GUÍA DE DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS (2019-2022)

centro de la mujer Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

Presentación

Con la puesta en marcha del ***Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros*** se da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

El **Plan de Igualdad**, además, es muestra del compromiso adquirido por la Corporación Municipal de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y pretende dar respuesta a tales requisitos normativos y compromisos institucionales.

Con vigencia para cuatro años (2019-2022), el Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 8 objetivos y 40 medidas. Entre ellos, el Eje 6 dedicado a la ***"Conciliación de la vida familiar, laboral y personal"***, señala como Objetivo Estratégico "Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento y favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico", contemplando - entre otras medidas - el diseño y difusión a toda la plantilla del Ayuntamiento del catálogo de derechos y medidas en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La presente Guía de Derechos responde a esta finalidad, dando así cumplimiento al compromiso adquirido.

Así mismo, todos estos derechos de conciliación pueden ser mejorados a través de negociación colectiva.

Índice

El permiso por nacimiento para la madre biológica.....pág. 7

El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.....pág. 8

El permiso de la persona progenitor/a diferente de la madre biológica
por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.....pág. 9

El permiso por violencia de género.....pág. 10

El permiso por cuidado de hijo/a menor
afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.....pág. 11

Vacaciones.....pág. 12

Otros permisos y licencias.....pág. 13

Excedencia voluntaria por interés particular.....pág. 15

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.....pág. 15

Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar.....pág. 16

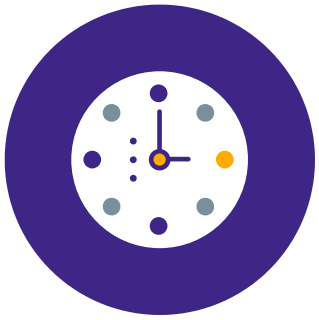
Excedencia por violencia de género.....pág. 16

Reducciones de jornada no retribuidas.....pág. 17

Flexibilidad horaria por motivos de Conciliación.....pág. 18

Teletrabajo.....pág. 20

PERMISO Por nacimiento para la madre biológica



DURACIÓN

16 semanas

6 inmediatas e ininterrumpidas posteriores al parto.

Se amplía en 2 semanas más por discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto múltiple, una para cada progenitor.

CONDICIONES

Si ambos/as trabajan, tras las 6 primeras semanas se podrá disfrutar de manera interrumpida y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. Cada período requerirá un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial si las necesidades del servicio lo permiten .

En caso de parto prematuro y cuando el/la bebé neonato deba permanecer en hospitalización, se amplía los días necesarios (máximo de 13 semanas adicionales).

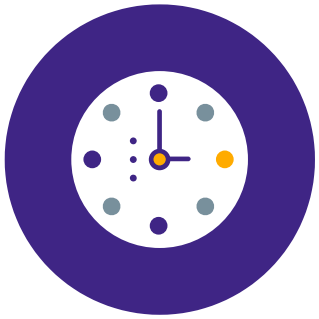
Si la madre fallece el otro/a progenitor/a podrá usar la totalidad o la parte que reste de permiso.

Si el hijo o hija fallece, la duración no se reduce, salvo que finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación.

Durante su disfrute, tras las 6 semanas obligatorias, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo de disfrute se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos.

PERMISO Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (permanente o temporal no inferior a 1 año)



DURACIÓN

16 semanas

6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

Se amplía en 2 semanas más por discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada progenitor/a.

CONDICIONES

Si ambos/as progenitores trabajan, tras las 6 primeras semanas, se podrá disfrutar de manera interrumpida y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. Cada período requerirá un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa. El cómputo del plazo se contará, a elección del/a adoptante, guardador/a o acogedor/a, a partir de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento, sin que - en ningún caso - un mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute.

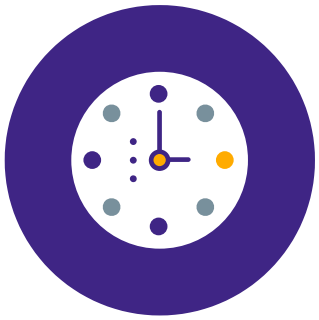
Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

Si es necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores al país de origen del/a niño/a adoptado/a o se trata de un acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.

Durante su disfrute se podrá participar en los cursos que convoque la Administración.

