

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

3**PARLA**

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Junta de Gobierno Local, con fecha 23 de junio de 2016, ha aprobado el siguiente acuerdo:

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, DE 16 DE JUNIO DE 2016, EN MATERIA DE PERMISOS, VACACIONES, LICENCIAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA

Capítulo I

Permisos

Artículo 1. *Permisos genéricos.*—Se establecen para ambos colectivos, funcionarios y personal laboral, los permisos establecidos para el personal funcionario en la normativa que le es aplicación y en los términos en ella previstos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Dentro de la enfermedad grave se entenderán comprendidos los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos en 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 empleadas públicas embarazadas, y, en los casos de adopción o 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 previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso se hará extensible al otro progenitor, para el acompañamiento de la mujer embarazada.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente los empleados públicos podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente o bien en una bolsa de horas que podrá ser disfrutada y distribuida, siempre dentro de los doce primeros meses de vida del hijo, como mejor convenga al progenitor y a los intereses organizativos.
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias

percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Esta reducción de jornada podrá acumularse en un permiso retribuido de quince días naturales.

- 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, seis días.

Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

La solicitud habrá de realizarse con setenta y dos horas de antelación y será concedida si no causa perturbación en el servicio. Se solicitará ante el responsable del Departamento y la denegación se realizará de forma escrita y motivada para evitar arbitrariedades. La concesión o denegación se efectuará con veinticuatro horas de antelación al primer día solicitado excepto que la solicitud se realice en un plazo inferior. En ningún caso la solicitud fuera del plazo previsto anteriormente constituirá un motivo para su denegación.

Podrán fraccionarse los días establecidos en el presente artículo de forma que puedan disfrutarse cada uno de ellos en dos períodos de mínimo tres horas cada uno.

- l) Por matrimonio, quince días naturales, extendiéndose el derecho a las parejas que así se inscriban en los registros municipales, con independencia del sexo.

Quien disfrute de los días correspondientes a tal efecto no podrá volver a disfrutarlos, en caso de matrimonio con la misma pareja. Este permiso podrá acumularse al período anual de vacaciones previa autorización del Departamento al que estén adscritos.

El período de disfrute podrá ser inmediatamente anterior o posterior en todo o en parte a la fecha en la que se celebre el matrimonio.

- m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción del Servicio de Atención al Ciudadano y Seguridad Ciudadana.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Los empleados públicos adscritos al Servicio de Atención Ciudadana que presten servicio los días 24 y/o 31 de diciembre serán compensados con un día y medio de libranza por cada uno de ellos.

Art. 2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.—Se establecen, para ambos colectivos, los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b) Permiso retribuido por embarazo: las empleadas municipales en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- c) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

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 en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cua-

tro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- d) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y c.

En los casos previstos en los apartados a, c, y d, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- e) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

- g) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Art. 3. *Control de los permisos.*—Cuando los permisos establecidos en los artículos anteriores no queden debidamente acreditados o bien se disfrute un número de días superior al establecido, el exceso se deducirá de los días por asuntos particulares del ejercicio correspondiente a que se refiere el apartado k) del artículo 1, en su defecto a las vacaciones y si tampoco fuera posible dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

Art. 4. *Sujeción del personal laboral al régimen de permisos del personal funcionario.*—Los permisos previstos en esta Sección se aplicarán en idénticos términos para ambos colectivos y con el alcance previsto en la normativa del personal funcionario. En caso de que futuras leyes modificaran el régimen actual de permisos existente para el personal funcionario, este sería de aplicación en idénticos términos para el personal laboral.

Art. 5. *Extensión de los permisos a nuevos modelos de familia.*—Los miembros de una pareja estable serán considerados como cónyuges a los efectos previstos en los permisos de los artículos precedentes, correspondiendo al interesado su debida acreditación en derecho.

