



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE MARRATXÍ

16193 *Aprobación definitiva Plan de conciliación vida familiar y laboral*

El Pleno de la Corporación en sesión de fecha 28 de julio de 2015 aprobó el Plan de conciliación de la vida familiar i laboral del personal al servicio del Ajuntament de Marratxí. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del régimen local, se hace público el edicto de publicación del citado Plan de conciliación que ha devenido definitivo al no haberse presentado alegaciones durante el período de 30 días de exposición pública habilitado al efecto.

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AJUNTAMENT DE MARRATXÍ

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las previsiones de este acuerdo son aplicables a todo empleado público, tanto laboral como funcionario, al servicio del Ajuntament de Marratxí.

2. MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA.

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

Se tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus 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 treinta (30) minutos 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 treinta (30) minutos 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 el caso que el padre y la madre trabajen, únicamente uno de los dos tendrá 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 nacidos deben permanecer hospitalizados después del parto, se tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta un máximo de dos horas diarias hasta el alta hospitalaria del hijo.
- c. Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice 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 treinta (30) minutos 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.

Por cuidado directo de un familiar o persona dependiente con discapacidad superior al 65% o con una gran dependencia (dependencia en grado III), que tenga retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional, durante el primer año contando desde la fecha de efectos de la primera solicitud de reducción.

Si la reducción es superior a una hora, las retribuciones han de ser las que correspondan por la reducción total solicitada incrementada en 10 puntos porcentuales, hasta los tres años de edad en el caso de menores y durante los tres primeros años en los supuestos de guarda legal en el punto c).





En los casos en que ambos trabajen, la mejora únicamente debe aplicar-se a uno de los dos progenitores.

- d. Por cuidado del cónyuge o 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. El empleado público víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de jornada con una disminución proporcional de retribuciones.

La jornada reducida habrá de concretarse por acuerdo entre el personal que la solicite y la Dirección de recursos humanos del Ajuntament.

La jornada reducida se computará como jornada completa a los efectos de reconocimiento de la antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social, en los mismos casos en que se puede disfrutar de excedencia con derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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 podrá conceder la flexibilización horaria extraordinaria, comprendida entre las 7:30 y las 18:00 horas, de lunes a viernes, a los empleados públicos que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Cuidado de hijos menores de doce años.
- b. Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c. Cuidado del cónyuge, de la 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.
- e. Cuidado de un familiar de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

El empleado público víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o otras formas de ordenación.

La flexibilización horaria habrá de concretarse por acuerdo entre el personal que lo solicite y la Dirección de recursos humanos del Ajuntament, no siendo posible la acumulación de ésta con cualquier otro tipo de reducción horaria.

El o la jefe del departamento o del servicio afectado habrá de informar favorablemente sobre la aplicación del nuevo horario, que habrá de ser compatible con las necesidades del servicio.

Cuando sea imposible compatibilizar este horario con las peculiaridades del puesto de trabajo ocupado por la persona interesada, se facilitará la movilidad a otro puesto de trabajo que permita esta compatibilización. Estos traslados tendrán carácter provisional finalizando cuando cesen las circunstancias que los motivaron.

En cualquier caso, el horario de conciliación familiar, personal y laboral será compatible con las medidas de conciliación que prevé este plan.

2.3 Bolsa de horas.

Los empleados públicos que se hallen en alguna de las situaciones relacionadas a continuación, y que no disfruten de la flexibilización horaria establecida en el apartado 2.2, tendrán la posibilidad de acumular las horas que excedan de la jornada obligatoria hasta un máximo de siete horas y media trimestralmente, pudiendo disfrutar dentro de los seis meses siguientes de un día de permiso en compensación a las mismas.

- a. Cuidado de hijos menores de doce años.
- b. Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c. Cuidado del cónyuge, de la 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.

3. MEDIDAS RELATIVAS A PERMISOS Y LICENCIAS.

3.1. Permisos horarios por lactancia, hospitalización de hijos, atención de hijos con discapacidad, exámenes prenatales y preparación del parto.





Se pueden conceder permisos horarios en los supuestos siguientes:

