

TEMARIO

OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES
Ayuntamiento de Madrid

CONSOLIDACIÓN
CONCURSO-OPOSICIÓN

Ver.2.0
(Enero 2024)

co.bas

**Sección Sindical
Ayuntamiento de Madrid**



INTRODUCCIÓN

En primer lugar queremos dejar clara nuestra postura de rechazo de la política de empleo y personal, que están llevando a cabo la corporación y los sindicatos que están a sus servicio. Política basada en la destrucción de empleo público y la privatización de servicios. Alejando cada vez más la administración de los ciudadanos, principalmente los sectores com menos recursos.

Está apuesta, va mucho más allá de las OPEs, han trazado una ruta hacia la destrucción de empleo público, especialmente de grupos C y E, y su sustitución por empresas privadas que basa sus beneficios en la nula inversión en infraestructuras (que luego repone la administración) y la explotación de trabajadores y trabajadoras con unas condiciones y garantías laborales muy alejadas de las del personal municipal.

Desde COBAS estamos trabajando para dar una respuesta contundente para garantizar nuestro futuro y el fortalecimiento de un servicio publico de calidad. **No hay otra salida que la lucha por la defensa de nuestros puestos de trabajo y por unos servicios públicos de calidad.**

Es importante resaltar el reconocimiento de la labor de nuestros compañeros y compañeras que durante décadas están siendo contratadas en fraude de ley (*si en lugar de pertenecer a una administración, estuvieran en una empresa privada serían declarados hijos judicialmente*) y a los que se les debe de buscar una salida como empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid facilitándoles el acceso a la condición de fijo. Muchos de ellos serán despedidos, existiendo muchas plazas que no se van a cubrir..

Remunicipalizando los servicios y centro privatizados, con la subrogación de los trabajadores que pudieran quedar en la calle, y reforzando los servicios privatizados con nuevas plazas (serían necesarias al menos 2-3 por cada plaza subrogada) y recuperando todos los puesto de trabajo amortizados durante los últimos 20 años, HAY SOLUCIÓN PARA TODO EL PERSONAL INTERINO y un considerable numero de trabajadoras de nuevo ingreso. Obviar esta situación, cómo hacen los sindicatos que están colaborando con la corporación, es una postura que traiciona las bases de las tradiciones de la lucha de sindicalismo de izquierdas y supone un espaldarazo a miles de trabajadores y trabajadoras.

Al ser una situación excepcional, en los que los mayores perjudicados son las trabajadoras y trabajadores que llevan décadas con contratos de interinidad, la inmensa mayoría en fraude de ley, de una forma u otra los que están se deben quedar, cualquier otra solución que suponga el despido de miles de trabajadores que llevan años sosteniendo el servicio, es un despropósito.

Sección Sindical de CO.BAS Ayuntamiento de Madrid

SOBRE EL TEMARIO

Este temario contiene el programa contenido en las *“BASES POR LAS QUE SE REGIRÁN LOS PROCESOS SELECTIVOS QUE CONVOQUE EL AYUNTAMIENTO DE MADRID PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.”*

De producirse alguna modificación intentaremos proporcionar enlace de descarga con nuevas actualizaciones.

Si detectas cualquier error, errata o sugerencia puedes enviar correo a:

formacion@cobasaytomadrid.es

CONTENIDO

TEMA 1 Salud Laboral

Prevención de Riesgos Laborales:

- A. Delegados de prevención.
- B. Comités de seguridad y salud.

Acuerdo Convenio (Salud Laboral)

- A. Representación de los empleados públicos.

TEMA 2 Igualdad

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- A. Objeto y ámbito de la ley.
- B. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos:

- A. Ámbito municipal
- B. Estructura del Plan de Igualdad
- C. Objetivo general
- D. Líneas de intervención
- E. Objetivos específicos

TEMA 3 Reglamento Instalaciones I

Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales (I):

- I. Disposiciones generales.
- II. Título I:
 - A. Normas generales de uso de las instalaciones deportivas municipales:
 - B. Uso de las Instalaciones Deportivas Municipales
 - C. Derechos y deberes y prácticas prohibidas de los usuarios.
 - D. Información y comunicación.
 - E. estuarios, guardarropa, taquillas y jaulas.
 - F. Objetos perdidos.

TEMA 4 Reglamento Instalaciones II

Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales(II):

- I. Título II:

- A. De las piscinas municipales:
- B. Piscinas Municipales,
- C. Piscinas climatizadas,
- D. Instalaciones complementarias de las piscinas.

TEMA 5 Reglamento Instalaciones III

Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales (III):

- I. Título III:
 - A. De otras unidades deportivas de las instalaciones deportivas municipales.
- II. Título IV:
 - A. De las embarcaciones de recreo en lagos y estanques.

TEMA 6 Reglamento Instalaciones IV

Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales (IV).

- I. Título V:
 - A. De los servicios deportivos:
 - B. Capítulo I: De las actividades deportivas dirigidas (artículo 42).
 - C. Capítulo II: De las reservas de temporada: definición (artículo 44) y usos (artículo 45). Utilización de unidades para actividades deportivas: definición (artículo 49) y usos (artículo 50).
 - D. Capítulo III: De los Juegos de competición (artículo 54).

TEMA 7 Residuos

Ordenanza 12/2022, de 20 de diciembre, de Limpieza de los Espacios Públicos, Gestión de Residuos y Economía Circular.

(Actualizado a nueva normativa de 31 de diciembre de 2022) MODIFICADO por ÓRGANO DE SELECCIÓN DEL PROCESO SELECTIVO

- A. Título III: Gestión de los residuos municipales:
 - 1. Clasificación de los residuos. (artículo 25 y 26)
 - 2. Recogida selectiva y separación en origen. (Artículos del 47 al 53)
 - 3. Clases de recipientes. (artículo 37)
 - 4. Conservación y Limpieza de los recipientes normalizados. (artículo 41)

TEMA 1 Salud Laboral

I. Prevención de Riesgos Laborales:

A. Delegados de prevención.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: Delegados prevención. Comités de seguridad y salud

Artículo 35. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores:	2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores:	3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores:	4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores:	5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores:	6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores:	7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante:	8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

B. Comités de seguridad y salud.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CO.BAS

I. Acuerdo Convenio (Salud Laboral)

A. Representación de los empleados públicos.

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 45

1. La Administración del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, fomentará una auténtica cultura de la prevención en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, garantizará la protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales y garantizará que los/las representantes de los empleados/as municipales sean consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.

En el marco de sus responsabilidades, la Administración adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as municipales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las actividades previstas en la misma conforme a su artículo 3.2.

La Administración Municipal integrará la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, así como la coordinación de las acciones preventivas a las que esté obligado por disposición normativa.

Las Secretarías Generales Técnicas de las Áreas de Gobierno, Direcciones Generales, Coordinaciones de Distrito y Gerencias de los Organismos Autónomos, coordinarán la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales e impulsarán, controlarán y supervisarán el cumplimiento de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito organizativo de su competencia, asumiendo las responsabilidades según establece el Plan de Prevención.

Los/as titulares de la dirección de los Centros y establecimientos municipales velarán por cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que establece la normativa vigente, así como de garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as adscritos a sus respectivos Centros y/o Instalaciones, a tal efecto recibirán formación específica y obligatoria en materia de Prevención de riesgos laborales, asumiendo las responsabilidades según establece el Plan de Prevención.

Asimismo, las partes se comprometen a integrar el principio de igualdad en las políticas de salud, conforme a lo dispuesto en el Plan de Igualdad, que se incorpora como Anexo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a:

Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.

Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

La vigilancia permanente y continua de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. La periodicidad, a la que se hace referencia en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de los reconocimientos médicos será la que marquen los Protocolos de Vigilancia Sanitaria específica de los/as trabajadores/as. El personal municipal que deba acudir a estos reconocimientos médicos fuera de su jornada laboral por practicarse en turno distinto al suyo, será compensado con cargo a su jornada laboral del tiempo invertido en los mismos.

En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración.

Para ello:

Los/as empleados/as municipales pondrán en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

Informarán de inmediato de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/as empleados/as.

Utilizarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, materiales, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad. Asimismo, utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo y harán buen uso de los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Colaborarán para que el Ayuntamiento pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Formarán parte, cuando se les designe, de los equipos de emergencia que se determinen para planes de autoprotección y medidas de emergencias en los edificios municipales.

Se garantizará la información y la formación teórica, suficiente, práctica y adecuada en estas materias a todos los/as empleados/as municipales, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

En concordancia con todo lo anterior y aplicando principio preventivos proactivos, por medio de campañas coordinadas con la unidad competente en la materia, toda la plantilla municipal será informada periódicamente sobre la conveniencia de adoptar posturas, conductas y hábitos saludables y sobre la realización de una actividad física moderada.

Si en los informes médicos emitidos por el Departamento de Salud Laboral como consecuencia del cumplimiento de lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se recomienda al/la empleado/a la realización de ejercicio físico, se facilitará desde la Corporación la entrada gratuita a las instalaciones deportivas municipales.

SERVICIO DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 46

1. Definición.

Se entenderá por servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales de la Administración Municipal, asignados a la realización de las actividades de prevención en el ámbito al que se refiere este Acuerdo – Convenio, es decir, en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as municipales asesorando y asistiendo a la Administración, a los/as empleados/as municipales y a sus representantes y órganos específicos y especializados de representación. Sus integrantes destinarán de forma exclusiva su actividad a la finalidad del mismo. La unidad organizativa específica destinada a la prevención en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos es el Servicio de Prevención.

2. Modalidad de prevención.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración Municipal de Madrid se realizará en la modalidad de servicio de prevención propio.

3. Estructura del Servicio de Prevención.

El servicio de prevención contará con las cuatro especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero: “Medicina del Trabajo”, “Seguridad en el Trabajo”, “Higiene Industrial” y “Ergonomía y Psicología”.

Aplicada” y se estructurará en Equipos multidisciplinares, compuestos por técnicos de cada una de las cuatro especialidades en número suficiente para atender el volumen de trabajo que se genere en el cumplimiento de sus funciones.

Los equipos multidisciplinares actuarán de forma integrada en el ámbito del Servicio de Prevención Único.

Todas las unidades administrativas que realicen funciones sobre salud laboral y/o prevención de riesgos laborales dependerán funcionalmente de la Subdirección General de Prevención y Riesgos Laborales u órgano/unidad competente en esta materia que se dotará de personal suficiente para cumplir sus funciones.

4. Funciones.

De acuerdo con la normativa vigente asesorará y emitirá informes vinculantes en todos los procedimientos en que así se acuerde por el Comité de Seguridad y Salud con el objeto de contar con un sistema de gestión unificado para hacer efectiva una adecuada política en prevención de riesgos laborales.

