

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ALCÚDIA

21574 *Ratificación por el Pleno del Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento d Alcúdia, de 17 de Noviembre de 2014, sobre medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcúdia*

El Ayuntamiento en Pleno, en sesión extraordinaria celebrada en fecha 24 de noviembre de 2014, acordó ratificar el acuerdo de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Alcúdia, de 17 de noviembre de 2014, sobre medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcúdia.

Acuerdo que hacemos público, en cumplimiento del artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Alcúdia, 27 de noviembre de 2014

La Alcaldesa Accidental
Josefina Linares Capó

"ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCUDIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las previsiones de este Acuerdo son aplicables, en el marco de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, al personal funcionario y laboral representado por esta Mesa de negociación.

2. MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA

2.1. Reducción de jornada para el cuidado de niños menores de doce años, niños prematuros o personas con discapacidades y por razón de violencia de género.

Se tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un máximo de la mitad de la duración de esta jornada, con la reducción proporcional de las retribuciones, en los siguientes supuestos:

- a) Por razón de guarda legal de un niño menor de doce años.

En este supuesto, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que el menor a cargo cumpla un año; y, si es superior, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento; y, si es superior, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla tres años.

En caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de los dos tiene derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales a que hacen referencia los párrafos anteriores.

- b) Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo, los hijos recién nacidos deben permanecer hospitalizados después del parto, se tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- c) Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no cumpla ninguna actividad retribuida.

En este supuesto, cuando la discapacidad es superior al 65% y las percepciones económicas de la persona con discapacidad son inferiores al salario mínimo interprofesional, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras durante el período de un año; y, si la reducción es superior, se percibirán las retribuciones con la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, durante un máximo de tres años.

- d) Para el cuidado del cónyuge o la pareja de hecho, el padre o la madre, física o psíquicamente incapacitados.
- e) En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo, una vez valoradas las circunstancias concurrentes en cada supuesto.
- f) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- g) Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con una disminución proporcional de retribuciones.

La jornada reducida se debe concretar por acuerdo entre el personal que la solicite y la secretaría general que corresponda en cada caso.

La jornada reducida se computará como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social, en los mismos supuestos en los que se puede disfrutar de excedencia con derecho a la reserva de puesto de trabajo previsto en el artículo 71.1 de la Ley 2/1989, de 22 de febrero, y en el supuesto establecido en la letra f) de este punto.

La concesión de la reducción de jornada por las razones enumeradas es incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

2.2. Flexibilización horaria

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se puede conceder la flexibilización horaria a los empleados públicos que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Cuidado de hijos menores de doce años.
- b) Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación.

La flexibilización horaria debe concretarse por acuerdo entre el personal que la solicite y la secretaría general que corresponda en cada caso. "

