



ASAMBLEA DE MADRID  
GRUPO PARLAMENTARIO  
VOX EN MADRID

A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE MADRID

D<sup>o</sup> GÁDOR JOYA VERDE, Diputada del Grupo Parlamentario VOX EN MADRID en la Asamblea de Madrid, al amparo de lo dispuesto en el artículo 205 y concordantes del Reglamento de la Cámara, tiene el honor de presentar la siguiente **PROPOSICIÓN NO DE LEY** para su debate ante el Pleno de la Asamblea.

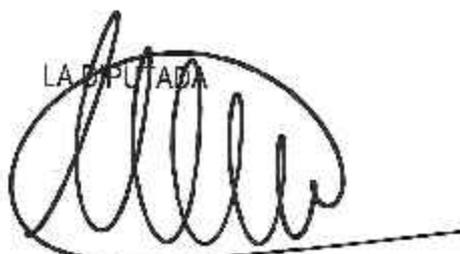
Madrid, 30 de julio de 2021

LA PORTAVOZ



Rocío Monasterio San Martín

LA DIPUTADA



Gádor Joya Verde



**ASAMBLEA DE MADRID**

**GRUPO PARLAMENTARIO**

**VOX EN MADRID**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Comunidad Autónoma de Madrid, hemos pasado del 12,54% de nacidos por cada 1.000 habitantes en el año 2008 al 7,68% de nacidos por cada 1.000 habitantes en el año 2020. En estos momentos la Comunidad de Madrid tiene la tasa de natalidad más baja desde que hay registros, y este desplome histórico de la natalidad madrileña lo podemos ver reflejado en la propia ciudad de Madrid, donde el crecimiento vegetativo o natural de la población ha sido negativo en los últimos años debido a que ya se producen más fallecimientos que nacimientos.

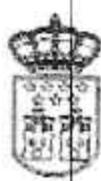
Todos los indicadores alertan de que la natalidad en España y en la región de Madrid sufre la mayor crisis de su historia, y una de las causas es la discriminación laboral derivada de la maternidad, un fenómeno ya definido por los expertos como "*mobbing maternal*". La discriminación laboral por motivos de maternidad o paternidad es una lacra social ya cuantificable por diferentes estudios, como el realizado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el 75% de las madres trabajadoras han tenido problemas laborales por su maternidad.

Compaginar la maternidad y paternidad con la actividad laboral siempre ha supuesto un importante esfuerzo para las familias, pero sin embargo en los últimos años la dificultad para alcanzar un adecuado equilibrio entre trabajo y familia está aumentando y repercutiendo drásticamente en la reducción del número de nacimientos y así como retrasando la edad de maternidad y paternidad de los progenitores. Por estos motivos, la conciliación de la vida laboral y familiar se convierte en una herramienta imprescindible y fundamental para tratar de ayudar a los padres y madres trabajadores a recuperar el equilibrio necesario entre familia y empleo. En el Servicio Madrileño de Salud (en adelante SERMAS), una gran parte de los profesionales deben realizar turnos de trabajo especialmente dificultosos para la conciliación laboral y personal debido a que las necesidades asistenciales deben dar soporte y cobertura las 24h al día y los 365 días al año. Por este motivo es digno de reseñar y destacar el especial esfuerzo que debe realizar la administración pública para con dichos trabajadores al respecto de garantizar sus necesidades de conciliación laboral y familiar.

Además, ante el aumento de la esperanza de vida muchos trabajadores tienen la necesidad de cuidar de familiares enfermos o mayores dependientes, y también ellos necesitan de medidas que les permitan llevar a cabo estos cuidados.

**Grupo Parlamentario VOX EN MADRID.**

**Plaza de la Asamblea de Madrid, 1. 28.018 Madrid.**



**ASAMBLEA DE MADRID**

**GRUPO PARLAMENTARIO**

**VOX EN MADRID**

La conciliación de la vida laboral y familiar está amparada en nuestro ordenamiento jurídico por un marco legislativo que reconoce derechos en su favor, y por diferentes sentencias judiciales al respecto.

La sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo, señala al respecto en su fundamento de derecho 5 que: *"En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, (...)"*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implementa medidas que tienen como objetivo prevenir y eliminar conductas que discriminen o perjudiquen a la mujer en diferentes perspectivas, también la laboral, contando para ello con políticas activas. Dicha Ley se ocupa por un lado de establecer principios generales de actuación y por otro lado articula medidas para llevar a cabo modificaciones normativas necesarias.

El art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 8, modificado por el art. 8 del Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y Ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019). El citado artículo expone: "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral".

El Defensor del Pueblo publicó un informe de sugerencia al respecto de la "no discriminación en una solicitud de cambio de turno de trabajo de personal estatutario" del Servicio Madrileño de Salud con fecha 15/11/2017 como consecuencia de la Queja número 17004229. En dicho informe el Defensor del Pueblo sugiere al hospital universitario Ramón y Cajal de Madrid "revocar la resolución denegatoria de la solicitud de cambio de turno de trabajo, y dictar nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de las circunstancias personales o familiares de la afectada".