Diseñará e implantará el Plan de Prevención del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y lo adecuará a las nuevas circunstancias que pudieran producirse.

Llevará a cabo las actuaciones necesarias tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de los/as empleados/as municipales a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

Valorará y publicará anualmente los datos generales, por colectivos, categorías, sexo y edad de los índices de siniestralidad relativos a los /as trabajadores/as con la colaboración de la Mutua de accidentes de trabajo, con el fin de programar las actuaciones necesarias para evitar, o en su caso disminuir, el número y la gravedad de los accidentes de trabajo.

Ejercerá las tareas que le son propias de vigilancia de la salud de los/as empleados/as municipales, realizando a tal fin los reconocimientos médicos al ingreso del personal, los de carácter anual y cuantos otros se estimen necesarios en función de los riesgos o las circunstancias.

Se realizarán estudios epidemiológicos de los datos obtenidos, analizándose estadísticamente por colectivos, funciones y categorías profesionales, sexo y edad. Esta información será facilitada y analizada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

En general, proporcionará a la Administración, sus empleados/as y sus representantes el asesoramiento y apoyo técnico que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes.

Asimismo, realizará propuestas técnicas y asesorará sobre el modo de desarrollar e implementar una acción permanente de seguimiento y valoración de la efectividad de la actividad preventiva, y los medios que necesita para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El Servicio de Prevención podrá recabar el apoyo de los servicios técnicos y de

mantenimiento de los órganos administrativos, para que presten asesoramiento y colaboración.

5. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Planificación de la Prevención y Evaluación de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención, tiene como objeto la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura de gestión del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, con presencia en todos los niveles jerárquicos, lo que supone la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten en relación con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Incluye la política preventiva, estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para la realización de las tareas de prevención en los términos establecidos reglamentariamente. Asimismo, los respectivos procedimientos y cauces de comunicación entre los niveles jerárquicos, las características de los centros relevantes en materia de prevención de riesgos laborales, los objetivos y metas que se pretenden alcanzar y los recursos con los que se cuenta a tal efecto

Se constituye con objeto de establecer las pautas para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Desarrolla las acciones y los criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

La revisión anual del Plan de Prevención será realizada por el Servicio de Prevención y para su aprobación, en el primer trimestre del año, deberá contarse con la participación de los/as delegados/as de prevención en el marco de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos. De igual modo se procederá cuando las circunstancias hagan precisa su revisión antes de esos plazos.

El Plan de Prevención define las responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales para la integración de la actividad preventiva en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos, por lo que resulta imprescindible incrementar la cultura preventiva de la plantilla, por tanto, en los procesos de promoción interna, de acuerdo con lo dispuesto en sus Bases Generales, se valorará positivamente cualquier acreditación oficial, conocimiento o experiencia demostrable en prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención vigente en cada momento se incorporará como Anexo al presente Acuerdo de Condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. En aquellos centros y puestos de trabajo

donde el riesgo no se pueda evitar, se realizarán evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo los psicosociales, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se realizarán aquellas medidas preventivas necesarias para la desaparición o reducción máxima de todos los riesgos en el trabajo, incluyendo los psicosociales, actuando con un enfoque global de bienestar y salud laboral.

Se deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, y en cualquier caso, cuando determine la normativa vigente.

Si el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, se deberá elaborar una planificación de la actividad preventiva con objeto de eliminar o controlar dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores/as expuestos. La planificación habrá de incluir qué hay que hacer, quien debe hacerlo, cuando debe hacerse y cómo se controlará lo que se ha hecho.

6. Instrumentos de control.

6.1. El sistema de prevención del Ayuntamiento de Madrid será sometido cada cuatro años a control mediante auditorías o evaluaciones, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa vigente en relación a su realización cada dos años en actividades especialmente peligrosas (trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, a agentes tóxicos y muy tóxicos, actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo, trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, etc.)

6.2. Sin perjuicio de lo anterior y con el objetivo de conocer la implantación del sistema de prevención en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, el Servicio de Prevención desarrollará dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., los instrumentos necesarios para que, desde la integración y participación efectiva de la prevención por todos y cada uno de los órganos y unidades del Ayuntamiento y sus organismos autónomos de acuerdo con sus competencias, se puedan evaluar, verificar y comprobar:

La adecuada integración de la prevención en los diferentes niveles jerárquicos de cada una de las Áreas, Distritos y Organismos Autónomos.

Las evaluaciones iniciales de riesgos,

La eficacia de las medidas preventivas adoptadas como consecuencia del resultado de las evaluaciones de riesgos realizadas y de la planificación de la actividad preventiva para el control de riesgos.

El nivel de implantación y de eficacia de las acciones realizadas en relación con las medidas de emergencia.

Que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajustan a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los resultados de estas actuaciones, serán remitidos al Servicio de Prevención para su inclusión en un informe que será elevado anualmente al Comité de Seguridad y Salud para su consideración y adopción de las medidas necesarias que corrijan las deficiencias detectadas y mejoren la calidad y eficiencia del sistema de prevención.

RECURSOS ECONOMICOS DESTINADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 47

Cada una de las Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Madrid planificará a cargo de sus presupuestos y en función de la gravedad de los riesgos evaluados, las actuaciones necesarias para llevar a cabo las medidas correctoras indicadas por el Servicio de Prevención, así como la adquisición de equipos, ropa de trabajo, maquinaria, formación específica habilitante para el manejo de equipos o maquinaria, adaptación tecnológica y/o cualquier otro elemento necesario para la eliminación de riesgos o corrección de deficiencias en sus centros de trabajo. También se asignarán recursos económicos para la elaboración e implantación de los Planes de autoprotección y/o Medidas de emergencia.

Se dotará un Fondo económico en cada ejercicio presupuestario, determinándose en el primer trimestre de cada ejercicio las actuaciones a realizar, teniendo en cuenta las sugerencias del Comité de Seguridad y Salud. Las áreas de gobierno, los distritos y los organismos autónomos, con la finalidad de cumplir las medidas preventivas previstas como consecuencia del resultado de las evaluaciones de riesgos realizadas y de la planificación de la actividad preventiva para el control de riesgos, realizarán la correspondiente previsión presupuestaria.

REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL.

ARTÍCULO 48.

Corresponde a las representaciones del personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, la defensa de los intereses de dichos/as empleados/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en los términos establecidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, lo que se llevará a efecto a través de los/las Delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

1. Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as empleados/as públicos/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos

laborales, correspondiéndoles las competencias y facultades previstas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Entre otras cuestiones les atribuye la Ley 31/1995 en su Capítulo V, funciones de consulta y participación de los/as trabajadores/as, por lo que cualquier protocolo, procedimiento, instrucción operativa, método de trabajo o documento cuyo contenido afecte a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, deberá ser presentado y consultado en el Comité de Seguridad y Salud o en su Comisión Permanente.

2. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración municipal -Ayuntamiento y Organismos Autónomos- en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por quince Delegados/as de Prevención designados proporcionalmente entre quienes ostenten esta condición y, de otra, por igual número de representantes de la Administración. La presidencia del Comité recaerá en la figura encargada de establecer la política general de prevención o persona en quien delegue, nombrándose una secretaria/o.

El Comité de Seguridad y Salud podrá constituir grupos de trabajo sobre problemas específicos en Salud Laboral y/o hacer el seguimiento, en todos los casos en que así lo decida. El Comité definirá los objetivos y funciones de estos grupos de trabajo, la duración, que será limitada en el tiempo y prorrogable en función de los objetivos, y determinará en el momento de su constitución el número de miembros de los mismos, siempre en relación con los objetivos, problemas y/o trabajos para los que se constituyan.

Estos grupos deberán elevar informe de conclusiones y medidas a adoptar sobre la materia concreta para la que fueron constituidos.

3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto hasta un máximo de dos Asesores/as por cada una de las Organizaciones Sindicales representadas en el mismo y los/as responsables técnicos/as de prevención de la Administración, que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar asesores/as designados/as libremente por las organizaciones sindicales representadas en el Comité (hasta un máximo de dos por organización) que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos/as de prevenciones ajenas a la Administración municipal, todo ello, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. Todos ellos participaran bajo las siguientes condiciones:

- Guardar el debido respeto a todos los miembros de este Órgano.

- Observar la máxima discreción y confidencialidad sobre los datos y situaciones personales allí tratadas, comprometiéndose a no divulgarlas.
- No percibirán ninguna retribución por su asistencia a los Comités de Seguridad y Salud.

Corresponden al Comité de Seguridad y Salud las competencias y facultades establecidas en las disposiciones vigentes sobre prevención de riesgos laborales, así como en su propio Reglamento de funcionamiento. El Comité recibirá la información necesaria para el seguimiento y control de la ejecución de las actuaciones comprometidas en su seno.

4. Los/as Delegados/as de Prevención, como representantes de la plantilla municipal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, no serán necesariamente designados/as entre los/as representantes del personal con presencia en los distintos órganos de representación (Comités de Empresa y Juntas de Personal).

El número total de Delegados/as de Prevención que se designará, bien por los órganos de representación unitaria del personal funcionario y laboral, de entre sus miembros, bien por las Organizaciones Sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria conforme a lo establecido en el párrafo anterior, será, el que sigue:

<i>Ayuntamiento de Madrid:</i>	56
<i>Agencia para el Empleo:</i>	4
<i>Agencia Tributaria:</i>	7
<i>Informática Ayuntamiento de Madrid</i>	6
<i>Madrid Salud:</i>	7
<i>Agencia de Actividades:</i>	3
	TOTAL: 83

Sin perjuicio de lo anterior, el número de Delegados/as de Prevención se establecerá en el número que permita la legislación vigente en cada momento.

5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se elaborará un Registro de los/las Delegados de Prevención designados. Este Registro respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
Por conducto de la Secretaría del Comité se trasladará a los diferentes órganos gestores la información sobre la identidad de los/as Delegados/as de Prevención, con el fin de que les faciliten la información, visitas y documentación por ellos interesada en el legítimo ejercicio de su función.

6. Garantías de los/as Delegados/as de Prevención:

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general, con las específicas en materia de prevención, cada Delegado/a de Prevención disfrutará de un crédito horario retribuido de 40 horas mensuales, para el desarrollo de las funciones que como tal tiene atribuidas, complementario y adicional al que pudiera corresponderle, si la tuviere, en su condición de representantes unitario o sindical.