El tiempo de disfrute se computa como de servicio efectivo a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos.

PERMISO De la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción



DURACIÓN

16 semanas, 6 semanas inmediatas e ininterrumpidas posteriores al parto o decisión judicial de adopción o guarda.

Se amplía en 2 semanas más por discapacidad del o la menor y por cada menor a partir del segundo/a en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, una para cada persona progenitora.

CONDICIONES

Si ambas personas progenitoras trabajan, se podrá disfrutar de manera interrumpida en las mismas condiciones que el permiso por nacimiento de la madre biológica.

Si se opta por disfrutarlo tras la semana 16 del permiso por nacimiento y la otra persona progenitora ha solicitado acumular el tiempo de lactancia en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se inicie el cómputo de las 10 semanas restantes.

Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, si las necesidades del servicio lo permiten.

En caso de parto prematuro o cuando el/a bebé deba permanecer hospitalizado/a, se amplía durante los días de hospitalización (máximo de 13 semanas adicionales).

Si el hijo/a fallece, la duración no se reduce, salvo que tras las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación.

Transcurridas las 6 primeras semanas, se podrá participar en los cursos que convoque la Administración.

El tiempo de disfrute se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos.

Quienes lo disfruten tienen derecho a reintegrarse a su puesto en condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

PERMISO Por violencia de género

CONDICIONES

Las faltas de asistencia totales o parciales de las funcionarias y personal laboral víctimas de violencia de género se consideran justificadas por el tiempo y condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca el Plan de Igualdad o, en su defecto, la Administración competente en cada caso, manteniendo sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

PERMISO Por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave

CONDICIONES

El personal tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras permanentes trabajen, a una reducción de la jornada de al, menos la mitad, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de cuidado directo, continuo y permanente (acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la CC.AA. o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente) y, como máximo, hasta que el o la menor cumpla los 18 años.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras permanentes tengan derecho a este permiso o puedan ser beneficiarias de la prestación establecida para este fin, por el mismo sujeto y hecho causante, el personal que lo disfrute tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras mientras dure la reducción de jornada, siempre que el otro/a progenitor/a no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Si ambos/as prestan servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas del servicio.

VACACIONES

DURACIÓN

22 días hábiles por cada año natural o los que correspondan si el tiempo de servicio fue inferior al año.

A estos efectos no se consideran hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

CONDICIONES

Cuando las situaciones del permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo impidan iniciar las vacaciones dentro del año natural al que correspondan o iniciadas sobrevenga una de estas situaciones, las vacaciones se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

OTROS PERMISOS Y LICENCIAS

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar dentro del primer grado, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de un/a familiar dentro del segundo grado: 2 y 4 días.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses: 1 hora de ausencia al inicio o al final de la jornada trabajo que podrá dividirse en dos fracciones de media hora al inicio y al final de la jornada. No puede transferirse a la otra persona progenitora. Se podrá solicitar su acumulación en jornadas completas una vez finalice el permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento de la madre o del/a otro/a progenitor/a. Se incrementa proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

OTROS PERMISOS Y LICENCIAS

h) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún/a menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho si precisa encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por cuidado de un/a familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando en todo caso, el plazo máximo .

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable** de carácter público o personal y por deberes **relacionados con la conciliación** de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, 6 días al año.

l) Por matrimonio, 15 días.

EXCEDENCIA Voluntaria por interés particular

CONDICIONES

Podrán acceder a ella quienes hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Las leyes de la Función Pública podrán establecer un período menor de servicios exigidos y determinar los periodos mínimos de permanencia en esta situación. La concesión está subordinada a las necesidades del servicio.

No puede concederse si al/la solicitante se le está instruyendo un expediente disciplinario.

Se declara de oficio cuando - finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo - se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo determinado reglamentariamente.

Durante la excedencia no se devengan retribuciones, ni es computable a efectos de ascensos, trienios y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable.

EXCEDENCIA Voluntaria por agrupación familiar

CONDICIONES

Podrán acceder a ella - sin un período mínimo de prestación de servicios previos - el personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido o desempeñar un puesto definitivo en cualquier Administración Pública, organismos y entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas, Órganos Constitucionales o del Poder Judicial o similares de las CC.AA, en la UE o en organizaciones internacionales.