- a. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia durante la jornada de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá substituir por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en el caso en que ambos trabajen. Igualmente el funcionario podrá solicitar la substitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- b. Por nacimiento de hijos prematuros, hospitalización de un hijo o una hija menor de edad, se tendrá derecho a un permiso de dos horas de ausencia diaria en el puesto de trabajo, mientras dure la hospitalización, que podrá sustituirse, a elección de la persona solicitante, por una reducción al inicio y al final de la jornada laboral, con la misma finalidad.
- c. Por asistencia a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz, en el que reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si necesita recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- d. Por asistencia a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación donde está escolarizado el hijo o hija, y en el que recibe atención psicopedagógica; o bien por acompañarlo si debe recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- e. Por la realización de exámenes prenatales i técnicas de preparación del parto, para someterse a tratamientos de fertilidad o reproducción asistida, por el tiempo indispensable para su realización, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. El permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, que corresponden a las empleadas públicas embarazadas, también podrán disfrutarse por el padre o progenitor, en las mismas condiciones que se prevén en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario.
- f. Por acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria, y por el tiempo imprescindible y debidamente acreditado, en los casos de hijos o hijas que convivan con el trabajador o trabajadora, o personas de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no se puedan valer por sí mismos por razones de edad, enfermedad crónica o discapacidad grave.
- g. Permiso por internamiento continuado en centro hospitalario de hijos o hijas menores de edad de la persona interesada. Cuando ambos progenitores sean personal del Ajuntament, únicament podrá disfrutarse por uno de los dos. La duración del permiso será de un máximo de 14 días naturales, 7 de los cuales serán retribuidos y 7 no retribuidos.
- h. Por cuidado de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave se tendrá derecho a una reducción diaria de hasta el 50% de la jornada, durante un período máximo de un mes y mientras se mantengan las causas que dieron lugar a su concesión. Se podrá acumular el permiso mediante jornadas completas, hasta un máximo de 11 días laborables. Si más de una persona es titular de este derecho por el mismo hecho causante, la reducción se podrá prorratear entre los titulares y, en cualquier caso, respetando el plazo máximo de un mes o los 11 días laborables completos.

Los permisos regulados en este punto únicamente podrán disfrutarse por el padre o la madre en el supuesto de que ambos trabajen, salvo el permiso regulado en la letra e) apartado primero, en cuyo caso podrán disfrutarlo ambos simultáneamente.

El empleado público que solicite alguno de los permisos regulados en este punto deberá acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja y no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

3.2. Licencias por maternidad y/o paternidad.

3.2.1. En caso de embarazo y de parto.

En este supuesto los funcionarios del Ajuntament de Marratxí tendrán derecho a una licencia de dieciseis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de licencia podrá fraccionarse a elección del interesado, siempre que al menos se disfrute ininterrumpidamente de seis semanas con posterioridad al nacimiento. La licencia será acumulable en cualquier caso al período de vacaciones.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, la madre podrá decidir, al inicio del período de licencia, que el padre disfrute de una parte determinada de la duración de la licencia, ya sea de forma simultánea o sucesiva con la de la madre, siempre que sea un período ininterrumpido y posterior al nacimiento.

La licencia regulada en el presente apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del funcionario, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La madre también podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluyendo los 15 días considerados como permiso de paternidad en los supuestos de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del recién nacido.

La licencia se ampliará en una semana más cuando la funcionaria tenga en el momento del parto un o más hijos menores de cuatro años,

semana que podrá disfrutarse a libre disposición por cualquiera de los dos progenitores.

En caso de parto de un recién nacido con discapacidad, la licencia de dieciséis semanas se ampliará en dos semanas adicionales, que habrán de repartirse entre el padre y la madre, a elección de éstos.

En casos de parto prematuro y cuando por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado después del parto, la licencia podrá computarse, a instancia de la madre o, si no hay, del padre, a partir del alta hospitalaria.

3.2.2. En caso de adopción o acogimiento.

En este supuesto los funcionarios del Ajuntament de Marratxí tendrán derecho a una licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, la madre podrá decidir, al inicio del período de licencia, que el padre disfrute de una parte determinada de la duración de que consta la licencia, ya sea de forma simultánea o sucesiva con la de la madre, siempre que sea un período ininterrumpido y posterior a la decisión administrativa o judicial de adopción.

La licencia regulada en el presente apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del funcionario, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La madre también podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluyendo los 15 días considerados como permiso de paternidad en los supuestos de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacer-se cargo del recién nacido.

La licencia se ampliará en una semana más cuando el funcionario tenga en el momento de hacerse efectiva la nueva adopción o acogimiento uno o más hijos menores de cuatro años, semana que podrá disfrutarse a libre disposición por cualquiera de los dos progenitores.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituya la adopción.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de niños mayores de seis años con discapacidad o cuando por las circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tuvieran especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes, la duración de la licencia de maternidad y/o paternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las cuales las dos últimas podrán disfrutarse únicamente por el padre.

Esta licencia ha de computarse, a elección de los padres, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.

En el supuesto que el padre y la madre trabajen, las dieciséis semanas de licencia podrán distribuirse a opción de éstos y se podrán disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre que se haga ininterrumpidamente y con una única alternancia. En el caso que el disfrute de estos períodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder las dieciséis semanas.

Marratxí, a 19 de octubre de 2015.

El Alcalde,
Joan Francesc Canyelles Garau

