

Versión DGFP: 2: 10/07/2019.

PROPUESTA DE ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

En Canarias, a **10** de julio de 2019.

El artículo 39 de la Constitución Española establece que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

El artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce a los empleados públicos, en su apartado j) el derecho de los empleados públicos a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El propio Estatuto Básico del Empleado Público contiene en sus artículos 48 y 49 un conjunto de permisos que directa o indirectamente tienen por finalidad contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Y de forma general, el artículo 48, letra j) del citado Estatuto Básico reconoce el derecho a disfrutar de permisos para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco de la legislación autonómica canaria, igualmente la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública contiene también derechos de los empleados públicos relacionados con la conciliación, así como el III Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de esta Administración.

El propio III Convenio Colectivo del personal laboral contiene también un conjunto de medidas que inciden en el ámbito de la conciliación, en su Capítulo III, relativo a las condiciones de trabajo.

La conciliación de los ámbitos personal, familiar y laboral se erige de esa forma como piedra angular de un Estado social que incide tanto en el propio desarrollo de la personalidad sino también en la protección del instituto de la familia y que por tanto ha de articularse de una forma real y efectiva y perfectamente compatible, en el ámbito del sector público, con la garantía en la correcta prestación de los servicios públicos.

En las medidas de conciliación subyace igualmente un aspecto fundamental de una sociedad desarrollada cual es la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres porque a través de aquellas medidas se contribuye de manera directa a la participación equilibrada de ambos sexos en el cumplimiento de los deberes familiares y en el disfrute de los derechos de familia, así como también en el propio desempeño activo del empleo público.

En particular las medidas de conciliación deben estar dirigidas a la protección eficaz de los derechos de colectivos especialmente protegidos por la Constitución Española como son la infancia, las personas de avanzada edad y las personas con discapacidad.

El grueso de las medidas de conciliación que nuestro ordenamiento jurídico ha venido incorporando en los últimos años, así como los acuerdos alcanzados en el ámbito de la negociación colectiva, han sido y deben seguir siendo, contruidos sobre la base de la flexibilización de los tiempos de trabajo, de los horarios, de las adaptaciones de las jornadas a las necesidades de conciliación por razón de la atención a familiares especialmente vulnerables, así como en el propio desarrollo individual de las personas en cuanto a su crecimiento personal, formativo y profesional como agentes protagonistas del sector público.

El ordenamiento jurídico comunitario, estatal y autonómico parten de la premisa de que, en la conciliación de los ámbitos personal, familiar y laboral, confluyen diversas y complejas variables que han de ser analizadas y abordadas de forma conjunta entre los responsables públicos y los legítimos representantes de las empleadas y los empleados de las Administraciones Públicas, y que como derecho reconocido al conjunto de ese personal, el marco natural de negociación de las medidas de conciliación debe abordarse desde el ámbito de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, a fin de garantizar un marco común que garantice la igualdad de trato de todas las empleadas y empleados de la Administración, con independencia del sector funcional en el que desempeñen su trabajo y en el que las modulaciones o especialidades que deban establecerse, estén presididas por el principio de excepcionalidad y relacionadas únicamente con la debida garantía en la prestación de los servicios públicos.

La causa y la finalidad de este acuerdo descansa en la misma filosofía de trabajo que el reciente acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos para el desarrollo y aprobación del Primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

A través del presente acuerdo, las partes representadas en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos se comprometen a profundizar en el marco de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que encuentra sus antecedentes en anteriores acuerdos como los suscritos en los años 2003 y 2006.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, en la sesión celebrada el día 10 de julio de 2019, ha alcanzado el siguiente

ACUERDO

Primero. Compromiso para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A través del presente Acuerdo, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales integradas en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos asumen, de forma mutua y conjunta, la necesidad y el compromiso de elaborar y aprobar un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segundo. Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se estructurará en dos Bloques.

El Primer Bloque tendrá por finalidad articular un Marco Común de Conciliación que garantice la igualdad de trato de las empleadas y los empleados de esta Administración con independencia del ámbito funcional en el que desempeñen su trabajo, estableciendo para ello, y sólo a título enunciativo, los aspectos generales que estructuren el núcleo esencial del derecho a la conciliación, los conceptos generales, las condiciones de trabajo que deban incluirse la regulación de las medidas de conciliación, los aspectos de procedimiento y los requisitos esenciales para la acreditación de los supuestos de hecho y para su disfrute.

El Segundo Bloque tendrá por finalidad articular, bajo los principios de excepcionalidad y proporcionalidad, las adaptaciones y modulaciones que sean necesarias e imprescindibles para garantizar los servicios públicos esenciales sujetos a especiales condiciones de prestación, debiendo al efecto el citado Bloque estructurarse, al menos en 4 Anexos correspondientes a los ámbitos de la *Administración sanitaria, Administración Educativa, Administración General y Administración de Justicia*.

Tercero. Estructuración orgánica de los trabajos.

1. La elaboración del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se articulará a través de la constitución de una Comisión Técnica de Trabajo, bajo la dependencia de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, que recibirá la denominación de *Comisión General de Conciliación*.

En la Comisión General de Conciliación, por parte de la Administración Pública, se integrarán representantes de los sectores mencionados en el apartado 2.

Corresponderá a la Comisión General de Conciliación la elaboración y aprobación de la propuesta del Bloque I y la emisión de informe previo de los Anexos del Bloque II.

2. Para el desarrollo de los Anexos del Bloque II, bajo la dependencia de las correspondientes Mesas Sectoriales de Negociación, se constituirán, al menos, las Comisiones Sectoriales de Conciliación de Educación, Sanidad y Justicia.

A estas Comisiones Sectoriales les corresponderá la elaboración de los Anexos del Bloque II y su elevación, para informe, a la Comisión General de **Conciliación**.

3. Las Comisiones Técnicas tendrán carácter paritario en cuanto a la representación de la Administración Pública y las organizaciones sindicales integradas en los órganos de negociación colectiva correspondientes.

4. Las Comisiones Técnicas trabajarán atendiendo a los principios de innovación, mejora de los servicios públicos y consenso en sus decisiones.

5. La Comisión General de Conciliación deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de adopción del presente acuerdo, **esto es, antes del 10 de octubre de 2019.**

Cuarto. Negociación y aprobación del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Corresponderá a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos la negociación y aprobación definitiva del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Quinto. Temporalización.

Ambas partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a trabajar de forma coordinada y continua con la finalidad de poder disponer de un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el menor espacio de tiempo posible, y siempre antes de 30 de marzo de 2020.

Sexto. Participación y transparencia.

Ambas partes firmantes se comprometen a llevar a cabo, incluso de forma conjunta, durante el desarrollo de los trabajos de las Comisiones Técnicas, las actuaciones que garanticen la participación activa de las empleadas y los empleados de esta Administración, así como difundir los trabajos realizados y el propio Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Séptimo. Lenguaje no sexista.

El Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como los informes y documentos que soporten dicho Plan, las actuaciones de participación y difusión que se realicen emplearán en todo momento un lenguaje no discriminatorio por razón de sexo.

Ambas partes acuerda a su vez a modificar la denominación de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, pasando a denominarse Mesa General de Negociación de Empleadas y Empleados de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, comprometiéndose en tal sentido la Administración a llevar a cabo las actuaciones normativas y/o administrativas que en su caso sean necesarias para articular dicho cambio de denominación.