La utilización del crédito horario por los Delegados/as de Prevención será comunicada a los órganos encargados de la gestión y seguimiento del mismo siempre que sea posible, con una antelación mínima adecuada y suficiente.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales que les corresponde, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de los que forme parte u otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La formación de Delegados/as de Prevención será gestionada directamente por los organismos encargados de gestionar la formación de los/as empleados/as públicos/as, en coordinación o a través del Servicio de Prevención y mediante conciertos, en su caso, con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

El Plan de Formación contemplará acciones formativas específicas en esta materia, dirigidas a los/as Delegados/as de Prevención, garantizando una oferta formativa suficiente para que todos los/as delegados/as de prevención cuenten con la formación básica. Esta formación será independiente y diferenciada de la que se contempla en el Plan de Formación para el desarrollo de la carrera profesional de los/as delegados/as. De forma progresiva durante la vigencia del presente Acuerdo-Convenio, se tenderá a que la oferta formativa amplíe el número de horas de las acciones de formación básica hasta las 60 horas.

Al no existir prohibición expresa o incompatibilidad, el desempeño de funciones como recurso preventivo del/de la delegado/a de prevención, al poder generarse un conflicto de intereses por la coincidencia en una misma persona de ambas funciones y actividades, sólo se dará en situaciones excepcionales, imprevistas o de fuerza mayor que requieran urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el/la delegado/a de prevención el único que cuenta con la formación necesaria, siendo la asignación temporal, excepcional y limitada.

ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD

ARTÍCULO 49

1. A solicitud del/de la empleado/a municipal afectado/a o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que, por motivos de salud que, no alcanzando los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio empleado/a, bien a propuesta de su Servicio.

Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones, del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.

2. En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud del/de la empleado/a municipal afectado o del servicio correspondiente, deberá adscribir al/la empleado/a municipal a otro puesto de trabajo por motivos de salud. El traslado se producirá a puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del/de la empleado/a, y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, equivalente al puesto de origen. De no existir puesto vacante y dotado de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará al/a la solicitante por si estuviera interesado en el traslado provisional a un puesto inferior sin merma de retribuciones.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la empleado/a municipal ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, el/la empleado/a municipal deberá permanecer dos años en el nuevo puesto. En cualquier caso, el/la empleado/a deberá reunir los requisitos previstos para el desempeño del puesto.

3. En todas las actuaciones encaminadas a la adaptación o movilidad del puesto de trabajo por motivos de salud, se procederá conforme a lo establecido en el Procedimiento para la adaptación o movilidad de los/las empleados/as municipales por motivos de salud, elaborado al efecto. Este Procedimiento se negociará en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos antes del último trimestre del año 2019; hasta entonces seguirá aplicándose el vigente "Procedimiento de adaptación o movilidad por motivos de salud de los/las trabajadores/as municipales".

Asimismo, el ámbito de aplicación del citado procedimiento, se extenderá a todos/as los/as empleados/as municipales, definidos en el mismo.

En los supuestos de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, la Administración facilitará la formación necesaria para el desempeño del nuevo puesto, en caso de ser necesario.

4. El Servicio de Prevención elaborará un Protocolo de Acogida que contemple las pautas básicas que en materia de seguridad y salud rigen en el nuevo Centro de Trabajo para posibilitar una satisfactoria incorporación de las/os nuevas/os trabajadoras/es municipales.

PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN, MODIFICACIONES Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS E INSTALACIONES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

ARTÍCULO 50

1. Los Proyectos de construcción, modificaciones y mantenimiento de edificios e instalaciones en los Centros de Trabajo del Ayuntamiento de Madrid, cumplirán la normativa de prevención de riesgos laborales, las de construcción y de protección contra incendios, y cualquier otra que le sean de aplicación.

2. Las obras de remodelación de centros de trabajo se ejecutarán preferentemente fuera de la jornada laboral. Cuando esto no sea posible y puedan derivarse riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as y usuarios/as, se garantizará su traslado provisional, en tanto perduren los riesgos. En todas ellas se garantizará el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Se facilitará a los Delegados y Delegadas de Prevención la planificación anticipada, con al menos 15 días de antelación, de las obras y traslados del personal, comunicando a la plantilla afectada el calendario de dichos procesos.

4. En la medida de lo posible y siempre que disponibilidad de espacio lo permita, se habilitarán en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos espacios de descanso adecuados y dignos.

ARTÍCULO 51

PLANES DE AUTOPROTECCIÓN

En cumplimiento del Art. 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración implantará Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores/as y usuarios/as, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades, teniendo en cuenta las características de sus Centros de Trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos. Se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente su correcto funcionamiento, con la periodicidad mínima que fije el propio Plan, y al menos, una vez al año.

ARTÍCULO 52

MEDIO AMBIENTE

Se desarrollará una política pública integrada de prevención de riesgos laborales y de Protección de Medio Ambiente, cuyos objetivos serán los siguientes.

Reducir el consumo energético y estudiar la introducción energías renovables.



Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los/as empleados/as.

A tal efecto se constituirá en el primer semestre de 2019 un grupo de trabajo, en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para estudiar el acomodo de las previsiones contenidas en el Plan de Calidad del Aire y Cambio Climático de la Ciudad de Madrid a los edificios y dependencias del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

TEMA 2 - IGUALDAD

I. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

A. Objeto y ámbito de la ley.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

B. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a

las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

II. El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos:

(Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.)

Introducción

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (en adelante OO.AA.), fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su sesión de 4 de noviembre de 2021 y publicado en el BOAM núm. 9.011 de 8 de noviembre del 2021.

La vigencia de este Plan de Igualdad era de 3 años (1 de enero de 2022 – 31 de diciembre 2024), sin embargo, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su disposición final 24.3 modificó el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional séptima, señalando que “las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos”. Consecuentemente, aunque la vigencia del II Plan de Igualdad no había finalizado, sin embargo, en virtud de la modificación del TREBEP, es necesario aprobar un nuevo Plan tras las elecciones municipales celebradas el 28 de mayo de 2023.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad se ha realizado el informe de seguimiento correspondiente al 2022 que se ha tenido en cuenta en la elaboración de este III Plan de Igualdad.

A lo largo del segundo semestre del año 2023, en el marco de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., atendiendo a los requerimientos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se ha elaborado el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación, considerando a la plantilla municipal como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

B. Estructura del II Plan de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad: objetivo general, líneas de intervención y objetivos específicos, medidas.

4.1 Estructura

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible el Plan se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de la existencia de un objetivo general se ha elaborado un diagnóstico, que figura como anexo a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos.

La información obtenida en la elaboración del diagnóstico ha permitido fijar unas líneas de intervención que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de objetivos específicos cuyo desarrollo se concreta en una serie de medidas.

Lo anterior se complementa con un modelo de evaluación que tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirá, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

4.2 Objetivo general.

El objetivo general que persigue este Plan es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

4.3 Líneas de intervención y objetivos específicos.

Las actuaciones que orientan el II Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:

- Línea 1: La institución.
- Línea 2: La comunicación.
- Línea 3: Las personas.

En cada línea de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política municipal en materia de Igualdad. Los objetivos y medidas recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar un seguimiento del Plan.

Todas las medidas del Plan tienen en consideración la diversidad de mujeres y hombres por razón de nacimiento, origen racial o étnico, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión

de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y atienden a su situación, necesidades o demandas específicas.

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

Todas las áreas de gobierno, organismos autónomos y distritos tienen alguna responsabilidad en la implementación de este plan.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS
Línea 1 La Institución	1.1. Incorporar el principio de igualdad en la gestión y la organización municipal 1.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan 1.3. Alcanzar la paridad en la representación
Línea 2 La Comunicación	2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio 2.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género
Línea 3 Las personas	3.1. Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna. 3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación 3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres 3.4. Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos. 3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades. 3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas 3.7. Propiciar la conciliación en los tiempos de vida 3.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

MEDIDAS ESTABLECIDAS EN CADA LÍNEA DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS ¹

4.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

Para cada una de las líneas de actuación y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:

Línea 1: LA INSTITUCIÓN					
Aplicación del enfoque de género a la organización municipal	Objetivo específico: 1.1 Incorporar el Principio de igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.1 Refuerzo de la incorporación del enfoque de género en la acción municipal a través de las estructuras estables existentes.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	N.o de propuestas de incorporación del enfoque de género realizadas.
	1.1.2 Garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones de las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento y sus OO.AA. en materias de gestión interna.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.
	1.1.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc. de personal.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida.
1.1.4 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA. en su gestión interna.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios...) con la variable sexo incluida.	

	1.1.5 Garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en la concesión de distinciones.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos afectados.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales de distritos, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	Número de distinciones concedidas desagregado por sexo Porcentaje de mujeres que han recibido distinciones. Porcentaje de hombres que han recibido distinciones.
	1.1.6 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Permanente	Organismo autónomo Madrid Salud.	Organismo autónomo Madrid Salud.	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
	1.1.7 Realizar un informe anual sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales desglosado por sexo en el Ayuntamiento de Madrid y sus OAAA	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Organismo autónomo Madrid Salud.	Informe de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales realizado.
	1.1.8 Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres y a personas con percentiles extremos.		Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO. AA, direcciones generales.	Número de adquisiciones realizadas de uniformes adaptados para mujeres en las categorías en las que es obligatoria la uniformidad, y/o para personas con percentiles extremos. Porcentaje de mujeres que han recibido uniformes adaptados respecto del total de mujeres de sectores donde se requiera su uso.

Plan de Igualdad	Objetivo específico: 1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.2.1 Realizar el seguimiento y coordinación del III Plan de Igualdad mediante reuniones celebradas por la Comisión de Igualdad, con una periodicidad, al menos, semestral.	Semestral	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de reuniones.
	1.2.2 Realizar anualmente un informe de seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad. 1.2.3 Realizar una actualización del diagnóstico de situación con una periodicidad bienal.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Informe anual de seguimiento y evaluación realizado.
	1.2.3 Realizar una actualización del diagnóstico de situación con una periodicidad bienal.	Bienal	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de actualizaciones realizadas.
	1.2.4 Incluir el seguimiento y resultados de las medidas de este plan en las memorias de impacto de género y en las memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad del presupuesto municipal.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO.AA, direcciones generales.	Número de memorias de impacto de género que incluyen el seguimiento de estas medidas. Número de memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad que incluyen el resultado de estas medidas.
1.2.5 Difundir el III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública y organizaciones sindicales.	Acciones anuales de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.	

	1.2.6 Elaborar encuestas sobre el grado de conocimiento del III Plan de igualdad en la plantilla municipal.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Informe sobre resultados de la encuesta.
Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.	Objetivo específico: 1.3 Alcanzar la paridad en la representación.				
	1.3.1 Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte del Ayuntamiento y sus OO.AA y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda y organizaciones sindicales.	Dirección General de Función Pública y organizaciones sindicales.	Número de personas que forman parte de los órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. Número de personas liberadas desagregado por sexo.

Línea 2: La Comunicación

Objetivo específico: 2.1 Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.					
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.	2.1.1 Difundir la Guía para el uso inclusivo del Lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.	Permanente	Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.1.2 Continuar incluyendo módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda y Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo. Porcentaje de cursos en los que se ha incluido ese módulo respecto del total de cursos de comunicación

	<p>2.1.3 Mantener la inclusión de cursos de formación en lenguaje inclusivo dirigidos a gabinetes de prensa y unidades de comunicación, y fomentar la asistencia del personal directivo y de recursos humanos.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.</p>	<p>Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento)</p>	<p>Número de cursos realizados. Número de personal asistente, desagregado por sexo.</p>
	<p>2.1.4 Revisar los contenidos que se publican en Ayre para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos</p>	<p>Oficina digital, secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO.AA, direcciones generales.</p>	<p>Número de contenidos revisados</p>
	<p>2.1.5 Revisión del lenguaje de los documentos administrativos, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para adecuarlos a un lenguaje inclusivo.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.</p>	<p>Secretarías generales técnicas, coordinaciones generales, gerencias de OO.AA, direcciones generales.</p>	<p>Número de documentos revisados</p>
	<p>2.1.6 Actualizar el espacio de igualdad en Ayre, dando visibilidad a mujeres de la plantilla municipal cuya trayectoria pueda ser representativa en materia de igualdad y mantener un buzón para recibir aportaciones, sugerencias, etc., sobre igualdad de género.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.</p>	<p>Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.</p>	<p>Número de contenidos actualizados. Número de consultas recibidas y respondidas en el buzón.</p>

Objetivo específico: 2.2 Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.					
Imagen y Publicidad	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.1 Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Comunicación.	Número de reclamaciones registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
	2.2.2 Desarrollar campañas de corresponsabilidad dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género la plantilla municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.2.3 Fomentar la imagen positiva de las mujeres policías y bomberas en las redes sociales y la web municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Bomberos, Dirección General de Comunicación.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.2.4 Desarrollar campañas relacionadas con la salud de las mujeres de la plantilla municipal que puedan ayudar en el desarrollo de su trayectoria profesional.	Permanente	Organismo autónomo Madrid Salud	Organismo autónomo Madrid Salud	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados

	2.2.5 Desarrollar campañas de sensibilización en violencia contra las mujeres	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda. Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
--	---	------------	---	---	--

CO-BAS

Línea 3: LAS PERSONAS

Acceso al empleo y promoción interna	Objetivo específico: 3.1 Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y promoción interna.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta anual de empleo público.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Informe anual de impacto de género realizado.
3.1.2 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección de turno libre, promoción interna y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación. En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Coordinación General de Movilidad, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Número de bases de procesos selectivos modificadas. Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje dentro de cada sexo de personas que pasan las pruebas	

	3.1.3 Introducir en todos los temarios de las pruebas de selección y, en su caso en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria o plaza.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Coordinación General de Movilidad, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Número de contenidos incorporados por nivel o plaza. Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.
	3.1.4 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo.
Relación de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.2 Suprimir el sexismo y la estereotipación				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.2.1 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de correcciones realizadas. Porcentaje puestos de trabajo corregidos.
Teletrabajo	Objetivo específico: 3.3 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES

	3.3.1 Realizar un estudio sobre el impacto del teletrabajo en la plantilla desde la perspectiva de género.	Durante la vigencia del III Plan.	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública. Dirección General de Costes y Gestión de Personal, Dirección General de Planificación de Recursos Humanos.	Estudio realizado
	3.3.2 Establecer, fomentar y difundir pautas generales para la plantilla para favorecer la desconexión digital.	Permanente	Alcaldía, áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.	Dirección General de Función Pública.	Número de medidas desarrolladas.
Provisión de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.4 Fomentar la igualdad en los procesos de provisión de puestos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.4.1 Tender hacia una presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.
	3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la valoración de acciones formativas de igualdad de género.
3.4.3 Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de provisión, cuando exista infrarrepresentación	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, Dirección General de Policía Municipal, Dirección General de Costes y Gestión de Personal.	Número de acciones positivas incluidas.	
Retribuciones	Objetivo específico: 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES

	3.5.1 Actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género con periodicidad bienal y una vez finalicen los procesos de estabilización en el empleo temporal.	Bienal	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Documento realizado.
Formación	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.6.1 Mantener en el Plan de Formación municipal cursos de materias relacionadas con la igualdad de género e incluir acciones formativas en materias como el Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, y medidas de conciliación.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Coordinación General de Seguridad y Emergencias, (CIFSE), Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	Número de acciones formativas ofertadas.
3.6.2 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de personal directivo y de Recursos Humanos y la asistencia de los hombres en los cursos de igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).	Número de acciones realizadas Porcentaje de personal asistente desagregado por sexo. Porcentaje de personal asistente pertenecientes a puestos directivos y de Recursos Humanos, desagregado por sexo.	

	3.6.3 Impulsar la capacitación técnica del personal implicado en las estructuras estables para la aplicación del enfoque de género en la acción municipal.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, y Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), y Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos realizados Porcentaje de personal que componen las estructuras estables que han realizado el curso.
	3.6.4 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de cursos del Plan de Formación municipal dentro de los criterios establecidos en el Anexo II “Criterios de selección de formadores/as” del Acuerdo por el que se crea la Bolsa de formadores.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Porcentaje de personal docente, ponente, coordinador en cada curso, desagregado por sexo.
	3.6.5 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que no la haya.	Permanente	Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de acciones realizadas Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.
	3.6.6 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres en cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional en sectores masculinizados.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de acciones realizadas Porcentaje de mujeres beneficiarias por curso.
	3.6.7 Realizar formación obligatoria en horario laboral	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número de cursos programados fuera del horario laboral. Porcentaje de personas que realizan cursos fuera del horario laboral, desagregado por sexo.

	<p>3.6.8 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line para favorecer la participación en los cursos, en especial, aquellos que son necesarios para promocionar.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.</p>	<p>Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).</p>	<p>Porcentaje de inscripciones a cursos on-line por materia, temporalidad, desagregado por sexo.</p>
	<p>3.6.9 Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de la Policía Municipal.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.</p>	<p>Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).</p>	<p>Número de cursos realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y graduación.</p>
	<p>3.6.10 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en materia de prevención a la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.</p>	<p>Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), Dirección General de Igualdad y contra la violencia de género.</p>	<p>Número de cursos realizados, por cada temática. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y servicio, cada año.</p>
	<p>3.6.11. Otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para realizar las actividades formativas que hayan solicitado las personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.</p>	<p>Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento).</p>	<p>Número de plazas adjudicadas a personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.</p>

	3.6.12 Incluir, en las encuestas de evaluación de la formación preguntas sobre igualdad de género.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE).	Número encuestas de evaluación en las que se incluyen preguntas sobre igualdad de género.
Conciliación	Objetivo específico: 3.7 Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.7.1 Informar a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral (o a demanda de una de las partes) así como los motivos de las denegaciones	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de documentos e informes facilitados.
3.7.2 Elaboración y difusión periódica de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda.	Dirección General de Función Pública.	Número de campañas realizadas en A YRE	
Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	Objetivo específico: 3.8 Prevenir e intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, y violencia de género.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA / DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES

	3.8.1 Difundir el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género y realizar periódicamente campañas de sensibilización en Ayre y otros canales.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Número de publicaciones en AYRE y otros canales. Número de campañas realizadas.
	3.8.2 Informar a la Comisión de igualdad sobre las actuaciones realizadas en el marco del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, desagregada por sexo, edad y tipos de acoso y de los Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género y violencia en el ámbito familiar.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Informe anual
	3.8.3 Difundir el Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género y violencia en el ámbito familiar.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Número de publicaciones en Ayre y otros canales
	3.8.4 Trasladar a la Comisión de igualdad un informe anual sobre las denuncias presentadas por acoso laboral desagregado por sexo.	Anual	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda	Dirección General de Función Pública.	Informe anual.

	3.8.5 Continuar realizando cursos de formación, seminarios, talleres, sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Permanente	Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda, Área de Gobierno de Vicealcaldía, Portavoz, Seguridad y Emergencias, Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad.	Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (Escuela Madrid Talento), Coordinación General de Seguridad y Emergencias (CIFSE), DG de Igualdad y contra la violencia de género.	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.
--	---	------------	---	---	---

TEMA 3 Reglamento Instalaciones I

I. Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales:

A. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular la utilización de las instalaciones deportivas municipales.

Artículo 2. Definiciones

1. Instalaciones deportivas municipales

Son aquellas edificaciones o inmuebles, campos, dependencias o espacios, de cualquier característica, al aire libre o cubiertas, cerradas o abiertas, destinadas a la práctica del deporte y la actividad física, incluyendo las zonas de equipamiento, complementarias o funcionalmente necesarias para el desarrollo de la actividad deportiva, de titularidad del Ayuntamiento de Madrid o cedidas al mismo por cualquier título jurídico.

Tienen la consideración de instalaciones deportivas municipales de acceso libre, aquellas cuya entrada no esté sometida a condición, no exigiéndose por su uso el pago de tasa, precio público o tarifa.

2. Personas usuarias

A los efectos de este Reglamento se consideran personas usuarias:

- a) Las que, de forma individual o colectiva, utilizan las instalaciones deportivas municipales.
- b) Alumnado de actividades deportivas programadas o de las clases o escuelas deportivas.
- c) Titulares de una reserva de temporada de unidades o espacios deportivos.
- d) Participantes en actividades de competición deportiva.
- e) Acompañantes y espectadores.

3. Título de uso

Es el documento que permite acceder a la instalación o actividad, acreditativo del abono de la tasa, precio público o tarifa que corresponda, en su caso.

4. Actividad deportiva dirigida

Es la actividad físico-deportiva que se realiza bajo una dirección técnica y que forma parte del Programa Municipal de Actividades deportivas, desarrollándose con arreglo a los criterios técnicos establecidos por la Dirección General de Deportes del Ayuntamiento de Madrid.

5. Uso Libre

Es la actividad físico-deportiva que se realiza en las instalaciones deportivas municipales y que no está sometida a una dirección técnica.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Las normas contenidas en el presente Reglamento son de aplicación a todas las instalaciones deportivas municipales, tanto aquellas gestionadas directamente como aquellas gestionadas de manera indirecta a través de entidad pública o privada autorizada.
2. En todo caso, para la aplicación de las normas del presente Reglamento, se tendrá en cuenta que la instalación deportiva municipal tenga o no el carácter de acceso libre.
3. El contenido de este Reglamento es complementario y supletorio de lo establecido en la regulación de las condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas municipales, de la normativa de espectáculos y actividades recreativas, así como de la normativa sectorial de consumidores y usuarios.

Artículo 4. Acceso

El acceso a las instalaciones deportivas municipales supone la aceptación de las normas contenidas en el presente Reglamento.

B. Título I: Normas generales de uso de las instalaciones deportivas municipales:

1. Uso de las Instalaciones Deportivas Municipales

Artículo 5. Uso de las Instalaciones Deportivas Municipales

1. Podrán utilizar las instalaciones deportivas municipales las personas que estén en posesión del título de uso, en su caso.
2. Con carácter general, podrán utilizar las instalaciones deportivas municipales, en uso libre, los mayores de catorce años, debiendo en el caso de los menores de catorce años, ir acompañados de una persona mayor de edad debidamente identificada, sin perjuicio de las normas específicas recogidas en el presente Reglamento.
3. Por razones de aforo se podrá limitar el acceso de los usuarios, teniendo preferencia en las competiciones y acontecimientos deportivos los acompañantes de los deportistas.

Artículo 6: Horario de uso

Se podrá hacer uso de las instalaciones deportivas municipales los días y horas fijados para las mismas, por el órgano competente.

Capítulo II. Derechos, deberes y prácticas prohibidas a los usuarios

Artículo 7: Derechos de los usuarios

Son derechos de los usuarios:

a) Tener acceso a la siguiente información sobre los servicios deportivos:

1. La oferta de servicios y su forma de acceso
2. Las instalaciones y los equipamientos disponibles.
3. Los horarios de prestación del servicio.
4. La lista de las tasas, precios públicos o tarifas vigentes.
5. La suspensión de servicios o cualquier incidencia que se produzca.

b) Disponer de instalaciones y equipamientos deportivos en buenas condiciones de uso y accesibles a personas con alguna discapacidad.

- c) Conocer la identidad del personal bajo cuya responsabilidad se presta el servicio y ser atendidos con respeto y cortesía por parte del personal que lo presta.
- d) Recibir el servicio por personal con la cualificación adecuada.
- e) Formular cualquier sugerencia, reclamación o queja y ser contestado en el plazo establecido, en los términos que se recogen en la Carta de Servicios de los Servicios Deportivos.
- f) Ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto a sus datos personales, según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.
- g) Utilizar las instalaciones en las condiciones que garanticen la protección de su salud y seguridad, conforme a la normativa reguladora.
- h) Exigir el cumplimiento del presente Reglamento por medio de los empleados y de los responsables de la gestión de los centros.
- i) La devolución de la tasa, precio público o tarifa abonada, en caso de incumplimiento de los servicios, en los supuestos y en los términos previstos en su acuerdo regulador.

Artículo 8: Deberes de los usuarios de las instalaciones deportivas municipales

Son deberes de los usuarios de las instalaciones deportivas municipales:

- a) Abonar la tasa, precio público o tarifa que corresponda, en su caso, conservar los títulos de uso de los diversos servicios durante su período de validez y acreditarse a requerimiento del personal de la instalación.
- b) Hacer adecuado uso de las instalaciones deportivas municipales, con la indumentaria apropiada y respetando la normativa específica en cada caso.
- c) Respetar el material y los equipamientos deportivos de las instalaciones deportivas municipales y demás dependencias, colaborando en su mantenimiento.
- d) Respetar los horarios y funcionamiento de los servicios deportivos, atendiendo en cualquier caso a las indicaciones del personal de las instalaciones deportivas municipales.
- e) Mantener siempre una actitud correcta y de respeto hacia los demás usuarios y personal de los servicios deportivos.
- f) Cumplir lo establecido en la normativa vigente y, en especial, lo relativo al consumo de tabaco, alcohol y sustancias estupefacientes.
- g) No acceder a los recintos deportivos con recipientes o envases de vidrio, metal o cualquier otro material que no sea de papel o plástico.
- h) Cumplir y respetar las normas generales contenidas en este Reglamento y las instrucciones específicas de uso de los distintos espacios deportivos de cada centro.
- i) Los acompañantes, espectadores y demás personas que no estén haciendo uso de las instalaciones deberán permanecer fuera de las pistas y terrenos de juego.

2. Derechos y deberes y prácticas prohibidas de los usuarios.

Artículo 9. Prácticas prohibidas para los usuarios

1. Está prohibido:

- a) Impedir u obstruir el normal funcionamiento de la instalación deportiva municipal.
- b) Utilizar las instalaciones deportivas municipales o cualquiera de sus elementos para un uso distinto de aquél para el que están concebidos.
- c) Realizar cualquier tipo de actos que puedan ocasionar daños a las instalaciones deportivas municipales o a cualquiera de sus elementos.
- d) Impedir el uso de la instalación deportiva municipal o de cualquiera de sus elementos a otros usuarios.
- e) Acceder con animales a las instalaciones, excepto en los casos previstos legalmente.
- f) Acceder a las instalaciones con vehículos de cualquier índole, salvo cuando dispongan del espacio habilitado para ello, por el tiempo limitado a la duración de la actividad y previo pago, en su caso, del precio público correspondiente.
- g) Impartir clases sin autorización.
- h) Realizar cualquier actividad económica lucrativa.
- i) Introducir mesas, sillas, sombrillas, tumbonas y cualquier otro mobiliario.
- j) Practicar juegos con o sin elementos, salvo en las zonas habilitadas para ello.
- k) Utilizar reproductores de música sin auriculares.
- l) Arrojar sustancias y residuos o cualquier tipo de desperdicio fuera de los recipientes destinados a tal fin.
- m) Introducir objetos en el agua, salvo en los supuestos previstos en esta norma.
- n) Comer fuera de las zonas habilitadas para ello.
- ñ) Introducir o exhibir pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que, por su contenido o por las circunstancias en las que se exhiban o utilicen pueda ser considerado como un acto que incite o fomente los comportamientos violentos, xenófobos, racistas, o como un acto de manifiesto desprecio a los participantes en la actividad deportiva.
- o) Introducir armas, bengalas, petardos explosivos o cualquier producto inflamable, fumígeno o corrosivo.
- p) Encender fuego.
- q) Realizar reportajes fotográficos o de vídeo, sin autorización expresa.

r) Subarrendar, ceder o prestar el derecho de uso de los espacios deportivos con reserva a terceras personas o entidades sin autorización expresa.

2. Toda persona que acceda a las instalaciones deportivas padeciendo enfermedad infecto-contagiosa transmisible por contacto físico o vía aeróbica sin el conocimiento o la autorización previa de los servicios médicos municipales competentes será responsable de las consecuencias derivadas de dicha conducta.

3. El Ayuntamiento de Madrid o la entidad que gestione el servicio no será responsable:

a) De las lesiones que pueda sufrir el usuario salvo que sean consecuencia de un mal estado de la instalación o de sus equipamientos.

b) De los daños derivados del incumplimiento del presente Reglamento o del mal uso de las instalaciones o equipamientos.

Artículo 10. Pérdida de la condición de usuario

1. El incumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento y, en particular de los deberes impuestos a los usuarios o la realización de prácticas prohibidas conlleva la pérdida de dicha condición con la consiguiente obligación de abandonar o la prohibición de acceder a las instalaciones deportivas municipales.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior los usuarios causarán baja en los servicios deportivos por los siguientes motivos:

a) Por falta de pago de la tasa, precio público o tarifa correspondiente o bien por no haberlo acreditado, dentro de los plazos establecidos.

b) Por prescripción médica.

c) Por voluntad del usuario, dentro de los plazos y condiciones establecidos para ello.

3. La pérdida de la condición de usuario, imputable exclusivamente a éste, no dará lugar a la devolución del importe satisfecho por el uso de la instalación deportiva municipal.

Artículo 11: Medidas para restablecer el orden y funcionamiento del servicio

Los responsables de las instalaciones deportivas municipales podrán adoptar medidas para restablecer el orden y funcionamiento del servicio, sin perjuicio de la proposición de la instrucción de los expedientes sancionadores que correspondan. Podrán proceder a negar el acceso o expulsar de una instalación deportiva municipal a las personas, cuyas acciones pongan en peligro la seguridad o tranquilidad de los usuarios, y en todo caso a los que incurran en alguna de las siguientes conductas:

a) Cualquier infracción de las normas que se contienen en este Reglamento y que se refieran a la utilización de las instalaciones. En tal sentido, se valorará en el acto la situación concurrente, teniendo en cuenta circunstancias como la gravedad de la falta, el caso omiso a las advertencias para que se elimine esa infracción, el

perjuicio manifiesto de inmediato a otros usuarios, reincidencia conocida, y otras de similar índole.

b) La no posesión de título de uso válido de acceso, incluyendo la utilización de una instalación deportiva municipal sin previa reserva, cuando ésta sea obligatoria.

c) Realizar actos contrarios a la convivencia social, higiene u otras conductas antisociales.

d) La utilización del título de uso habilitante sin ser titular del mismo. La expulsión del usuario, en este caso irá acompañada de la retirada del título de uso utilizado para acceder.

3. Información y comunicación.

Artículo 12: Documentos de consulta

En el Centro deportivo municipal, a disposición del usuario que quiera consultarlos, existirá un ejemplar íntegro del presente Reglamento, Acuerdo Plenario regulador de la tasa, precio público o tarifa, instrucciones y del material divulgativo existente sobre el propio centro deportivo.

Artículo 13: Reclamaciones y sugerencias

Los usuarios podrán realizar sus reclamaciones y sugerencias a través de los diferentes procedimientos establecidos por el Ayuntamiento de Madrid. Existirán a su disposición en la oficina del centro deportivo impresos generales de solicitud al Ayuntamiento e impresos específicos de tramitación de sugerencias y reclamaciones.

Artículo 14: Calendario y horarios de servicio

Anualmente se aprobarán y publicitarán los programas, calendarios y horarios de prestación del servicio de los espacios de cada centro deportivo municipal. El Ayuntamiento de Madrid se reserva la posibilidad de modificarlos por razones técnicas u organizativas.

4. Vestuarios, guardarropa, taquillas y jaulas.

Artículo 15: Vestuarios

1. Las instalaciones deportivas municipales cuyas características lo permitan dispondrán de un vestuario para el cambio de atuendo de los usuarios.

2. podrán disponer, así mismo, de vestuarios infantiles para los menores de 12 años.

Artículo 16: Uso de los vestuarios

1. Los usuarios utilizarán los vestuarios para su cambio de atuendo.

2. Los discapacitados y aquellas personas que precisen utilizar los vestuarios valiéndose de otra, podrán acceder acompañados de ella. Si la persona discapacitada y su

acompañante fueran de distinto sexo, los Centros Deportivos, que no sean de acceso libre deberán facilitarles un espacio para el cambio de atuendo.

3. Los menores de 12 años utilizarán preferentemente los vestuarios infantiles, en caso de que la instalación deportiva disponga de los mismos, y el de los adultos en el caso de que no disponga de ellos.

4. Los menores de 8 años podrán acceder con un acompañante a los vestuarios. Si el vestuario estuviera diferenciado por sexos utilizarán el que corresponda al sexo del acompañante.

Artículo 17 . Guardarropa, taquillas y jaulas

1. Las instalaciones deportivas municipales cuyas características lo permitan contarán con guardarropas y/o taquillas, roperos individuales y jaulas.

