

REUNIDOS

En Valencia a 28 de julio de dos mil seis

De una parte, **D. Miguel Ortiz Zaragoza**, como representante legal de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, en su calidad de Presidente de dicha entidad, de acuerdo con las facultades que tiene atribuidas por los artículos 36, apartado primero, y 38 de los Estatutos de la Federación.

De otra, **D. Luis Lozano Mercadal**, Secretario General de la Federació de Serveis Públics -PV (FSP-PV), Federació Nacional de la UGT- País Valencià.

De otra, **D. Juan Cruz Ruiz**, Secretario General de la Federació de Serveis i Administració Pública, de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià.

Y de otra, **D. Daniel Matoses Climent**, Presidente de CSI-CSIF, Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Las partes se reconocen plena capacidad legal para obligarse y suscribir el presente acuerdo y haciendo uso de las facultades conferidas por sus cargos y en la representación que ostentan,

MANIFIESTAN

I. Los Entes Locales, en el marco de su proceso de modernización y búsqueda de una mayor calidad del servicio público como Administración, están decididas a afrontar el reto de atraer y retener a los mejores profesionales de cada área. Para conseguirlo, resulta fundamental ofrecer un abanico de soluciones que permitan una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares y personales. Unas soluciones, además, que hagan más cómodo para los empleados públicos el desempeño de sus responsabilidades laborales, lo que, a la postre, redundará en una mayor calidad en el servicio a los ciudadanos.

II. Que la oportunidad y conveniencia de suscribir el presente Acuerdo se fundamenta en la necesidad de aplicar medidas de conciliación y de igualdad entre hombres y mujeres, extendiendo el Plan Concilia negociado y acordado con los sindicatos y el Ministerio de Administraciones Públicas, e introduciendo nuevas medidas que se están actualmente aplicando en otras administraciones públicas de España.

El Plan Concilia supone un gran avance en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos y en hacer efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integrada de las funcionarias víctimas de violencia de género. Además las medidas promueven cambios en el modelo de las relaciones laborales comprometido con las familias en general y con las mujeres en especial.

III. Con el objetivo de equiparar derechos en materia de igualdad y combatir cualquier tipo de discriminación que pudiera producirse por la relación laboral, las medidas de conciliación recogidas en el anexo que se aporta deben afectar a todo el personal al servicio de los entes locales con independencia de su relación jurídica, administrativa o laboral, en consonancia con la filosofía homogeneizadora de las relaciones laborales que impregna el Acuerdo sobre el Estatuto Básico del Empleado Público.

IV. Que el Acuerdo de 11 de noviembre de 2004 en su punto III.- jornada laboral, las partes firmantes ya acordaron establecer criterios de distribución en la prestación de los servicios atendiendo al derecho a la conciliación de la vida familiar y personal.

Por todo ello, las partes,

A C U E R D A N

PRIMERO. Suscribir el Acuerdo Anexo, y propiciar que todos los Entes Locales de la Comunidad Valenciana incorporen el contenido de este acuerdo a través de sus mesas de negociación al correspondiente acuerdo y/o convenio local.

SEGUNDO. Que la FVMP y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo, partiendo del reconocimiento de la autonomía de las Corporaciones Locales, consideran necesario una adhesión de las distintas entidades locales al anexo que se aporta.

TERCERO. Que el presente acuerdo es considerado un anexo de desarrollo del punto III y XI, del Acuerdo de 11 de noviembre de 2004, actualizado en DOGV nº 5292, de 30 de junio de 2006.

En virtud de lo expuesto, las partes suscriben y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, en cuatro ejemplares, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

D. Miguel Ortiz Zaragoza
Presidente de la F.V.M.P.

D. Luis Lozano Mercadal
Secretario General de la
Federació de Serveis Publics-
PV (FSP-PV) U.G.T.

D. Juan Cruz Ruíz
Secretario General de la Federació
de Administració Pública CC.OO

D. Daniel Matoses Climent
Presidente de CSI-CSIF

ACUERDOS

JORNADA LABORAL

La jornada laboral, con el límite máximo semanal, se fijará en cómputo anual de común acuerdo con los representantes sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación, estableciendo un horario genérico y la respectiva adecuación de los horarios especiales. En todos los casos, se establecerán criterios que permitan conciliar la prestación del servicio al ciudadano con la vida familiar.

Para ello, la Corporación se compromete a revisar las jornadas de trabajo existentes por servicios y estudiar las modificaciones que sean posibles y que garanticen el principio básico establecido en el párrafo anterior.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Dentro del cómputo mensual de horas a trabajar y en función del servicio del que se trate las empleadas y empleados públicos tendrán mayor capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad.

Se establecerá una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual establecido.