Durante la excedencia no se devengan retribuciones, ni es computable a efectos de ascensos, trienios y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable

EXCEDENCIA

Por cuidado de hijo/a o familiar

CONDICIONES

No superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a natural, por adopción o menor sujeto/a a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También para el cuidado de familiar a cargo hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia será única por cada sujeto causante. Si un/a nuevo/a sujeto da origen a una nueva excedencia, el inicio de ésta pondrá fin a la anterior. Si dos trabajadores/as generan el derecho respecto del/a mismo/a causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones del servicio.

Es computable a efectos de trienios, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable (considerado período de cotización efectiva durante los 3 años en el caso del cuidado de hijos/as y durante el primer año en el caso de familiar) y se reserva el puesto de trabajo, al menos, durante 2 años. Transcurridos, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Durante la excedencia se podrá participar en los cursos que convoque la Administración.

EXCEDENCIA

Por violencia de género

CONDICIONES

Las funcionarias y trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitarla sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto, siendo computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos. Durante los 2 primeros meses se perciben las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

REDUCCIONES DE JORNADA NO RETRIBUIDAS

Por pronta jubilación

CONDICIONES

A quienes falten menos de 5 años para la jubilación forzosa podrán reducir su jornada hasta un 50%, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por recuperación

CONDICIONES

Quienes se estén recuperando de una enfermedad podrán reducir temporalmente su jornada hasta un 50%, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por interés particular

CONDICIONES

Quienes ocupen puestos con complemento de destino igual o inferior al 28, podrán solicitar reducir su jornada (de 9.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes), percibiendo el 75% de sus retribuciones y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo.

No podrá reconocerse al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice previamente el pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión del complemento de productividad que se perciba.

Esta reducción es incompatible con otras previstas en la normativa vigente.

Por violencia de género

CONDICIONES

Se podrá reducir la jornada con disminuacion proporcional de la retribución

FLEXIBILIDAD HORARIA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

Por cuidado de familiar

CONDICIONES

1 hora diaria sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado.

Por cuidado de persona con discapacidad

CONDICIONES

2 horas diarias sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado.

Por conciliación y familias monoparentales/monomarentales

CONDICIONES

Excepcionalmente, permite la modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales/monomarentales.

Los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en estos casos.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

Por cuidado de hijo/a con discapacidad

CONDICIONES

Derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Incorporación progresiva al puesto tras finalizar un tratamiento de radioterapia, quimioterapia u otros de especial gravedad.

CONDICIONES

Se podrá solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria. Esta adaptación podrá extenderse hasta 1 mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Podrá ampliarse 1 mes más cuando el/la empleado/a público/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento.

La Administración podrá concederla si la misma coadyuva a la plena recuperación funcional de la persona o evita situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

La solicitud irá acompañada de la documentación que acredite la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver en 3 días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, pueda recabar los informes del Servicio de PRL u otros órganos que considere oportunos.

TELETRABAJO

El **Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre,** de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha modificado el Estatuto Básico del Empleado Público, con la adicción del **Artículo 47 bis,** que establece:

1. Se considera teletrabajo la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo deberá ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del citado Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo por lo previsto en el Estatuto y por sus normas de desarrollo.

GUÍA DE DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

centro de la mujer Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

Conoce tus derechos de Conciliación

- Permiso por nacimiento para la madre biológica
- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción
- Permiso por violencia de género
- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar
- Permiso por traslado de domicilio
- Permiso para realizar funciones sindicales o de representación
- Permiso para concurrir a exámenes
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Permiso por lactancia
- Permiso por nacimiento de hijos/as prematuros/as
- Permiso por razones de guarda legal
- Permiso por cuidado de un/a familiar de primer grado
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable y por deberes relacionados con la conciliación
- Permiso por asuntos particulares
- Licencia por matrimonio
- Vacaciones
- Excedencia voluntaria por interés particular
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar
- Excedencia por violencia de género
- Reducciones de jornada no retribuidas
- Flexibilidad horaria por motivos de Conciliación
- Teletrabajo

GUÍA DE DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

PLAN DE IGUALDAD DEL PESONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS (2019-2022)

centro de la mujer Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha