



BOIB Num. 145 01-10-2005

CONSELLERIA D'INTERIOR

Num. 17049

Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2005, pel qual es ratifica l'acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta del conseller d'Interior, en sessió celebrada el dia 23 de setembre de 2005, adoptà, entre altres, l'acord següent:

«Primer. Ratificar, en totes les parts, per a la validesa i l'eficàcia corresponents, l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals adoptat el passat dia 25 de juliol de 2005, sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que s'adjunta com a annex.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

ANNEX

ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS SOBRE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARI AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Les previsions d'aquest Acord són aplicables, en el marc de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, al personal funcionari representat per aquesta Mesa de negociació.

2. MESURES RELATIVES A LA JORNADA

2.1. Reducció de jornada per a la cura d'infants menors de dotze anys, infants prematurs o persones amb discapacitats i per raó de violència de gènere Es té dret a una reducció de la jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

a) Per raó de guarda legal d'un infant menor de dotze anys.

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec compleixi un any; i, si és superior, la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior, la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.



b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills recentment nats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores.

c) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no acompleixi cap activitat retribuïda.

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any; i, si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

d) Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.

e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

f) Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.

La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria general que correspongui en cada cas.

La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 71.1 de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, i en el supòsit que estableix la lletra f) d'aquest punt.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

2.2. Flexibilització horària

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilització horària als funcionaris que es trobin en alguna de les situacions següents:

a) Cura de fills menors de dotze anys.

b) Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

c) Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.

d) Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

La flexibilització horària s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria general que correspongui en cada cas.

3. MESURES RELATIVES A PERMISOS I LLICÈNCIES

3.1. Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills, atenció de fills amb discapacitats, exàmens prenatals i preparació per al part

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

a) Per lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos del funcionari o la funcionària té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina.



Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció del funcionari o la funcionària, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari s'ha de multiplicar pel nombre corresponent.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís es pot acumular, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i/o paternitat.

b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, aquests han de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, es té dret a fins a dues hores diàries d'absència de la feina i s'han de percebre les retribucions íntegres.

c) Per hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, es té dret a un permís d'una hora d'absència de la feina, mentre duri l'hospitalització, que es pot substituir, a elecció de la persona sol·licitant, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

d) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç, on rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

e) La funcionària en estat de gestació i el personal funcionari que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.

El permisos regulats en aquest punt únicament els pot gaudir el pare o bé la mare en el supòsit que ambdós treballin, excepció feta del permís que regula la lletra e), que poden gaudir ambdós, simultàniament.

El personal funcionari que sol·liciti algun dels permisos regulats en aquest punt ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

3.2. Llicències per maternitat i/o paternitat

3.2.1. En cas d'embaràs i de part

En cas d'embaràs i de part, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que se sol·licitin immediatament abans, són de descans obligatori per a la mare.

- Les dues darreres setmanes pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que en resti, si escau. El mateix dret té el pare en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobreenfada, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

La mare també pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nadó.



En cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar en tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare. La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

En cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

3.2.2. En cas d'adopció o acolliment

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent d'infants menors de sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare.

Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill o filla.

En cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar en dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills amb discapacitat o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-



les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres catorze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les catorze setmanes.

4. Mesures d'atenció directa sobre els fills del personal al servei de l'Administració autonòmica

4.1. Escoles

- Per a infants de 0 a 3 anys.

Es potenciarà la creació d'escoles per a infants de 0 a 3 anys a les instal·lacions i centres de treball de l'Administració autonòmica.

Les escoles han de complir les normes educatives bàsiques i higienicosanitàries establertes per als centres públics d'aquestes característiques.

4.2. Activitats d'estiu

- Per a infants de 4 a 12 anys.

Es faran activitats lúdiques i d'aprenentatge durant els mesos d'estiu, a les dependències de la Conselleria d'Interior, per a fills de personal al servei de l'Administració autonòmica.

