

I PLAN CONCILIA

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Ego: Joaquín Avilés Morales.



Ayuntamiento de Manzanares
Concejalía de Personal

INDICE

PREÁMBULO.	1
1. PERMISOS, LICENCIAS, REDUCCIONES DE JORNADA Y MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN.	1
1.1. Técnicas de fecundación asistida.	1
1.2. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	1
1.3. Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación.	2
1.4. Permiso por nacimiento, cuidado de menores y lactancia.	2
1.5. Adopción o Acogimiento.	3
1.6. Ausencia diaria por hijos/as menores de 12 años hospitalizadas/os.	3
2. ASISTENCIA MÉDICA.	4
2.1. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave.	4
2.2. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.	5
2.3. Permiso por asuntos particulares.	5
2.4. Exámenes finales.	5
2.5. Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.	6
2.6. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.	6
2.7. Flexibilización horaria por interés particular.	6
2.8. Reducción voluntaria de la jornada no retribuida.	7
2.9. Permiso sin sueldo para formación.	7
2.10. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública.	7
3. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.	8
3.1. Protección de la maternidad.	8
3.2. Bolsa de horas por conciliación.	8
3.3. Otras medidas.	8
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	9
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	9

DILIGENCIA. - Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021



EL SECRETARIO GENERAL,

Edu. Joaquín Avilés Morales.



Ayuntamiento de Manzanares
Concejalía de Personal

PROPUESTA
I Plan Concilia
del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares

PREÁMBULO.

La conciliación hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que la dicotomía entre la vida laboral y la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo. Este hecho hace necesario contemplar las nuevas relaciones surgidas y un nuevo modelo de cooperación y corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, las centrales sindicales con representación y el Ayuntamiento de Manzanares desean continuar avanzando en la promoción de una conciliación efectiva. Es por ello, que, ambas partes acuerdan en Mesa General de Negociación de los/as Empleados/as Públicos/as, aprobar el I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares.

El contenido del presente acuerdo será de aplicación al personal propio del Ayuntamiento de Manzanares, que esté incluido dentro del Acuerdo Marco para Funcionarios/as o del Convenio Colectivo de Personal Laboral.

1. PERMISOS, LICENCIAS, REDUCCIONES DE JORNADA Y MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN.

1.1. Técnicas de fecundación asistida.

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los empleados y las empleadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.


También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho quien se someta a dichas técnicas.

1.2. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la empleada embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Edu. Joaquín Avilés Morales.

 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p>PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

1.3. Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación.

Las empleadas públicas en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

1.4. Permiso por nacimiento, cuidado de menores y lactancia.

En el caso de familias monoparentales, además del permiso por maternidad, se podrá disfrutar del permiso de paternidad. Las condiciones de disfrute de este permiso serán las establecidas en la Normativa de la Seguridad Social.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

El permiso será disfrutado por el padre u otro/a progenitor/a durante 16 semanas a partir de la fecha del parto o de la resolución judicial de adopción o acogimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia de menores de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad.

En caso de que el permiso retribuido por lactancia coincida con el periodo de suspensión de un contrato de trabajo fijo-discontinuo, la empleada o el empleado afectado podrá, en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo, disfrutar del permiso citado.

DILIGENCIA. - Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021



EL SECRETARIO GENERAL,

Edo. Joaquín Avilés Morales.

 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p>PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

1.5. Adopción o Acogimiento.

En el caso de familias monoparentales además del permiso por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del permiso por paternidad.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores/as al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, y por el tiempo que dure ese desplazamiento, a un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. Este permiso se podrá disfrutar hasta el momento a partir del cual se empiece a computar el permiso por adopción o acogimiento, es decir, hasta que se dicte la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o hasta que se inicie el disfrute del permiso por adopción o acogimiento en el caso de que se haya anticipado dicho disfrute de acuerdo con lo indicado en el párrafo siguiente.

Con independencia del permiso de hasta un mes previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

1.6. Ausencia diaria por hijos/as menores de 12 años hospitalizadas/os.

Podrán disfrutar de un permiso de igual duración que el establecido por nacimiento los empleados o las empleadas en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Edu. Joaquín Avilés Morales.





Ayuntamiento de Manzanares
Concejalía de Personal

PROPUESTA
I Plan Concilia
del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares

2. ASISTENCIA MÉDICA.

El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica. No obstante, en el caso de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria y al día siguiente.

