cuando el empleado se haya incorporado a su puesto de trabajo y se tendrá por "no iniciada" en caso contrario.

13. Interpretación del permiso médico de reposo domiciliario de 24 horas cuando comienza antes del descanso semanal o festividad fin de semana.

En el caso de ausencia justificada por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año natural, los días de reposo prescritos por el médico se computarán por días naturales, sin que los días correspondientes al descanso semanal o festivo a los que se extienda el reposo prescrito por el facultativo se imputen a dichos cuatro días.

14. Plazo para la resolución de peticiones de días por asuntos particulares.

Las solicitudes de disfrute de días por asuntos particulares habrán de ser resueltas y notificadas al menos con veinticuatro horas de antelación a la fecha en que tales días hubieran de disfrutarse.

La denegación habrá de ser siempre expresa y motivada, sin que a estos efectos sea suficiente la mera referencia genérica a las "necesidades del servicio".

La falta de resolución expresa notificada en plazo permitirá al interesado entender estimada su petición.

15. Adaptación progresiva de la jornada ordinaria en los casos de reincorporación al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

La Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, introduce en el apartado 8 de la citada Resolución de 28 de diciembre de 2012 un nuevo epígrafe 8.6 con la siguiente redacción:

"8.6 Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso."

Así las cosas, la Comisión de Seguimiento insta al órgano competente a que se proceda a la modificación del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2012-2015 a fin de incluir la previsión contenida en aquella Resolución.

<http://ayre.munimadrid.es/portal/site/ayre3/menuitem.7f998b6de50e62948c101870b95286a0/?vgnextoid=ce4a63b42b8e1510VgnVCM1000000b205a0aRCRD&vgnnextchannel=0cdda11e8d472110VgnVCM1000009b25680aRCRD>