2. El servicio de guardarropa y las taquillas podrán utilizarse exclusivamente durante el tiempo que el usuario esté realizando la actividad deportiva.

3. El Ayuntamiento de Madrid no se hace responsable de los objetos depositados en las taquillas y en las jaulas.

4. El Ayuntamiento de Madrid no se hace responsable de los objetos que se encuentren en las prendas custodiadas en el guardarropa.

Artículo 18. Uso del guardarropa

1. El servicio de guardarropa, tiene por objeto el depósito y custodia de las prendas de vestir y del calzado de los usuarios.

2. En el caso de que las condiciones de espacio y organización del guardarropa lo permitan, se podrán depositar bolsas de deporte, mochilas, cascos de moto y carritos de bebés.

3. Para la utilización del guardarropa se presentará el título de uso de la instalación. El usuario recibirá una ficha que entregará para retirar las prendas y objetos depositados.

4. Si el usuario no dispusiese de la ficha se le entregarán las prendas y objetos depositados, al final de la jornada y después de haber salido el último usuario, previa identificación de los mismos dejando constancia de ello en el impreso que le facilitará al efecto, presentando el documento acreditativo de la identidad y firmando el correspondiente documento. Si el usuario es menor de catorce años, el acompañante presentará el documento acreditativo de su identidad y firmará el documento.

Artículo 19. Uso de las taquillas

1. Las taquillas se utilizarán para el depósito de prendas de vestir, calzado y objetos personales de los usuarios.

2. Antes del cierre de la instalación se procederá a abrir y a vaciar las taquillas.

Artículo 20. Uso de las jaulas

Las jaulas, en su caso, se utilizarán para el depósito y almacenamiento de objetos y/o material deportivo utilizados para las entidades deportivas titulares de una reserva de temporada durante el tiempo autorizado por la dirección de la instalación deportiva municipal.

5. Objetos perdidos

Artículo 21. Objetos perdidos

1. Las instalaciones dispondrán de un lugar para el depósito de los objetos perdidos, habilitándose un registro para su control.
2. Los objetos perdidos en la instalación quedarán en depósito durante un plazo de veinte días, transcurrido el cual serán remitidos, junto con los datos que figuren en el registro de control, a la Oficina de Objetos Perdidos del Ayuntamiento de Madrid.
3. Se consideran objetos perdidos los que se encuentren dentro del recinto de la instalación, en los vestuarios, en las taquillas o en las jaulas, en el momento del cierre.

TEMA 4 Reglamento Instalaciones II

I. Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales.

Título II

A. De las piscinas municipales:

1. Piscinas municipales

Artículo 22. Derechos de los usuarios

Los usuarios tienen derecho a ser informados, mediante carteles informativos claramente visibles, de las características más relevantes de la instalación y, como mínimo, de las siguientes: parámetros de calidad del agua, distribución de las calles de las piscinas, vasos de los que se dispone, medidas, profundidad mínima y máxima, metros cuadrados de lámina de agua de cada vaso y suma total de la instalación, y si existe personal sanitario.

Artículo 23. Deberes de los usuarios

Son deberes de los usuarios de las piscinas municipales:

- a) Utilizar el traje de baño en todo el recinto de la piscina, salvo en las zonas nudistas, en su caso.
- b) Utilizar calzado de agua o ir descalzo, para el acceso y tránsito a la zona de baño.
- c) Ducharse antes de hacer uso de los vasos de la piscina.

Artículo 24 . Prácticas prohibidas a los usuarios

Está prohibido:

- a) Utilizar material auxiliar dentro del agua, exceptuando los que tenga que usar el usuario para garantizar su flotación, con autorización del socorrista especialista en salvamento acuático.
- b) Zambullirse de cabeza en las zonas no profundas de los vasos.
- c) Los mayores de seis años no podrán introducirse en los vasos de chapoteo, con excepción del acompañante del menor que atenderá las indicaciones del socorrista especialista en salvamento acuático.

2. Piscinas climatizadas

Artículo 25. Uso de las piscinas climatizadas

1. El uso libre de las piscinas climatizadas tendrá una duración máxima de dos horas continuadas.
2. El vaso de la piscina podrá estar dotado de corcheras homologadas para distribuir las láminas de agua en calles de nado.
3. Para el uso libre, se dispondrá de un mínimo de dos calles de piscina que estarán debidamente señalizadas, que podrán ser de nado lento o de nado rápido.
4. El acceso y tránsito por la playa queda restringido a bañistas y personal técnico y de servicio. Si fuera preciso que algún acompañante accediera a dichas zonas deberá utilizar calzas de plástico.

Artículo 26. Derechos de los usuarios

Además de lo dispuesto en el artículo 22, los usuarios tienen derecho a ser informados mediante carteles informativos, de la temperatura del agua.

Artículo 27. Deberes de los usuarios

Son deberes de los usuarios de las piscinas climatizadas:

- a) Utilizar el gorro de baño dentro del agua.
- b) Circular, en las calles del vaso de la piscina, por la derecha.
- c) Seguir las indicaciones del socorrista especialista en salvamento acuático para la utilización de las calles destinadas a nado rápido y nado lento, en su caso.

Artículo 28. Prácticas prohibidas a los usuarios

Está prohibido:

- a) Realizar recorridos de forma discontinua, entorpeciendo y/o interrumpiendo el recorrido al resto de los usuarios de la piscina.
- b) Utilizar material auxiliar, en las calles de uso libre, salvo autorización del socorrista especialista en salvamento acuático.
- c) Nadar en paralelo con otro usuario, salvo en el caso de adelantamiento o superación.
- d) Suspenderse, sentarse y /o apoyarse en las corcheras.

3. Instalaciones complementarias de las piscinas

Artículo 29. Instalaciones complementarias

1. Los recintos de las piscinas municipales podrán disponer de instalaciones complementarias tales como zonas nudistas, solárium, merenderos y pistas de voleibol playa.
2. Para acceder a las instalaciones complementarias el usuario deberá estar en posesión del título de uso de la piscina.

Artículo 30. Zonas nudistas y solárium

Los usuarios de las zonas nudistas y de los solárium están obligados a utilizar una toalla o esterilla sobre la que sentarse o recostarse. En las zonas nudistas, y salvo los trabajadores del centro que deban acceder a las mismas en el cumplimiento de sus obligaciones, no se permitirá el uso de trajes de baño o prendas de vestir.

Artículo 31 . De los merenderos

Para comer y beber los usuarios de piscina deberán utilizar los merenderos.

Artículo 32 . Pistas de voleibol playa

1. Para el uso de la pista de voleibol playa el usuario deberá reservarla en la taquilla de la instalación deportiva municipal, para lo cual deberá presentar documento acreditativo de su identidad.
2. El tiempo de uso será de treinta minutos. Una vez transcurrido este tiempo, si ningún otro usuario hubiera reservado la pista, podrá continuar utilizándose, en cuyo caso, si se personaran otros usuarios que la hubieran reservado, deberá abandonarla.
3. El número máximo de jugadores en pista es de doce, seis en cada campo.
4. El balón de juego será aportado por los usuarios.

Artículo 33. Saunas y piletas de hidromasaje

1. Las instalaciones deportivas municipales podrán disponer de sauna y/o piletas de hidromasaje.

En lugar visible junto al acceso a estos equipamientos deberá disponerse de carteles informativos relativos a las normas de uso de obligado cumplimiento, tiempo recomendado de utilización, beneficios y contraindicaciones y especialmente a los peligros para la salud derivados de una mala utilización de los mismos.

2. Los menores de dieciocho años no podrán usar la sauna.

Artículo 34. Obligaciones de los usuarios

Son obligaciones de los usuarios de la sauna y pileta de hidromasaje:

- a) Ducharse antes de hacer uso de las mismas.
- b) Usar traje de baño.
- c) Usar toalla en la sauna.
- d) Acceder hasta las piletas de hidromasaje con calzado propio de agua, el cual se dejará fuera de la misma.

CO-BAS

TEMA 5 Reglamento Instalaciones III

I. Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales:

A. Título III. De otras unidades deportivas de las instalaciones deportivas municipales

Artículo 35 . Pistas de Atletismo

1. En las pistas de atletismo se circulará en sentido contrario a las agujas del reloj, sin cruzarse por las calles ni zonas de salto o lanzamiento, debiendo realizarse el calentamiento y la carrera continua por el anillo exterior de la pista de césped o similar, o bien por la última calle.
2. No se utilizarán zapatillas de clavos, salvo autorización.
3. Sólo podrá utilizarse el campo de hierba interior previa autorización expresa.
4. El material propio de atletismo sólo podrá ser utilizado por las escuelas municipales de atletismo, por los centros de enseñanza y clubes que tengan reserva de temporada y que previamente lo hayan solicitado a la dirección de la instalación deportiva municipal.

Artículo 36. Pistas de juegos de raquetas

No podrán utilizar simultáneamente las pistas de tenis, pádel, frontón y bádminton, más de cuatro personas y las de squash más de dos, salvo las escuelas deportivas municipales u otras entidades que hayan sido autorizadas expresamente para ello.

Artículo 37. Salas multitrabajo y de musculación

1. Solo podrán acceder a la sala multitrabajo y de musculación en uso libre, los mayores de dieciocho años, reduciéndose a dieciséis años cuando en la sala esté presente personal técnico consultor de forma permanente.
2. El tiempo máximo de utilización libre de aparatos para el entrenamiento cardiovascular será de treinta minutos continuados.
3. No podrán introducirse en las salas bolsas, mochilas ni otros objetos, que no sean necesarios para la actividad.
4. Para el uso de los elementos deberá utilizarse una toalla.
5. Cuando terminen el entrenamiento, los usuarios deberán dejar colocado en su sitio todo el material auxiliar utilizado (colchonetas, pesas, discos, barras, mancuernas, etc.).

Artículo 38. Rocódromos

1. Para uso libre, podrán utilizar el rocódromo los mayores de dieciocho años y los menores de dieciocho autorizados por sus padres o tutores, siempre que además estén acompañados por una persona mayor de edad.
2. Todos los usuarios deberán presentar la licencia federativa en vigor con un seguro de accidentes que cubra específicamente esta actividad.
3. Una sesión libre tendrá una duración máxima de dos horas.
4. El rocódromo se utilizará, cuando se realicen vías, como mínimo por parejas, no pudiendo escalar a la vez los dos miembros de la pareja.
5. Los usuarios que vayan a escalar vías, aportarán el material que deberá cumplir la normativa de seguridad de la Unión Europea, siendo obligatorio casco, cuerda de escalada, arnés, cinta express (cuando éstas no estén puestas en la vía), y sistema autobloqueante de seguridad.
6. Únicamente podrán introducirse en el rocódromo las bolsas que se utilicen para transportar el material.
7. Para la escalada deberán utilizarse exclusivamente las presas y paneles quedando prohibido utilizar otras partes de la estructura, así como modificar la disposición de los implementos y estructuras del rocódromo. Asimismo, deberán auto asegurarse en todos los puntos de protección instalados en el recorrido de la vía.
8. No podrá iniciarse la escalada en vías si hay un escalador por encima. Queda prohibido el cruce de cuerdas o compartir puntos de seguro por más de un escalador de forma simultánea.
9. En boulder, queda prohibido escalar sin cuerda por encima de la línea de seguridad marcada.
10. Está prohibido asegurar con dispositivos que no sean autobloqueantes.