2.1. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave.

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.


Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del/de la menor.

Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularla en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. Como consecuencia de la

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Eduardo Joaquín Avilés Morales.

 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p style="text-align: center;">PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.

2.2. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las empleadas y los empleados que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia tendrán derecho a una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el/la empleado/a público/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

2.3. Permiso por asuntos particulares.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los periodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Una vez agotados los días correspondientes del año en curso, podrá anticiparse el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares del año siguiente por los siguientes motivos:

- a) Por hospitalización de hijos o hijas menores de edad o mayores que convivan con el trabajador/a.
- b) Por enfermedad de una hija o un hijo menor mientras curse la educación obligatoria y así se prescriba médicamente.
- c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

2.4. Exámenes finales.

Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p>PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.

Cuando la empleada o el empleado tenga asignado el turno de noche anterior a la celebración del examen el permiso se concederá durante 24 horas, comenzando su disfrute a partir de la hora de inicio de dicho turno. En ningún caso la Administración podrá cambiar los turnos con el fin de no conceder el permiso. No obstante, esto último no impedirá que dicho cambio se pueda efectuar por razones organizativas cuando sea necesario.

2.5. Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

El empleado o la empleada podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías.

Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen.

2.6. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.

Los órganos responsables de la gestión del personal flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos que se escolarizan tanto en el primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años) como en el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 6 años), siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

2.7. Flexibilización horaria por interés particular.

Por interés particular, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, las empleadas o los empleados podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas, previa autorización y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento del servicio.

Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Edu. Joaquín Avilés Morales.



 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p style="text-align: center;">PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

2.8. Reducción voluntaria de la jornada no retribuida.

Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el Ayuntamiento para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél o aquella.

2.9. Permiso sin sueldo para formación.

El personal empleado público afectado por convenio podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo.

La concesión de este permiso estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con, al menos, quince días de antelación.

2.10. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la empleada pública podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social.

Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.





Ayuntamiento de Manzanares
Concejalía de Personal

PROPUESTA
I Plan Concilia
del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares

3. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

3.1. Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las empleadas en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Cuando la empleada comunique a su unidad de personal la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, dicha unidad dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de forma inmediata para la valoración de si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido/a.

En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

En los casos en los que se desempeñe un puesto de trabajo o función diferente, la empleada percibirá unas retribuciones mensuales que en ningún caso serán inferiores a las que tuviese derecho a percibir de no estar en ese supuesto.

3.2. Bolsa de horas por conciliación.

Se negociará el establecimiento de una bolsa de horas para la atención de medidas de conciliación de carácter recuperable en los términos establecidos en la legislación básica.

3.3. Otras medidas.

En los centros de trabajo donde se presten servicios en jornada partida se procurará habilitar un espacio para comer de acuerdo con la demanda existente y las circunstancias organizativas de cada centro.

Las partes legitimadas se comprometen a actualizar el contenido del acuerdo con las modificaciones legislativas que sean de aplicación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que vengán a mejorar el presente acuerdo.

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021

EL SECRETARIO GENERAL,
Edu. Joaquín Avilés Morales.

 <p>Ayuntamiento de Manzanares Concejalía de Personal</p>	<p>PROPUESTA I Plan Concilia del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares</p>
---	---

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En caso de denegarse alguno de los permisos contemplados en el presente Plan Concilia, deberán justificarse las necesidades del servicio o naturaleza del puesto de trabajo a que se acoge dicha denegación, debiéndose informar de tal hecho tanto a los trabajadores y las trabajadoras a quienes les afecte como a la representación sindical.

La aplicación de este plan se supedita a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos.

Las personas firmantes se comprometen a someter a revisión el presente Plan con el fin de implementarlo o modificarlo tras negociación si así lo acuerdan las partes. Esta revisión habrá de efectuarse dentro de los dos años desde la fecha de firma del presente Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las disposiciones contenidas en este Plan tendrán vigencia y efectividad siempre y cuando no contraríen lo establecido en una norma imperativa de rango superior.

DILIGENCIA.- Aprobado por el Ayuntamiento
Pleno en sesión de 26 de julio de 2021



EL SECRETARIO GENERAL,

Edo: Joaquín Avilés Morales.