

PLAN DE MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES

- FAMILIAS MONOPARENTALES. Entenderemos por tales, las siguientes:

- a) Viudos y viudas
- b) El padre o madre que tenga la patria potestad, cuyo hijo o hijos estén reconocidos solo por él o por ella.
- c) Padre o madre que tenga la guardia y custodia del menor.

- PERMISOS RETRIBUIDOS.



1. Permiso de paternidad por nacimiento de hijo:

- 5 semanas por nacimiento, acogimiento y adopción de hijo o hija, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- 7 semanas en caso de parto múltiple (independientemente del de la madre), ampliable en una semana más, en el caso de que el padre acredite el disfrute de parte del permiso maternal por cesión de la madre.

2. Permiso de maternidad:

- 24 semanas por nacimiento, acogimiento y adopción de hijo o hija a disfrutar por la madre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- 27 semanas por parto múltiple, acogimiento y adopción múltiple.
- Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que deban permanecer hospitalizados: se amplía el permiso de maternidad o paternidad a tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Este derecho solo lo disfrutará uno de los padres.

3. Permiso de lactancia.

- Se podrá acumular el tiempo de lactancia en 50 jornadas. En el supuesto de parto múltiple se incrementará en proporción al número de hijos. Esto será aplicable también a los casos de adopción.

4. Adopción Internacional.

- Permiso de dos meses de duración, sin merma de retribuciones, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen.

5. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad.

- Derecho a acumular el periodo vacacional al permiso de maternidad, lactancia y paternidad aun habiendo expirado ya el año natural.

6. Recibir atención médica, someterse a técnicas de fecundación asistida, para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto.

- Derecho a ausencia del puesto de trabajo para recibir atención médica y/o someterse a técnicas de fecundación asistida, previa comunicación y posterior justificación con los mismos requisitos que en cualquier otra consulta médica.
- Derecho a ausencia de puesto de trabajo para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Fraccionamiento de los permisos por enfermedad.

- Permisos por hospitalización y/o enfermedad independientemente de su grado, podrá disfrutarse de forma fraccionada y/o discontinua durante los ocho días siguientes al ingreso previo aviso al Jefe de Servicio.

8. Acompañamiento al médico a hijos, hijas y familiares de primer grado.

- Derecho a ausencia del puesto de trabajo para el acompañamiento al médico, en todas las especialidades cubiertas por el sistema público de salud, a hijos e hijas menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación por razón de edad o enfermedad debidamente justificado, así como los nietos si el trabajador ostenta la patria potestad, guarda o tutela.

9. Participación en el proceso educativo de hijas e hijos.

- Permiso por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones tanto de coordinación como de tutoría con el equipo educativo durante el periodo de enseñanza obligatoria. Además, este mismo permiso se entenderá para aquellos padres que participen en consejos escolares.

10. Participación en el proceso educativo y desarrollo personal y social de hijas, hijos y personas dependientes con discapacidades

- Permiso para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación, centros ocupacionales y/o de atención a discapacidades profundas donde reciban atención y/o tratamiento o para acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.



11. Fallecimiento de hija, hijo, cónyuge o conviviente

- Permiso de 15 días hábiles.

12. Cumplimiento de deberes inexcusables

- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos menores hasta 14 años: Los empleados municipales tendrán derecho a permiso retribuido de tres días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos de hasta 14 años de edad cuando por motivo de dicha intervención se precise por prescripción facultativa reposo domiciliario.
- El empleado municipal que sea intervenido quirúrgicamente sin hospitalización tendrá como mínimo el día de la intervención, si no media cualquier otra baja laboral.

REDUCCIÓN DE JORNADA.

Retribuida

Derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, hasta un máximo de 2 meses para la atención familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

2. No retribuida

- Por razón de guarda legal reducción hasta el 50% para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años.
- Por cuidado de familiares de hasta el segundo grado, que requieran especial dedicación por razón de edad o enfermedad, reducción de hasta el 50%.