B. Título IV. De las embarcaciones de recreo en lagos y estanques

Artículo 39. Utilización de las embarcaciones

1. Podrán utilizar las embarcaciones los mayores de catorce años y los menores de catorce acompañados de una persona mayor de edad.
2. Deberán seguirse, en todo caso, las instrucciones del personal de servicio, embarcando y desembarcando por el lugar destinado para ello y en su presencia.
3. Queda prohibido introducir objetos voluminosos en las embarcaciones.
4. Está prohibida cualquier actuación contraria a la seguridad.
5. Salvo casos autorizados, queda prohibido el uso de las embarcaciones ajenas al servicio.

Artículo 40. Barcas

1. Las barcas serán ocupadas por un máximo de cuatro personas y por un tiempo máximo de cuarenta y cinco minutos suponiendo el retraso en la entrega, la obligación de adquirir un nuevo título de uso.
2. Los usuarios se dispondrán en la barca en función de su peso siguiendo las indicaciones del personal de servicio.
3. Ante cualquier incidencia se avisará al personal de servicio mediante señales visuales o sonoras.

Artículo 41. De las motoras

El embarque y desembarque se realizarán únicamente en el lugar destinado al efecto, atendiendo en todo momento a las indicaciones del personal de servicio y del patrón de la embarcación.

TEMA 6 Reglamento Instalaciones IV

I. Reglamento sobre la Utilización de las Instalaciones y Servicios Deportivos Municipales aprobado por Acuerdo del Pleno de 26 de septiembre de 2012:

A. Título V: De los servicios deportivo:

1. Capítulo I: De las actividades deportivas dirigidas

Artículo 42. Programa de actividades dirigidas

1. Los centros deportivos municipales podrán ofertar un Programa de Actividades Físico-Deportivas dirigidas, de acuerdo con sus propias características, que será impartido por personal técnico deportivo cualificado.
2. El programa de actividades dirigidas lo forman el "Programa General de Clases y Escuelas" y el "Programa de Cursos de Verano".
3. Podrá acceder cualquier ciudadano que realice su solicitud en la forma y plazos establecidos, cumpla con los requisitos exigidos y presente la documentación que en cada caso corresponda.
4. El procedimiento para las inscripciones a los programas de actividades dirigidas se desarrollará de conformidad con las instrucciones que se dicten por la Dirección General de Deportes, utilizándose el sistema de sorteo para cubrir las vacantes siempre que la demanda supere las plazas ofertadas.
5. Dependiendo de la modalidad deportiva la actividad se podrá estructurar en diferentes niveles de aprendizaje, pudiendo requerirse una entrevista o prueba de nivel previa a la solicitud de inscripción, a los efectos de mantener la homogeneidad en la formación de los grupos.
6. Con carácter general, la obtención de plaza en una actividad da derecho a la asistencia a la misma durante una temporada deportiva, salvo para las personas inscritas en aquellas actividades que estén estructuradas en niveles de aprendizaje o con características especiales, cuya permanencia se determinará en función de cada modalidad deportiva.

2. Capítulo II: De las reservas de temporada: definición y usos.

Artículo 44 .Definición

La reserva de temporada es la autorización de ocupación y uso de una unidad o espacio deportivo para la realización de práctica deportiva por un período máximo de una temporada deportiva o un curso académico.

Artículo 45. Usos

La reserva de temporada de unidades deportivas tiene como finalidad la promoción de la práctica deportiva organizada del deporte aficionado, facilitar la enseñanza de la educación física a los centros docentes y el desarrollo de programas de deporte adaptado.

3. Utilización de unidades para actividades deportivas: definición y usos.

Artículo 49. Definición

La utilización de unidades deportivas tiene como objeto facilitar la utilización de las instalaciones deportivas municipales para la práctica deportiva con fines recreativos y de sana ocupación del tiempo libre, siendo la unidad deportiva el espacio que puede albergar la práctica de una modalidad deportiva específica o varias.

Artículo 50. Usos

1. Todas las unidades deportivas municipales serán susceptibles de utilización de conformidad con lo que se disponga en este Reglamento y serán las previstas en el Acuerdo del Pleno por el que se establecen los precios públicos por la Prestación de Servicios en Centros Deportivos y Casas de Baños o norma que lo sustituya vigente.
2. La solicitud para la utilización de las unidades deportivas se realizará en los propios Centros Deportivos Municipales o por los medios telemáticos, en su caso, pudiendo realizarlos cualquier usuario que lo solicite y cumpla con lo estipulado en el artículo 5 del presente Reglamento.
3. La utilización de unidades deportivas por personas físicas o jurídicas para la impartición de clases o la organización y celebración de competiciones, salvo que se trate de actividades organizadas por el Ayuntamiento de Madrid, requerirá informe previo de la Dirección General de Deportes, conforme al procedimiento previsto en el artículo 48.2.
4. Cuando la utilización de las unidades deportivas sea para la celebración de partidos de competición federada u otros eventos considerados de interés público, podrán regularse las condiciones de uso específicas, que en cada caso se deriven, de la utilización de la citada instalación.
5. Los horarios de utilización de las unidades deportivas serán fijados por la dirección de los Centros Deportivos Municipales, atendiendo a los criterios generales de programación establecidos por la Dirección General de Deportes.

4. Capítulo III: De los Juegos de competición.

Artículo 54. Juegos deportivos y torneos municipales



1. Para la promoción y el fomento del deporte aficionado se convocarán cada temporada deportiva las competiciones deportivas de:

- a) Juegos deportivos Municipales y Escolares, y
- b) Torneos Municipales

2. Las inscripciones a cada una de las competiciones se realizarán en los propios centros deportivos municipales.

3. Cada competición se regirá por sus normas específicas que contendrán todos los aspectos técnicos y organizativos de las mismas.

CO-BAS

TEMA 7 Residuos

I. Ordenanza 12/2022, de 20 de diciembre, de Limpieza de los Espacios Públicos, Gestión de Residuos y Economía Circular

A. Título III: Gestión de los residuos municipales:

1. Clasificación de los residuos. (artículo 25 y 26)
2. Recogida selectiva y separación en origen. (Artículos del 47 al 53)
3. Clases de recipientes. (artículo 37)
4. Conservación y Limpieza de los recipientes normalizados. (artículo 41)

PRELIMINARES

Acuerdo del Pleno, de **20 de diciembre de 2022**, por el que se aprueba la *Ordenanza 12/2022, de 20 de diciembre, de Limpieza de los Espacios Públicos, Gestión de Residuos y Economía Circular*.

Publicada el **sábado 31 de diciembre de 2022** en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

La ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

1. Clasificación de los residuos.

Artículo 25. Clasificación de residuos. Residuos generales

1. A efectos de la presente ordenanza, los residuos de competencia municipal se clasifican en generales y especiales, en base a su naturaleza y los sistemas de gestión que se aplican.

2. Los residuos generales deberán separarse en las fracciones que establezca en cada momento la legislación vigente, la presente ordenanza o aquellas que se determinen por el Ayuntamiento conforme a sus competencias.

La recogida de se efectuará por los servicios ordinarios municipales según las condiciones, turnos, días y horarios que se establezcan en cada momento haciendo uso del parque de recipientes normalizados instalados al efecto.

3. Al objeto de favorecer la recogida separada, los residuos generales de origen doméstico, comercial e industrial deberán presentarse separados desde su origen en las fracciones que se especifican a continuación:

- a) Biorresiduo o materia orgánica.
- b) Plásticos, metales y briks, salvo aquellos residuos que sean voluminosos y

tengan

que ser gestionados por otras vías.

c) Papel-cartón.

d) Residuos textiles.

e) Envases de vidrio.

f) Aceite de cocina usado de procedencia doméstica.

g) Resto de residuos no reciclables.

4. Será obligatorio depositar dichos residuos separadamente en el interior de los recipientes específicos suministrados por el Ayuntamiento, en la forma establecida en la presente ordenanza.

5. El Ayuntamiento puede disponer de otros sistemas complementarios de recogida de residuos contemplados en la presente ordenanza.

No obstante, el Ayuntamiento, a través del órgano municipal competente en materia de gestión de residuos, podrá plantear una mayor segregación de alguna de las fracciones anteriores, así como determinar los posibles sistemas alternativos de recogida de las fracciones resultantes.

La recogida de estos residuos se efectuará generalmente a través de servicios municipales o mediante la entrega a gestores autorizados.

Artículo 26. Clasificación de residuos. Residuos especiales.

Se consideran residuos especiales los siguientes:

a) RCD procedentes de obras menores de construcción y reparación domiciliaria.

b) Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

c) Muebles, colchones y enseres.

d) Animales muertos.

e) Residuos biosanitarios de las Clases I y II.

f) Pilas y baterías.

g) Otros residuos peligrosos o no peligrosos procedentes de los hogares, que no se encuadran como generales o en alguno de los descritos como especiales.

h) Cualquier otro que establezca la legislación en materia de residuos, o que el órgano municipal competente en materia de gestión de residuos determine.

La recogida de estos residuos se efectuará generalmente a través de servicios específicos, fuera de los habituales anteriormente mencionados, como pueden ser la red de puntos limpios, la petición del servicio a demanda de la ciudadanía, la recogida comercial por sistema puerta a puerta o la entrega a gestores autorizados.

2. Recogida selectiva y separación en origen.

Capítulo IV

Separación, depósito y recogida de los residuos generales

Artículo 47. Separación, depósito y recogida de biorresiduo.

1. El biorresiduo o fracción orgánica se depositará en el interior de los recipientes que disponga el Ayuntamiento en cada momento para la recogida de esta fracción, tanto en contenedores en el espacio público como en cubos asignados a productores de este residuo.
2. Los biorresiduos se recogerán en bolsas compostables que cumplan la norma europea EN 13432:2000 u otros estándares europeos y nacionales sobre compostabilidad de plásticos.

Artículo 48. Separación, depósito y recogida de plásticos, metales y briks.

1. Los residuos de plástico o metal y brik se depositarán en el interior de los recipientes que disponga el Ayuntamiento en cada momento para la recogida de esta fracción, tanto contenedores en espacio público como en cubos asignados a productores de este residuo.