5. Teletreball

Es desenvoluparà el programa pilot de teletreball a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

En el marc del que preveu l'article 92 bis de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i a l'efecte de promoure la conciliació de la vida laboral i familiar dels funcionaris, l'Administració de la comunitat autònoma pot establir modalitats de prestació de serveis diferents de la presencial, sempre que, com a mínim, una quarta part de la jornada en còmput anual es presti en el centre de treball, en la forma i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Paral·lelament a l'elaboració del desenvolupament reglamentari, i per tal d'experimentar i validar el teletreball com a catalitzador de l'equilibri treball/vida familiar, es considera convenient iniciar un programa pilot que es durà a terme d'acord amb els criteris següents:

1. APROVACIÓ DEL PROGRAMA PILOT I CONVOCATÒRIA

- Mitjançant una resolució del conseller d'Interior, amb l'acord previ de la Mesa General de Negociació.

- Participació voluntària de les persones interessades.

- Oferta inicial: dues places per conselleria i per entitat autònoma.

- Criteris per fixar el barem de selecció del teletreballador, en el programa pilot:

* Antiguitat

* Càrregues familiars

* Discapacitat

* Edat



2. DESTINATARIS

- Personal funcionari de carrera de l'Administració autonòmica.
- Exclosos:
 - * Personal funcionari docent
 - * Personal funcionari sanitari
 - * Personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica

3. REQUISITS DELS ASPIRANTS

- Tenir cura de fills (per naturalesa, adopció, acolliment permanent o preadoptiu) d'entre 4 i 12 mesos.
- Tenir els coneixements suficients, informàtics i telemàtics, teòrics i pràctics, que requereix l'exercici de les funcions objecte de teletreball.
- Disposar de mitjans informàtics propis, en el domicili del treballador (ordinador, línia telefònica.).
- Estar en servei actiu i ocupar un lloc de treball amb funcions compatibles amb el teletreball, en qualsevol modalitat d'ocupació (titularitat, adscripció provisional o comissió de serveis).

4. CONTINGUT MATERIAL DEL TELETREBALL

- Tasques per desenvolupar: les ha d'establir el superior jeràrquic del teletreballador, amb la supervisió de l'òrgan directiu corresponent. Les tasques en modalitat no presencial s'han de dur a terme en el domicili del teletreballador, que aquest està obligat a indicar.
- Durada del programa: sis mesos.
- Jornada: 35 hores setmanals, de les quals 21 hores s'han de fer a distància, en el domicili del treballador, i 14 hores presencials, en el lloc de treball, amb el règim de jornada i horari habitual. No obstant això, l'Administració pot modificar aquesta distribució en funció de necessitats derivades del servei.
- La connexió amb els sistemes informàtics de l'Administració autonòmica es durà a terme per mitjà del sistema que correspongui.
- És responsabilitat del teletreballador solucionar les incidències en el maquinari del seu equip informàtic, com també les incidències que li resultin imputables i que siguin ocasionades per degradació del programari que facin possible recuperar-lo en remot.

5. PROTECCIÓ I CONFIDENCIALITAT DE DADES

- El teletreballador ha d'aplicar les directrius de seguretat que imposa la normativa de l'Administració autonòmica en matèria de protecció de dades i confidencialitat.

6. COORDINACIÓ, CONTROL I AVALUACIÓ

- Coordinació: Direcció General de Funció Pública
- Control: secretaries generals
- Avaluació: Comissió Tècnica d'Avaluació: Administració – organitzacions sindicals

7. PROCEDIMENT DE SELECCIÓ DE TELETREBALLADORS

- Sol·licitud de persona interessada, d'acord amb les bases de la convocatòria.
- Informe de la Secretaria General.
- Proposta de la Comissió Tècnica d'Avaluació: Administració – organitzacions sindicals.
- Resolució del conseller d'Interior.»

Palma, 26 de setembre de 2005