En todo caso se podrá flexibilizar el horario fijo del personal en los siguientes supuestos:

- a) En un máximo de una hora para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años, así como niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, o personas con discapacidad y a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- b) En un máximo de dos horas cuando se trata de familias monoparentales y, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.
- c) En un máximo de dos horas para quienes tengan hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, con discapacidad con el fin de conciliar los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención, con los

propios horarios de los puestos de trabajo. Además podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

- d) En un máximo de dos horas para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda.

En el caso del personal sujeto a horarios especiales, la aplicación de estas medidas de flexibilidad horaria se adecuarán individualmente de manera que no se vean sustancialmente alteradas la prestación del servicio a la ciudadanía ni la carrera profesional.

PERMISO DE MATERNIDAD EN CASO DE PARTO

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad del permiso aunque ésta no trabajara desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este párrafo, el personal tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se reducirá salvo que finalizadas las seis semanas de la madre, ésta solicitara reincorporarse.

Además el padre podrá disfrutar del permiso inicialmente cedido aunque la madre se encuentre en IT en el momento previsto para su incorporación.

PERMISO DE MATERNIDAD EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque éstos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la empleada o empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el permiso de maternidad previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

DERECHO A LA FORMACIÓN DURANTE EL PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS, FAMILIARES Y VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Durante el disfrute del permiso de maternidad en todos los supuestos, el empleado y/o empleada pública podrán participar en los cursos de formación que se convoquen para los empleados de la Administración Local.

PERMISO DE PATERNIDAD

Se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, de un hijo o una hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

DERECHO A LA JORNADA EN TIEMPO PARCIAL

Los permisos de maternidad y paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados/as y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen. En el supuesto de parto, se excluyen de esta posibilidad las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre.

PERMISO EN CASO DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

PERMISO DE LACTANCIA

La empleada, por lactancia de un hijo menor de doce meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

ACUMULACIÓN DE VACACIONES A PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O LACTANCIA

Para todas las empleadas y empleados públicos se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.

PERMISO PARA ASISTIR A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA

Los empleados y empleadas públicas tienen derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para

su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

PERMISO RELACIONADO CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

Se podrán conceder permisos por el 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.

REDUCCIONES DE JORNADA

Se amplían los supuestos de la reducción de jornada previstos en la normativa vigente en los siguientes casos:

- a) Tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada con disminución proporcional de retribuciones el personal que por razones de guarda legal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.
- b) Tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada con disminución proporcional de retribuciones las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- c) El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

EXCEDENCIAS

a) POR CUIDADO DE HIJOS/AS Y DE FAMILIARES

Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las empleadas y empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o

discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos.

Las empleadas y empleados públicos podrán participar en los cursos de formación que convoque la Entidad Local. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

b) POR VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Se podrá prorrogar por períodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos.

Durante los 2 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Para ello, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación administrativa legal que se prevea al efecto. Mientras tanto se solucionará con comisiones de servicio entre Administraciones Locales con vacantes siempre que se trate de la misma categoría, o derecho preferente en las permutas.

Para que surta los efectos oportunos en el ámbito personal de la Entidad Local, este acuerdo de adhesión se firma en fecha y se eleva a la consideración del Pleno del Ayuntamiento inmediatamente posterior a la misma.

En....., a..... de..... de

Por la Corporación

Por la representación sindical.

Fdo:

Fdo:

Fdo:

Fdo:

ADHESIÓN AL ACUERDO ENTRE LA FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS Y LOS SINDICATOS CCOO, UGT Y CSI-CSIF EN RELACION AL PLAN CONCILIA

El/La (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación Provincial), de _____ mediante Acuerdo del Pleno celebrado el día.....,:

Visto que el contenido del Acuerdo-Marco suscrito, el día 11 de noviembre de 2004, entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y los Sindicatos CCOO, UGT y CSI-CSIF para las Administraciones Locales de la Comunidad Valenciana, modificado y publicado en el DOGV nº 5292, de 30 de junio de 2006.

Visto que el presente acuerdo es considerado un anexo de desarrollo del punto III y XI del mencionado acuerdo y su posterior modificación.

Visto que el Ayuntamiento de y la representación sindical, han llevado a cabo las negociaciones oportunas decidiendo aprobar en la Mesa General de Negociación su adhesión al contenido del Plan Concilia en los términos del presente Acuerdo.

En virtud de lo anterior, el (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación Provincial), de _____ ha adoptado el siguiente

ACUERDO

Primero.- Adherirse al presente Acuerdo Anexo, en relación con el desarrollo del Plan Concilia acordado entre los sindicatos y el Ministerio de Administraciones Públicas, negociado en la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo FVMP-Sindicatos en los términos consignados en el mismo.

Segundo.- Comunicar el presente Acuerdo a la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para conocimiento de su adopción y a los efectos previstos en la Comisión Mixta de Seguimiento.

Fdo.....
(Alcalde/Presidente de la Diputación/Presidente de la Mancomunidad)