Grupo Parlamentario VOX EN MADRID.

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1. 28.018 Madrid.



**ASAMBLEA DE MADRID**

**GRUPO PARLAMENTARIO**

**VOX EN MADRID**

En abril de 2021 la Dirección de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad publicó el Acuerdo para la Implantación del Teletrabajo en los Centros Sanitarios adscritos al Servicio Madrileño de Salud. Una medida positiva pero muy insuficiente, teniendo en cuenta que las prestaciones de salud son eminentemente prácticas. Comprobamos que esta medida está dirigida eminentemente a personal no sanitario y no asistencial, excluyendo del mismo a decenas de miles de trabajadores.

En lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar de los más de 70.000 trabajadores en el SERMAS, las únicas medidas contempladas para tal fin y a las que pueden acogerse los diferentes colectivos profesionales, son la reducción de jornada o la excedencia, las cuales son declaradamente insuficientes y además sólo representan una parte y no el total de las medidas amparadas por la legislación vigente.

El cambio de turno de trabajo es un derecho laboral reconocido en el artículo 34.8 del ETT, y además es compatible con la reducción de jornada o la excedencia que ya viene reconociendo el SERMAS. La obligación que impone la legislación laboral al SERMAS, ante una solicitud realizada por el trabajador de cambio de turno de trabajo por necesidades de conciliación laboral y familiar, es dar respuesta motivada, en un plazo no superior a los 30 días desde que el trabajador realiza la solicitud de cambio de turno. Sin embargo, existen casos en los que, el SERMAS rechaza por silencio administrativo dichas solicitudes de los trabajadores de cambiar sus turnos de trabajo, lo que supone de facto que se impide estos trabajadores puedan ejercer su derecho a la conciliación.

Por otra parte, la precariedad laboral en la administración pública madrileña, asociada a la temporalidad es un problema grave que se ve acrecentado por los continuos retrasos en la resolución de las Ofertas de Empleo Público (en adelante OPEs). Por este motivo, por ejemplo, la Consejería de Sanidad tiene a pleno rendimiento las "Bolsas de Contratación temporal en el Servicio Madrileño de Salud" que a fecha de hoy conforman un total de 24. En las bases reguladoras de estas Bolsas, en los apartados de "Penalizaciones" solo se hace referencia a las exenciones de estas por causas de fuerza mayor, pero en ningún caso se contemplan exenciones de penalizaciones por motivos de conciliación. De esta manera se obvia que la maternidad y la paternidad en muchos casos suponen un abrupto cambio organizativo y surgimiento de nuevas necesidades en el seno familiar y que por supuesto afecta al ámbito laboral.

En el ámbito de la atención primaria, la dificultad para conciliar se acrecienta debido al déficit estructural de profesionales, especialmente de médicos de familia y pediatras, que se ven obligados a asumir un volumen excesivo de trabajo para suplir esta carencia, con horarios incompatibles con una vida social o familiar. Además, se prevé que esta situación ha de empeorar

**Grupo Parlamentario VOX EN MADRID.**

**Plaza de la Asamblea de Madrid, 1. 28.018 Madrid.**



**ASAMBLEA DE MADRID**

**GRUPO PARLAMENTARIO**

**VOX EN MADRID**

en los próximos 5 años por la jubilación de unos 1250 facultativos, por lo que es urgente acometer la flexibilización de horarios adaptando los recursos disponibles a las necesidades asistenciales.

En consecuencia, el grupo VOX en Madrid solicita medidas firmes y decididas que garanticen la conciliación laboral y familiar a los trabajadores del Servicio Madrileño de Salud

### **PROPOSICIÓN NO DE LEY**

**La Asamblea de Madrid insta al Gobierno de la Comunidad de Madrid a:**

- 1) Garantizar los derechos laborales de los trabajadores al respecto de las solicitudes de cambios de turno de trabajo por necesidades de conciliación.
- 2) Modificar las bases reguladoras de las Bolsas de Contratación temporal de todas las categorías del SERMAS, para excluir las sanciones en la renuncia de contratos por necesidad de conciliación laboral y familiar.
- 3) Permitir la flexibilización horaria en los turnos de trabajo en Atención Primaria planificando adecuadamente los recursos humanos a la demanda asistencial.
- 4) Acaptar la convocatoria de plazas de Atención Primaria a través de las ofertas públicas de empleo (OPE) distribuyendo los turnos semanales de trabajo en cuatro de mañana y uno de tarde.
- 5) Permitir la solicitud de excedencias por cuidados de menor o familiar sin un límite máximo de periodos.
- 6) Permitir el traslado de centros para que el trabajador pueda acercarse a su domicilio.
- 7) Habilitar guarderías en todos los centros hospitalarios del SERMAS y en cada área asistencial de atención primaria para el cuidado de los hijos de los trabajadores durante su horario laboral.

**Grupo Parlamentario VOX EN MADRID.**

**Plaza de la Asamblea de Madrid, 1. 28.018 Madrid.**