Los residuos de plástico, metal y brik, salvo aquellos que sean voluminosos, deberán depositarse dentro de los recipientes siempre que sea posible introducirlos a través de sus bocas sin colapsar su capacidad. Los elementos de mayores dimensiones deberán depositarse según su tipología según lo dispuesto en el capítulo VI del presente título. Los residuos se deberán depositar en bolsas de plástico de resistencia adecuada y cerradas, para evitar la contaminación de dicha fracción.

2. No obstante, el Ayuntamiento podrá determinar la segregación de esta fracción en subfracciones, atendiendo a la naturaleza de los elementos que la pudieran componer. Igualmente establecerá la gestión a que se someterá cada una de ellas, incluidos los sistemas de depósito, contenerización, recogida y tratamiento, así como la afección que estos pudieran tener sobre las personas usuarias.

3. Para el caso de establecerse el sistema de depósito, devolución y retorno (SDDR), legalmente previsto, los establecimientos que pudieran estar obligados a ello deberán disponer de los medios y superficies que garanticen el correcto funcionamiento del sistema.

Artículo 49. Separación, depósito y recogida de papel y cartón.

1. El papel y el cartón se depositarán en el interior de los contenedores normalizados que disponga el Ayuntamiento en cada momento para la recogida de esta fracción, tanto en el espacio público como en las entidades generadoras de este residuo que, en este caso, dispondrán de recipientes específicos para su uso.

El papel-cartón se deberá depositar directamente, sin bolsas de plástico, para evitar la contaminación de dicha fracción.

Las cajas y otros embalajes de cartón deberán plegarse antes de ser introducidos en el correspondiente contenedor para optimizar la ocupación del volumen de los recipientes. 2. En las zonas de la ciudad en las que se efectúe la recogida puerta a puerta de cartón comercial, los establecimientos utilizarán obligatoria y exclusivamente este sistema, sobre el de contenerización para el caso de embalajes de cartón.

Artículo 50. Separación, depósito y recogida de vidrio.

1. Los envases de vidrio deberán depositarse en el interior de los contenedores municipales normalizados destinados a esta fracción de residuos.
2. En las zonas de la ciudad en las que se efectúe la recogida puerta a puerta de vidrio comercial, los establecimientos utilizarán obligatoria y exclusivamente este sistema, en lugar de el de contenerización.
3. Los envases de vidrio se deberán depositar sin bolsas, evitando la presencia de tapones y tapas de cualquier tipo, que deberán depositarse en los cubos o contenedores de la fracción que les corresponda, según su naturaleza.
4. Queda prohibido el depósito de envases de vidrio en los contenedores ubicados en el espacio público, entre las 22:30 horas y las 08:00 horas, todos los días de la semana.

Artículo 51. Separación, depósito y recogida de ropa y calzado usados.

1. Los residuos textiles se depositarán en el interior de los recipientes normalizados que el Ayuntamiento ponga a disposición de las personas usuarias para la recogida de esta fracción, en contenedores en espacio público.
2. La ropa, calzado y otros residuos textiles deberán depositarse en el interior de los recipientes en bolsas cerradas.

Artículo 52. Separación, depósito y recogida de aceite vegetal usado de procedencia doméstica.

1. La recogida de aceite vegetal usado se efectuará a través de los sistemas establecidos en cada momento por el Ayuntamiento: recogida en el espacio público, en comunidades de vecinos o a través del sistema de puntos limpios.

Las personas usuarias introducirán dicho residuo en envases de plástico debidamente cerrados, de tal forma que se evite su vertido al exterior, y los depositarán en los cubos o contenedores normalizados, identificados a tal fin, o bien en los puntos limpios.

2. Está prohibido verter aceites vegetales usados por los desagües de las viviendas o por los sistemas de recogida de aguas pluviales en el espacio público.
3. Los establecimientos de hostelería, restauración, comedores o entidades que generen este tipo de residuo están obligados a disponer de recipientes adecuados para su depósito y entregarlos a un gestor debidamente autorizado por el órgano autonómico competente.
4. Las entidades gestoras están obligadas a comunicar al Ayuntamiento, al menos con periodicidad anual, las cantidades recogidas procedentes del término municipal de Madrid, según las condiciones que establezca el Ayuntamiento.

Asimismo, los productores del residuo conservarán la documentación que acredite la correcta gestión de estos residuos de cara a los controles que pudiera efectuar la inspección municipal.

5. Las comunidades de vecinos de más de 100 viviendas deberán disponer de un contenedor para la recogida del aceite vegetal usado, que se suministrará por parte del Ayuntamiento, siempre que se reúnan las condiciones adecuadas, realizándose su recogida por los servicios municipales a demanda según llenado.

Dicho recipiente deberá permanecer siempre en el interior del recinto privado, desde dónde se procederá a su vaciado o sustitución, para ello el recinto deberá disponer de accesibilidad adecuada para los servicios municipales.

No obstante, lo anterior, el personal municipal supervisará con antelación cada comunidad de vecinos para determinar la idoneidad de la prestación del servicio. En caso negativo, las personas usuarias deberán gestionar el residuo a través de las vías complementarias: puntos limpios o contenedores en espacio público.

Artículo 53. Recogida separada puerta a puerta en el ámbito comercial.

1. En las zonas de la ciudad que el Ayuntamiento determine en cada momento, se efectuará una recogida puerta a puerta de determinadas fracciones de residuos en el ámbito comercial. Los establecimientos que se encuentren ubicados dentro de las mencionadas zonas deberán usar exclusiva y obligatoriamente este servicio, evitando el depósito de residuos en contenedores instalados en el espacio público para las fracciones correspondientes. Para ello deberán presentar los residuos que son objeto de la recogida separada específica en las condiciones que establezca el Ayuntamiento en cada caso, y que le habrán sido comunicadas previamente.

2. Los cubos para el vidrio comercial o los embalajes de cartón serán colocados, de forma previa a su vaciado por los servicios municipales, en el espacio público frente a la fachada de la edificación y junto al borde de la calzada. Los embalajes de cartón deberán presentarse doblados y plegados. En caso de existir problemas de ubicación, el lugar será el que los servicios técnicos municipales señalen al efecto.

3. Esta operación no podrá hacerse antes de una hora del paso del vehículo recolector.

4. Una vez vaciados los recipientes se retirarán del espacio público en un plazo máximo de treinta minutos, en el caso de que la recogida se realice durante el día, o en el momento de la apertura del establecimiento comercial, y, en todo caso, antes de las nueve de la mañana.

5. En aquellos supuestos en que el vehículo recolector no pueda acceder a los porta les de los inmuebles, o al punto de presentación de residuos, tanto los recipientes como los embalajes habrán de colocarse en un lugar al que tenga acceso dicho vehículo.

6. Quedan exceptuados de lo previsto en los apartados anteriores los establecimientos que gestionen sus residuos mediante gestores privados autorizados.

Capítulo III

Recipientes para el depósito de residuos

3. Clases de recipientes.

Artículo 37. Clases de recipientes.

1. A efectos de esta ordenanza los recipientes para recogida de residuos generales en la ciudad de Madrid se clasifican en:

a) Cubos o recipientes normalizados de pequeña capacidad y dos ruedas, suministra dos por el Ayuntamiento. Estos recipientes siempre estarán asignados a los productores de residuos y dispondrán de identificación en ese sentido.

b) Contenedores, o recipientes normalizados u homologados de mayor capacidad que el Ayuntamiento suministra e instala en las vías públicas de forma permanente para uso de la vecindad del entorno, sin asignación directa a los productores de residuos.

Podrán suministrarse recipientes de mayor capacidad a entidades generadoras para su uso exclusivo, lo que obliga a aquellas a observar un régimen de utilización semejante a las de los recipientes de menor tamaño que se describe en este capítulo.

2. Los recipientes señalados en el apartado anterior quedarán identificados en base al tipo de residuos que recepcionen separadamente de la siguiente forma:

a) Color **amarillo** para el caso de la fracción plásticos, metales y brik.

b) Color **azul** para la fracción papel-cartón.

c) Color **verde** para la fracción envases de vidrio.

d) Color **marrón** para la fracción orgánica o biorresiduo.

e) Color **rosa** para la fracción ropa usada.

f) Color **naranja** (solo tapa) para la fracción resto no reciclable.

g) Color **naranja** (todo el recipiente) para el aceite vegetal usado.

No obstante, además de los colores descritos, los recipientes de cada fracción se identificarán también por parte del Ayuntamiento con las rotulaciones, pegatinas y serigrafías que faciliten la identificación de la fracción a la que están destinados.

3. Los recipientes serán suministrados por el Ayuntamiento, atendiendo a los modelos en uso y según criterios municipales. En ningún caso se suministrarán recipientes normalizados para el traslado de los residuos en el interior de las edificaciones o establecimientos.

4. El Ayuntamiento se reserva la facultad de disponer en los recipientes municipales de sistemas que dificulten el depósito de residuos impropios o no adecuados en alguna de las fracciones existentes, así como sistemas que impidan la extracción de residuos.

5. No se aceptará en el proceso de recogida de los residuos ningún recipiente que no sea de los modelos suministrados por el Ayuntamiento.



6. Los contenedores de recogida no municipales de residuos que se ubiquen en la vía o espacios públicos sin autorización municipal serán retirados por ejecución subsidiaria por los servicios municipales previo apercibimiento a la persona interesada y en el supuesto de incumplimiento del requerimiento para su retirada en un plazo no superior a veinticuatro horas. Todo ello siempre que sea posible la identificación de la persona física o jurídica, así como la identificación del domicilio o sede legal. En caso contrario se procederá a su retirada de forma inmediata cuando comporte riesgo para el tránsito peatonal y de vehículos.

4. Conservación y Limpieza de los recipientes normalizados.

Artículo 41. Conservación y limpieza de los cubos.

1. Para el caso de los recipientes normalizados de menor capacidad, o cubos, asignados a actividades generadoras de residuos, las operaciones de limpieza que exijan los recipientes serán por cuenta de la comunidad de propietarios o de quienes habiten el inmueble cuando aquella no esté constituida, siempre que se trate de edificios destinados a vivienda.

2. En el caso de tratarse de edificios o establecimientos comerciales o de servicios, será responsabilidad de la persona beneficiaria del servicio municipal de recogida, realizar tal cometido.

Temario Operarios Servicios Generales Ayuntamiento de Madrid

Este temario ha sido realizado por afiliadas a COBAS Ayuntamiento de Madrid sin ningún tipo de compensación, ni económica ni de ningún tipo. El temario está a disposición de cualquier trabajadora que lo necesite pudiéndolo descargar desde nuestra web.

El presente documento está bajo licencia No Comercial - Sin Obra Derivada (by-nc-nd)



Esta licencia no permite la generación de obras derivadas ni hacer un uso comercial de la obra original, es decir, sólo son posibles los usos y finalidades que no tengan carácter comercial

COBAS

Ayuntamiento de Madrid

formacion@cobasaytomadrid.es

