



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SANTANYÍ

1689

Aprovació definitiva de la modificació del Pla de mesures per conciliar la vida familiar i professional del personal al servei de l'Ajuntament de Santanyí, inclòs dins l'Annex 2 del Pla d'Igualtat de la corporació, i actualització de la normativa de l'apartat 3. REFERÈNCIES del Pla d'Igualtat

En data 11 de desembre de 2023 el Ple de l'Ajuntament de Santanyí va aprovar inicialment la modificació del Pla de mesures per conciliar la vida familiar i professional del personal al servei de l'Ajuntament de Santanyí, inclòs dins l'Annex 2 del Pla d'Igualtat de la corporació, i l'actualització de la normativa de l'apartat 3. REFERÈNCIES del Pla d'Igualtat ANNEX 3, i atès que durant el tràmit d'exposició pública no s'han presentat reclamacions ni suggeriments, l'aprovació inicial de la modificació ha esdevingut a definitiva en els termes següents:

1. Modificació de l'article 2 del Pla de conciliació de la vida familiar i laboral del personal al servei de l'Ajuntament de Santanyí, inclòs a l'annex 2 del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Santanyí, que queda redactat de la forma següent:

«2. MESURES RELATIVES A LA JORNADA.

2.1. Reducció de la jornada per cura de nins/es menors de dotze anys, nins/es prematurs o persones amb discapacitat i per raó de violència de gènere.

Es té dret a una reducció de jornada de treball fins a la meitat de la seva durada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, en els següents suposats:

a. Per raó de guarda legal d'un/a nin/a menor de dotze anys.

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una (1) hora de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que el/la menor a càrrec compleixi un any; i, si és superior, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el/la menor compleixi els tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de nins/es menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una (1) hora de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el/ la menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals al fet que fan referència els paràgrafs anteriors.

b. Per naixement de fills/es prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills/es nascuts han de romandre hospitalitzats després del part, es tindrà dret a una reducció de jornada de fins a un màxim de dues hores diàries fins a l'alta hospitalària del fill.

c. Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda.

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a trenta (30) minuts de la jornada, es percebran les retribucions íntegres durant el període d'un any; i, si la reducció és superior, es percebran les retribucions amb la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

Per cura directa d'un familiar o persona depenent amb discapacitat superior al 65% o amb una gran dependència (dependència en grau III), que tingui retribucions inferiors al salari mínim interprofessional, durant el primer any, aplicat, des de la data d'efectes de la primera sol·licitud de reducció.

Si la reducció és superior a una hora, les retribucions han de ser les que corresponguin per la reducció total sol·licitada incrementada en 10 punts percentuals, fins als tres anys d'edat en el cas de menors i durant els tres primers anys en els supòsits de guarda legal en el punt c).

En els casos en què tots dos treballin, la millora únicament ha d'aplicar-se a un dels dos progenitors.





d. Per cura del cònjuge o parella de fet, el pare o la mare, física o psíquicament incapacitats.

e. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

f. L'empleat públic víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, té dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.

La jornada reduïda haurà de concretar-se per acord entre el personal que ho sol·liciti i dirigir-se al departament de recursos humans de l'Ajuntament.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement de l'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos casos en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

2.2. Flexibilització horària.

Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones majors, fills o filles menors de 16 anys (aquest dret podrà exercir-se també l'any en què el/la menor compleixi l'edat de 16 anys), persones subjectes a tutela o acolliment de menors de 16 anys, així com cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial (sense perjudici de l'estipulat en el paràgraf següent) tindran dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tinguin establert.

- Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat podrà disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com altres centres específics on la persona amb discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball.

- Quan les mesures de flexibilitat horària reconegudes en els dos apartats anteriors es refereixin a descendents o persones subjectes a tutela o acolliment de menors de 16 anys, si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix subjecte causant, se'n podrà instar l'exercici simultani. No obstant això, en el cas que tots dos progenitors prestin serveis en la mateixa àrea o unitat, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

- El personal que tingui assignat un horari especial, farà la seva proposta al Departament de RRHH, la qual serà estudiada a la mesa general de negociació, així com també qualsevol altra mesura de conciliació que no estigui expressament contemplada a aquest reglament i que algun treballador, indiferentment de l'horari que tingui assignat, pugui sol·licitar degut a les seves circumstàncies personals.

2.3. Adaptació progressiva de la jornada després de tractaments de radioteràpia o quimioteràpia i de processos llargs d'incapacitat temporal per malalties greus i que requereixen d'adaptació

a) Els empleats públics de l'Ajuntament de Santanyí que es reincorporin al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia i de processos llargs d'incapacitat temporal, podrà sol·licitar una adaptació progressiva de la jornada de treball ordinària.

b) L'Administració podrà concedir aquesta adaptació quan aquesta coadjuvi a la plena recuperació funcional de la persona o eviti situacions d'especial dificultat o penositat en l'exercici del seu treball. Aquesta adaptació es podrà estendre fins a tres mesos des de la incorporació efectiva i podrà afectar fins a un 25% de la durada de la jornada diària, i es considerarà com a temps de treball efectiu.

La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que porti la persona interessada per acreditar l'existència d'aquesta situació i l'Administració ha de resoldre sobre aquesta en un termini de tres dies, sense perjudici que, per comprovar la procedència d'aquesta adaptació, l'Administració pugui demanar els informes al Servei de Prevenció de Riscos Laborals o a qualsevol altre òrgan que consideri oportú sobre el tractament rebut o les activitats de rehabilitació que li hagin estat prescrites.

