

LA CONSEJERA DEL ÁREA DE HACIENDA Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL (Acuerdo de Consejo de Gobierno Insular, de 18-03-2004), Rosa Rodríguez Díaz.

8.563

## **Consejería de Obras Públicas, Infraestructura y Recursos Humanos**

### **Servicio de Recursos Humanos**

#### **ANUNCIO**

##### **9.075**

Habiendo sido aprobadas en Sesión Ordinaria celebrada por el Pleno el día 26 de abril de 2007, las “Medidas de Adhesión al Plan Concilia en el Cabildo de Gran Canaria se procede a editar el texto definitivo aprobado al respecto, el cual ha sido preceptivamente diligenciado con fecha 26 de abril de 2007 por el Secretario General del Pleno, y cuyo contenido es el siguiente:

#### **“PLAN CONCILIA MEDIDAS DE ADHESIÓN EN EL CABILDO DE GRAN CANARIA**

En su condición de Administración Pública el Cabildo de Gran Canaria no puede quedar al margen de los asuntos que más preocupan y afectan a los trabajadores. Entre estos tienen un lugar destacado las crecientes dificultades existentes para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria. En este sentido, el Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos por el Ministerio de Administraciones Públicas, supone un paso más en la vocación de la Administración Pública de ser una auténtica fábrica de derechos y oportunidades, y para convertirse en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad.

Conviene tener presente que determinadas medidas que resultan plenamente factibles y de relativa fácil aplicación en la Administración General del Estado, son complicadas de llevar a la práctica, toda vez de los procesos de transferencia y delegación de competencias en determinados ámbitos asistenciales (menores, mujeres}, preventivos (lucha contra incendios, vigilancia de vías y obras publicas...), etc. que llevan anejos la prestación de los servicios públicos con carácter intensivo, es decir, durante las 24 horas del días, sin que sea posible ni admisible una reducción,

modificación o flexibilidad horaria, o cualquier otra medida que pueda conllevar un perjuicio o merma de la calidad del servicio a prestar a la ciudadanía en general. Sin embargo, y sentada la base de la prioridad de los servicios públicos, se establecerán los mecanismos que posibiliten la plena aplicación de las medidas previstas en el presente acuerdo al personal del Cabildo de Gran Canaria.

Teniendo en cuenta que el Cabildo de Gran Canaria, en el marco de su proceso de modernización y búsqueda de una mayor calidad del servicio público, está decidido 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 o privadas. Unas soluciones, además, que hagan más cómodo para los trabajadores el desempeño de sus responsabilidades laborales, lo que, a la postre, redundará en una mayor calidad en el servicio a los ciudadanos.

El Plan Concilia pretende una mejora concreta y perceptible de las condiciones de vida y de trabajo del personal al servicio de la Administración, con especial atención a las situaciones más complejas y difíciles. Con ello, también, se quiere hacer frente y aportar soluciones innovadoras a los nuevos problemas que están generando los recientes cambios en las estructuras familiares y sociales. No se trata de trabajar menos, sino de hacerlo mejor. Con ello, facilitamos el desarrollo, por parte de los empleados públicos, de una vida personal o familiar más plena y satisfactoria.

En este sentido es en el que esta Corporación y la representación sindical, deciden aprobar en la Mesa General de Negociación la adopción de Medidas del Plan Concilia, de conformidad con los siguientes ACUERDOS

#### **1º. Jornada laboral**

La jornada laboral se negociará con la representación sindical en el seno de los órganos correspondientes, estableciendo como norma criterios que permitan conciliar la prestación del servicio al ciudadano, razón de la existencia de las Administraciones Públicas, con la vida familiar. Para ello, la Corporación se compromete a revisar las jornadas de trabajo del personal sujeto a horarios especiales y estudiar las modificaciones que sean posibles y que respeten el principio básico establecido en el párrafo anterior.

## 2º. Horario flexible.

1. Dentro del cómputo semanal de horas a trabajar y en función del Servicio, los empleados públicos tendrán mayor capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad. Se establece por la Corporación 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 semanal establecido, todo ello sin que se ocasione trastorno en la normal organización de los servicios correspondientes.

