

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE SANTANYÍ

**1689**

*Aprobación definitiva de la modificación del Plan de medidas para conciliar la vida familiar y profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Santanyí, incluido dentro del Anexo 2 del Plan de Igualdad de la corporación, y actualización de la normativa del apartado 3. REFERENCIAS del Plan de Igualdad ANEXO 3*

En fecha 11 de diciembre de 2023 el Pleno del Ayuntamiento de Santanyí aprobó inicialmente la modificación del Plan de medidas para conciliar la vida familiar y profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Santanyí, incluido dentro del Anexo 2 del Plan de Igualdad de la corporación, y la actualización de la normativa del apartado 3. REFERENCIAS del Plan de Igualdad ANEXO 3, y dado que durante el trámite de exposición pública no se han presentado reclamaciones ni sugerencias, la aprobación inicial de la modificación se ha convertido en definitiva en los términos siguientes:

1. Modificación del artículo 2 del Plan de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio del Ayuntamiento de Santanyí, incluido en el Anexo 2 del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santanyí, que queda redactado de la siguiente forma:

#### «2. MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA.

2.1. Reducción de la jornada por cura de niños/as menores de doce años, niños/as 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 a niño/a menor de doce años.

En este supuesto, si la reducción no es superior a una (1) hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que el/la menor a cargo cumpla un año; y, si es superior, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el/la menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños/as menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una (1) 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/la 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 se refieren los párrafos anteriores.

b. Por nacimiento de hijos/as prematuros o si, por cualquier motivo, los hijos/as 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 desempeñe actividad retribuida.

En este supuesto, cuando la discapacidad es superior al 65% y las percepciones económicas de la personas 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 cura directa de un familiar o persona dependiente con discapacidad superior al 65% o con una gran dependencia (dependencia del grado III), que tenga retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional, durante el primer año, aplicado, desde la fecha de efectos de la primera solicitud de reducción.

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



En los casos en que los dos trabajen, la mejora únicamente ha de aplicarse 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, tiene derecho a la reducción de jornada con una disminución proporcional de retribuciones.

La jornada reducida deberá concretarse por acuerdo entre el personal que lo solicite y dirigirse al departamento de recursos humanos del Ayuntamiento.

La jornada reducida se computará como jornada completa a 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.

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 16 años (este derecho también podrá ser ejercido dentro del año en que el/la menor cumpla la edad de 16 años), personas sujetas a tutela o acogimiento de menores de 16 años, así como cura 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 (sin perjuicio de los estipulado en el párrafo siguiente) tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido.

- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento de menores de 16 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, podrá instarse el ejercicio simultáneo. Sin embargo, en caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma área o unidad, pudiendo limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

- El personal que tenga asignado un horario especial, hará su propuesta en el Departamento de RRHH, la cual será estudiada en la mesa general de negociación, así como cualquier otra medida de conciliación que no esté expresamente contemplada en este reglamento y que algún trabajador, indiferentemente del horario que tenga asignado, pueda solicitar debido a sus circunstancias personales.

## 2.3. Adaptación progresiva de la jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia y de procesos largos de incapacidad temporal por enfermedades graves y que requieren de adaptación

a) Los empleados públicos del Ayuntamiento de Santanyí que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia y de procesos largos de incapacidad temporal, podrán solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria.

b) La Administración podrá conceder esta adaptación cuando ésta coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo. Esta adaptación se podrá extenderse hasta tres meses desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la Administración debe resolver sobre ésta en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración pueda solicitar los informes al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o en cualquier otro órgano que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

## 2.4 Bolsa de horas.

Los empleados públicos que se encuentren 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/as menores de doce años.
- b. Cuidado de hijos/as 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».

2. Modificación del artículo 3 del Plan de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio de el Ayuntamiento de Santanyí, incluido en el Anexo 2 del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santanyí, que queda redactado de la siguiente forma:

### «3. MEDIDAS RELATIVAS A PERMISOS Y LICENCIAS

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

Se pueden conceder permisos horarios en los siguientes supuestos:

a. Por lactancia de un/a hijo/a menor de quince 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 sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso de lactancia no invalida la posibilidad de gozar de la flexibilidad horaria. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en caso de que ambos trabajen. Igualmente el/la empleado/a público/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Éste permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En el caso de acumulación del permiso, le corresponden 43 días naturales. Esta opción, se debe disfrutar, en un único período que se inicia necesariamente después del permiso de maternidad e implica la reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizado.

b. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as, hospitalización de un hijo o 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, y debe percibir las retribuciones íntegras, que podrá sustituirse, a elección de la persona solicitante, por una reducción al inicio y al final de la jornada laboral, con igual finalidad. Asimismo pueden reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con disminución proporcional de las retribuciones íntegras.

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/la 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 para acompañarlo/a si tiene que recibir soporte adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.

e. Por la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, para someterse a tratamientos de fertilidad o reproducción asistida, por el tiempo indispensable para su realización, sin reducción de las retribuciones. El permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, que corresponden a las empleadas públicas embarazadas, también podrán gozarse por el padre o progenitor.

f. Por acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria, y por el tiempo imprescindible y debidamente acreditado, en los casos de hijos o hijas, padres o madres, menores en acogimiento o personas de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, enfermedad crónica o discapacidad.

g. Permiso por internamiento continuado en centro hospitalario de hijos o hijas de la persona interesada menores de edad. Cuando ambos progenitores sean personal del Ayuntamiento, sólo podrá disfrutarlo uno de los dos. Su duración es de un máximo de 15 días naturales.

h. Por cuidado de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave 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, con carácter retribuido.



i. Por guarda legal. Se aplica en caso de que el funcionario o la funcionaria tengan guarda directa de uno o una menor de 12 años, de una persona mayor que requiere una dedicación especial o de una persona con discapacidad, acreditada por el órgano competente en un porcentaje igual o superior al 33% y que no ejerce ninguna actividad retribuida. El permiso consiste en una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones íntegras, de un mínimo de treinta minutos y hasta un máximo de la mitad de la jornada diaria.

Tiene el mismo derecho el funcionario o la funcionaria que debe encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

j. Por motivo de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Todas las faltas de asistencia, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y con las condiciones que se determinen con el objeto de garantizar asistencia integral y hacer efectivo el derecho a la protección de la víctima cuando lo exija.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer tienen derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional de las retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo, acogiéndose a alguno de los horarios previstos en este Acuerdo o en otro más específico que prevea el RPT.

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

El/la empleado/a público/a 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.

En caso de que la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, en la noche inmediata anterior al día de los permisos horarios de los puntos c), d), e) y f), tendrá derecho a disfrutar esta noche de permiso».

3. Actualización de la normativa del apartado 3. REFERENCIAS del Plan de igualdad ANEXO 3, en los siguientes términos:

### «3. REFERENCIAS

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE). Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Código Penal.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- Resolución del consejero de Administraciones Públicas por el que se aprueba el Protocolo de actuación para la prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual. (BOIB 21 de 12/02/2015)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Convenios y normas internas aplicables.
- Material didáctico diverso».

Santanyí, en la fecha de la firma electrónica (16 de febrero de 2024)

**La alcaldesa**

Maria C. Pons Monserrat