

“PLAN CONCILIA”

Aprobado y publicado en el BOE del 16 de diciembre de 2.005, cuya aplicación lleva efectos de 1 de enero de 2.006, **el Plan Concilia ha sido posible gracias a los Acuerdos que UGT firmó con el Gobierno Central** para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores públicos, docentes y no docentes.

Por ello **FETE-UGT Murcia** demandó en la Mesa Sectorial de Educación de 2 de marzo de 2.006 que se aprobara y se aplicara a todos los trabajadores y trabajadoras de los Centros Educativos de nuestra Comunidad Autónoma, a lo que el Sr. Consejero respondió que previamente debía de ser aprobado en Mesa General.

FETE-UGT sigue reivindicando que se aplique inmediatamente en Murcia el conjunto de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el fin de que no se demore más el disfrute de estas mejoras por parte de los empleados públicos de la Consejería de Educación

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

a) Reducción de jornada por razón de guarda legal.

Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo **hijos menores de doce años**, así como a quienes estén al **cuidado directo de un familiar**.

b) Permiso de paternidad.

Establecer la concesión de **10 días** de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar.

Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de **una hora** el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como que tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de **dos horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán **dos horas de flexibilidad horaria diaria** a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

d) Ausencias del trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el **tiempo indispensable** para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Podrán concederse permisos por el **tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los empleados públicos tendrán 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.

e) Cuidado de familiares con enfermedad muy grave. Reconocer el derecho a solicitar una **reducción de hasta el 50% de la jornada laboral**, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración Regional, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

f) Permiso de lactancia.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un **permiso que acumule en jornadas completas** el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Reserva de puesto en caso de excedencia para cuidado de familiares.

Ampliar a **dos años** el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los 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. Se amplía en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de **tres años**, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo de la misma localidad y de igual nivel y retribución.

h) Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que ser hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de **dos horas diarias**, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

i) Adopción y acogimiento de menores.

Derecho a disfrutar de un permiso de **dieciséis semanas** en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años. La duración del permiso será, asimismo, de **dieciséis semanas** en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

Derecho a disfrutar de un permiso de hasta **dos meses** de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

j) Vacaciones en caso de maternidad.

Derecho de las madres y de los padres a **acumular** el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

k) Formación.

Los empleados públicos podrán **recibir y participar** en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

l) Protección integral contra la violencia de género.

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Nueva situación administrativa de **excedencia por razón de violencia** sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección, 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 dos primeros meses de esa excedencia se percibirán las **retribuciones íntegras** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o cargo.

m) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo.

El personal al servicio de la Consejería de Educación de la Región de Murcia que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá derecho a una **adecuación de sus condiciones de trabajo** acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo previa conformidad del interesado,

n) Protección de la maternidad.

Las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente que estén sometidas a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible repercusión sobre la lactancia tienen derecho a una **adecuación de sus condiciones de trabajo**, bien sea adaptándole el puesto o destinándola a otro puesto correspondiente a su Cuerpo/ Escala preferentemente dentro de la misma localidad.

FETE-UGT



Región de Murcia
www.fetemurcia.com

**Tus reivindicaciones,
Nuestro compromiso.**

Murcia

968 28 23 84 - 968 28 23 35

Cartagena

968 12 28 79 - 618 78 99 75

Valle Guadalestín

620 84 04 99

Altiplano 620 84 04 95

PAS 620 84 05 01

Universidad Murcia

968 36 72 06

Universidad Cartagena

968 12 23 11



PLAN CONCILIA

BOE 16 de diciembre de 2005, con efectos 1 de enero de 2006

ES NUESTRO DERECHO

EXIGIMOS SU APLICACIÓN EN MURCIA

Dignificación profesional

www.fetemurcia.com