Con carácter general, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7.00 y las 9.00 horas de lunes a viernes, así como entre las 14:00 y las 16:00 horas.

2. Los trabajadores que deseen conciliar su vida familiar y laboral podrán solicitar, de conformidad con lo expresado en el apartado anterior, acogerse a la flexibilidad horaria, dentro de alguna de las siguientes bandas horarias.

De 7.00 a 14.00 horas. De 8.15 a 15.15 horas.

De 7.15 a 14.15 horas. De 8.30 a 15.30 horas.

De 7.30 a 14.30 horas. De 8.45 a 15.45 horas.

De 7.45 a 14.45 horas. De 9.00 a 16.00 horas.

En los casos en los que se acredite que la flexibilidad no afecta al correcto funcionamiento y organización del servicio público, podrá exceptuarse la sujeción a estas franjas horarias.

3. Podrán realizarse otras jornadas y horarios singulares que excepcionalmente, y por interés del servicio, deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajo, debidamente motivado y previa consulta de los responsables de los Servicios y una vez oídos los representantes de las organizaciones sindicales.

4. Los empleados públicos que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o un familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad previa acreditación de cada circunstancia, así como quien tenga a su cargo directo personas mayores o

personas con discapacidad, circunstancia que deberá acreditarse previamente mediante documento público, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de la jornada que tengan establecida, no encontrándose en estos supuestos sujeto a las franjas horarias señaladas en el apartado segundo. Los citados extremos deberán documentarse por el trabajador en el momento de formalizar su solicitud de flexibilización de jornada laboral.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo que corresponda, no encontrándose, asimismo en estos supuestos, sujeto a las franjas horarias señaladas en el apartado segundo, con el fin de conciliar los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención (horarios debidamente acreditados por los respectivos Centros Educativos). Igualmente podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para acompañamiento en supuestos de tratamiento adicional en el ámbito sanitario.

La flexibilidad horaria contemplada en los apartados 4º y 5º no es acumulable a la prevista en el apartado 2º.

6. La modificación del horario fijo -con carácter excepcional y por período no superior a una hora durante un período de dos años- podrá solicitarse por el trabajador integrante de familia monoparental. Dicha modificación -que en ningún caso puede suponer la modificación del horario fijo en más de una hora- debe contar con el visto bueno del Jefe del Servicio o Consejero, en su caso.

El Servicio de RR.HH. resolverá dentro del plazo de 1 mes, siempre y cuando no exista trastorno o menoscabo de los servicios públicos, en cuyo caso, el plazo de resolución se extenderá hasta asegurar la buena marcha de los Servicios, sin que en ningún caso pueda superarse los 2 meses.

7. En el ámbito de los órganos de prestación de servicios sociales (Centros de Acogida Inmediata, etc.) u otros de similares características organizativas, la aplicabilidad de las medidas de flexibilización horaria contempladas en los apartados anteriores quedará condicionada a las necesidades del servicio, en función de las peculiaridades organizativas de cada Centro o Unidad.

## 2º bis. Reducción horaria.

El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de 12 años, así como quien tenga a su cuidado directo persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico o físico que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de jornada de trabajo hasta en un 50% con reducción proporcional de retribuciones, debiendo acreditar documentalmente su petición.

Asimismo, se podrá disminuir la jornada de trabajo hasta en un 50 % con reducción proporcional de retribuciones, para atender a familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad muy grave, durante el plazo máximo de un mes, que sólo será prorrogable por otro mes en casos excepcionales, debidamente acreditados.”

## 3º. Permiso de paternidad.

Suprimido por Acuerdo Plenario de 26 de abril de 2007, en virtud de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

## 4º. Permiso de lactancia.

Las empleadas de la Corporación, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por lo tanto, la trabajadora podrá solicitar una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la idéntica finalidad. Este derecho podrá, también, ser ejercido por el padre, empleado de la Corporación, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en el mismo intervalo temporal.