Capítulo II

Vacaciones

Art. 6. *Duración.*—1. Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Art. 7. *Fijación y modalidades de disfrute.*—1. Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo período o en dos períodos ininterrumpidos cada uno, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente. El

período mínimo de disfrute será de cinco días hábiles, o el equivalente al período entre descansos para el personal con horarios especiales. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 de artículo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

3. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

4. Con carácter general, y en especial los períodos de vacaciones que pretendan disfrutarse durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal deberá solicitar a los responsables de sus departamentos los períodos concretos de disfrute durante el primer trimestre del año debiendo ser autorizadas o denegadas antes del 30 de abril.

En los mismos términos que el apartado anterior, los períodos de vacaciones que pretendan disfrutarse en los meses de diciembre y enero del siguiente ejercicio deberán ser solicitados a los responsables de los departamentos antes del 15 de octubre, debiendo ser autorizadas o denegadas antes del 15 de noviembre.

En ningún caso la solicitud fuera del plazo previsto anteriormente constituirá un motivo para su denegación.

5. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

6. Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

7. La denegación por parte del Ayuntamiento del período vacacional solicitado por el empleado deberá ser motivada. La imposibilidad de concesión del mismo período a todos los trabajadores que lo han solicitado se resolverá en primer lugar mediante acuerdo entre los afectados y a falta del mismo, mediante sorteo que establezca un sistema de rotación anual.

Capítulo III

Licencias

Art. 8. *Licencias*.—El Ayuntamiento podrá conceder licencias por asuntos propios al personal funcionario de carrera y al personal laboral con al menos un año de servicios efectivos. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

La petición se cursará con al menos un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y su denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el Departamento de Personal; transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad, reserva del puesto de trabajo y la reincorporación será inmediata al terminar la misma.

Capítulo IV

Medidas de conciliación

Art. 9. *Medidas de conciliación.*—Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, se podrá autorizar, 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.

4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán 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 si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6. Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 por 100 de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

7. Para garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar, ante obligaciones de carácter familiar, social o cultural, se permitirá a los empleados públicos del Ayuntamiento de Parla que a lo largo del año puedan flexibilizar su particular calendario laboral alterando el momento del cumplimiento de su prestación laboral por un máximo de tres jornadas al año, que en todo caso deberán ser solicitadas y recuperadas conforme al siguiente procedimiento:

- a) La utilización de las jornadas flexibles se solicitará por escrito ante el Director de Servicio con una antelación mínima, con carácter general, de 48 horas, quien a su vez deberá autorizar por escrito su utilización o denegar motivadamente la misma.
- b) Las tres jornadas de prestación flexible deberán utilizarse en períodos mínimos de una jornada.

- c) Los trabajadores con jornada a turnos recuperarán las jornadas flexibles mediante la modificación de los turnos, jornada a jornada, conforme al acuerdo que se alcance con el respectivo Director del Servicio, atendiendo a las necesidades de prestación del Servicio Público municipal y en el plazo máximo de un mes.
- d) Los trabajadores con jornada ordinaria recuperarán las jornadas flexibles en períodos de tiempo no inferior a dos horas, que necesariamente deberán prestarse conforme al acuerdo que se alcance con el respectivo Director de Servicio, atendiendo a las necesidades de prestación del Servicio Público Municipal y en el plazo máximo de un mes.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior y con la misma finalidad de facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de los empleados públicos del Ayuntamiento de Parla, se podrán autorizar ausencias dentro de la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable que serán recuperadas dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 2, letra d), la duración del permiso de paternidad de los empleados municipales seguirá siendo de quince días hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogado el acuerdo de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Parla de fecha 28 de febrero de 2013 en materia de permisos, vacaciones, licencias y medidas de conciliación aprobado en Junta de Gobierno Local con fecha 7 de marzo de 2013.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo será elevado a la Junta de Gobierno Local y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

Una vez aprobado y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, su vigencia se extenderá hasta la aprobación del acuerdo sobre materias comunes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Parla, del que formará parte.

Parla, a 23 de junio de 2016.—El alcalde-presidente, Luis Martínez Hervás.

(03/30.705/16)