2.4. Borsa d'hores.

Els empleats públics que es trobin en alguna de les situacions relacionades a continuació, i que no gaudeixin de la flexibilització horària establerta a l'apartat 2.2, tindran la possibilitat d'acumular les hores que excedeixin de la jornada obligatòria fins a un màxim de set hores i mitja trimestralment, podent gaudir dins dels sis mesos següents d'un dia de permís en compensació a les mateixes.

a. Cura de fills/es menors de dotze anys.



- b. Cura de fills/es amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c. Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial».

2. Modificació de l'article 3 del Pla de conciliació de la vida familiar i laboral del personal al servei de l'Ajuntament de Santanyí, inclòs a l'annex 2 del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Santanyí, que queda redactat de la forma següent:

«3. MESURES RELATIVES A PERMISOS I LLICÈNCIES

3.1. Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills/es, atenció de fills/es amb discapacitat, exàmens prenatals i preparació del part.

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

a. Per lactància d'un/a fill/a menor de quinze mesos es tindrà dret a una hora d'absència durant la jornada de treball que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. El permís de lactància no invalida la possibilitat de gaudir de la flexibilitat horària. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o un altre progenitor, en el cas en què tots dos treballin. Igualment el/la empleat/da públic/a podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. En el cas d'acumulació del permís, li corresponen 43 dies naturals. Aquesta opció, s'ha de gaudir, en un únic període que s'inicia necessàriament després del permís de maternitat i implica la reincorporació al lloc de treball una vegada finalitzat.

b. Per naixement de fills/es prematurs/es, hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, es tindrà dret a un permís de dues hores d'absència diària en el lloc de treball, mentre duri l'hospitalització, i ha de percebre les retribucions íntegres, que podrà substituir-se, a elecció de la persona sol·licitant, per una reducció a l'inici i al final de la jornada laboral, amb la mateixa finalitat. Així mateix poden reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores més, amb la disminució proporcional de les retribucions íntegres.

c. Per assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç, en el qual rebi tractament el fill o filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo/la si necessita rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

d. Per assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació on està escolaritzat el fill o filla, i en el qual rep atenció psicopedagògica; o bé per acompanyar-lo/la si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

e. Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, per sotmetre's a tractaments de fertilitat o reproducció assistida, pel temps indispensable per a la seva realització, sense reducció de les retribucions. El permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, que corresponen a les empleades públiques embarassades, també podran gaudir-se pel pare o progenitor.

f. Per acompanyament als serveis d'assistència sanitària, i pel temps imprescindible i degudament acreditat, en els casos de fills o filles, pares o mares, menors en acolliment o persones de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que no es puguin valer per si mateixos per raons d'edat, malaltia crònica o discapacitat.

g. Permis per internament continuat a centre hospitalari de fills o filles de la persona interessada menors d'edat. Quan ambdós progenitors siguin personal de l'Ajuntament, només el podrà gaudir un dels dos. La seva duració és d'un màxim de 15 dies naturals.

h. Per cura d'un familiar de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu es tindrà dret a una reducció diària de fins al 50% de la jornada, durant un període màxim d'un mes i mentre es mantinguin les causes que van donar lloc a la seva concessió. Es podrà acumular el permís mitjançant jornades completes, fins a un màxim d'11 dies laborables. Si més d'una persona és titular d'aquest dret pel mateix fet causant, la reducció es podrà prorratejar entre els titulars i, en qualsevol cas, respectant el termini màxim d'un mes o els 11 dies laborables complets, amb caràcter retribuït.

i. Per guarda legal. S'aplica en el cas que el funcionari o la funcionària tinguin guarda directa d'un o una menor de 12 anys, d'una persona major que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat, acreditada per l'òrgan competent en un percentatge igual o superior al 33% i que no exerceix cap activitat retribuïda. El permís consisteix en una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions íntegres, d'un mínim de trenta minuts i fins a un màxim de la meitat de la jornada diària.

Té el mateix dret el funcionari o la funcionària que s'ha d'encarregar de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per si mateix i no





desenvolupi activitat retribuïda.

j. Per motiu de violència de gènere sobre la dona funcionària. Totes les faltes d'assistència, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i amb les condicions que es determinin amb l'objecte de garantir l'assistència integral i fer efectiu el dret a la protecció de la víctima quan ho exigeixi.

Així mateix, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral les funcionàries víctimes de violència sobre la dona tenen dret a una reducció de la jornada, amb disminució proporcional de les retribucions o a la reordenació del temps de treball, acollint-se a algun dels horaris prevists en aquest Acord o a un altre de més específic que prevegi l'RLLT.

Els permisos regulats en aquest punt únicament podran gaudir-se pel pare o la mare en el cas que tots dos treballin, excepte el permís regulat en la lletra e) apartat primer, en aquest cas podran gaudir-ho tots dos simultàniament.

L'empleat/da públic/a que sol·liciti algun dels permisos regulats en aquest punt haurà d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

En el cas que la persona treballadora tingui assignat torn nocturn, en la nit immediata anterior al dia dels permisos horaris dels punts c), d), e) i f), tindrà dret a gaudir aquesta nit de permís».

3. Actualització de la normativa de l'apartat 3. REFERÈNCIES del Pla d'igualtat ANNEX 3, en els següents termes:

«3. REFERÈNCIES

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones.
- Recomanació de la Comissió de 27 de novembre relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Codi Penal.
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Resolució del conseller d'Administracions Públiques pel qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en el supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual. (BOIB 21 de 12/02/2015)
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Convenis i normes internes aplicables.
- Material didàctic divers».

Santanyí, a la data de la signatura electrònica (16 de febrer de 2024)

La batlessa

Maria C. Pons Monserrat