Este permiso, en su caso, se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas -o parte proporcional que corresponda- acumulado a las 17 semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En todo caso, la empleada deberá comunicar dicha opción al Servicio de RR.HH. por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de finalización de la licencia de baja por maternidad, con el objeto de ocasionar el menor trastorno posible en la adecuada marcha de los servicios públicos.

No se reconocerá la posibilidad de acumular los permisos de lactancia y maternidad cuando la duración del contrato de trabajo no pueda determinarse en el momento de su firma.

## 5º. Excedencias.

### 1. Excedencia por cuidado de hijos

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La situación de excedencia por cuidado de hijos conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, de complementos, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular

### 2. Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida con reserva los dos primeros años de puesto de trabajo.

El período mínimo de permanencia en la misma será al menos de seis meses. Este período se podrá reducir, excepcionalmente, previa acreditación por el empleado de la desaparición de las causas que requirieron la excedencia.

La situación de excedencia por cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, de complementos, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

2. En supuesto de adopción internacional el empleado público tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. En caso de hacer uso de este permiso las retribuciones serán las básicas.

9°. Formación profesional.

Otro aspecto que afecta a numerosas empleadas y empleados públicos es el de conciliar la formación profesional con el trabajo, sin renunciar por ello a tener una vida personal. De esta forma, los cursos de formación continua podrán, a partir de ahora, realizarse durante los permisos o excedencias.

10°. Cláusula final.

Para que surta los efectos oportunos en el ámbito personal de esta Corporación, este acuerdo de adhesión, junto con el glosario de definiciones que se anexa al mismo, se firma en fecha señalada y se eleva a la consideración del Pleno inmediatamente posterior a la misma.

Asimismo, se acuerda que las medidas previstas en el presente acuerdo se comenzarán a aplicar con efectos de 1 de enero de 2007.

ANEXO

El presente “Glosario de definiciones”, tiene por objeto depurar el alcance de determinadas expresiones que pudieran resultar de interpretación ambigua o se encontraran poco definidas, todo ello en aras de una mayor agilización a la hora de tramitar con la debida diligencia las peticiones y solicitudes que se cursen por los interesados.

- Familias monoparentales: Familias en las que un progenitor convive con y es responsable en solitario de sus hijos e hijas menores o dependientes (núcleo principal o primario), bien entendido que no constituye familia monoparental aquélla en la que uno de sus progenitores se encuentre ausente temporalmente o no pueda asumir sus responsabilidades por motivos laborales, de estado civil sociales o análogos

- Horarios singulares: Los que, respetando el límite máximo semanal de treinta y siete horas y media, se aparten del régimen general de franja horaria establecida para la jornada de mañana o tarde, a fin de adaptarse a las necesidades del servicio.

- Puestos de trabajo singularizados: Los que por su denominación y contenido de las funciones se diferencian de los restantes puestos en la Relación de Puestos de Trabajo, tales como: jefaturas de unidades orgánicas en los términos contenidos en su normativa específica y los puestos reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional

DILIGENCIA: Para hacer constar que el documento antecedente (que consta de 8 páginas con diez epígrafes así como de Anexo -página 9- “Glosario de definiciones”), relativo a la adhesión de esta Corporación al Plan Concilia, es el que figura en el expediente tramitado y aprobado por esta Corporación en sesión plenaria ordinaria, celebrada el día 26 de abril de 2007, dejando, por tanto, sin efectos el aprobado en sesión plenaria del día 25 de enero pasado. Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de abril de 2007.

EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO, Luis Montalvo Lobo.

Las Palmas de Gran Canaria, a dieciséis de mayo de dos mil siete.

EL CONSEJERO DE OBRAS PÚBLICAS, INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS HUMANOS (P.D. Acuerdo el Consejo de Gobierno Insular de 19.05.05), Miguel Jorge Blanco.

8.476

**Instituto de Atención Social  
y Sociosanitaria**

**ANUNCIO**

**9.076**

PUBLICACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE DIVERSOS CONTRATOS DEL INSTITUTO DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA

1. ENTIDAD ADJUDICADORA:

a) Organismo que tramita el expediente: Instituto de Atención Social y Sociosanitaria.

b) Departamento: Servicio de Gestión Económica y Contratación.