- LICENCIAS:

- A) **Licencia con retribución parcial:** Hasta 7 días consecutivos con un máximo de 10 días al año, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad que requiera especial cuidado de hijos hasta 14 años o del cónyuge o pareja de hecho y ascendientes de primer grado de consanguinidad, y siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso y cuando se hubieran agotado todos los permisos que por otras causas pudieran corresponder al empleado municipal (vacaciones, asuntos propios, exceso de jornada, etc) excluida la licencia sin sueldo.
- B) La licencia sin retribución no estará sometida a las necesidades del servicio en los siguientes supuestos:



1. Cuando se precise para el cuidado de hijos hasta 14 años de edad y siempre que ambos progenitores trabajen y no estén disfrutando de otro permiso, y en el caso de padres separados y/o divorciados cuando el solicitante tengan la custodia de los hijos, o en el caso de familias monoparentales.
2. Ascendientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge o pareja de hecho en caso de enfermedad grave o que no puedan valerse por sí mismos, siempre que se acrediten dichas circunstancias.

- **EXCEDENCIAS CON RESERVA DE PUESTO**

Durante el periodo de su duración derecho tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo a todos los efectos de dicho periodo las siguientes excedencias:

1. Para el cuidado de cada hija e hijo y personas dependientes

- Excedencia con reserva de puesto de hasta 3 años de duración para el cuidado de hijos como familiares a cargo hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos

2. Por agrupamiento familiar

Excedencia con reserva de puesto con una duración máxima de 3 años cuando el cónyuge o pareja de hecho, por motivos laborales resida en otros municipios.

- **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Derecho a la asistencia social integrada.

- Se justifican las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer empleada pública.
- Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a la movilidad geográfica, reserva del puesto de origen y derecho preferente hacia su puesto de traslado, consideración de traslado forzoso.
- Excedencia: Seis primeros meses con retribuciones íntegras, y en su caso, prestaciones familiares por hijo o hija a su cargo mientras dure el periodo de excedencia. Reserva de puesto durante todo el periodo y cómputo a todos los efectos.

- **FORMACIÓN**

- Derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad así como las excedencias por violencia de género, hijos y cuidado de personas.



- **REGULACIÓN EN CUANTO A ELECCIÓN Y/O CAMBIO DE TURNO**

PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SE ESTABLECE LA SIGUIENTE REGULACIÓN EN CUANTO A ELECCIÓN Y/O CAMBIO DE TURNO:

- **Reserva de puestos vacantes:** Se reservará el 4% de los puestos de trabajo vacantes en cada turno de trabajo (se reservará el 4% de los puestos vacantes del turno de mañana, otro 4% de los puestos vacantes del turno de tarde, y el 4% de las vacantes en cada uno de los otros turnos que pudieran existir), en aquellos servicios cuyo funcionamiento lo permita y siempre que no altere gravemente la organización de los mismos, para facilitar a los empleados que lo requieran por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral el cambio de turno siempre que esté implantado en el servicio de que se trate y cuando se cumplan los siguientes **requisitos**:

Tener hijos hasta los 14 años de edad.

Que se de alguna de las siguientes circunstancias:

1. Que ambos progenitores trabajen y coincidan en el mismo turno de trabajo. En el caso de padres separados y/o divorciados, que el solicitante tenga la custodia de los hijos.
3. Que se trate de familias monoparentales: viudos o que tengan otorgada la patria potestad en exclusiva.

En caso de existir más solicitudes de cambio de turno que puestos disponibles y reuniendo los requisitos anteriores, se atenderá a los siguientes **criterios por orden de preferencia**:

1. Tener hijos con discapacidad
2. la menor edad de los hijos
3. El mayor numero de hijos menores de 14 años,
4. Antigüedad como empleado de este Ayuntamiento

Si el trabajador que reuniendo los requisitos, no obtuviera ninguna plaza se le dará flexibilidad de jornada, y se dejarán 1 ó 2 centros para poder realizar su limpieza en turno de noche, si alguno de estos trabajadores así lo solicitara.

El trabajador que opte a una plaza de conciliación tendrá reserva de puesto de trabajo por el mismo tiempo que la duración legalmente estipulada para la excedencia por cuidado de hijo (actualmente 3 años). Pasado ese tiempo perderá tal reserva.

ENTRADA EN VIGOR.

El presente texto entrará en vigor a en el momento de su aprobación por la Junta de Gobierno Local.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Todos aquellos empleados que estén disfrutando, a fecha de entrada en vigor de este acuerdo, de algunos de los supuestos contemplados, les será de aplicación la duración y características de los permisos aquí establecidos.

Alcalá de Henares, 23 de Octubre de 2013.

LA CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS,