

ACUERDO RELATIVO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL PERSONAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES MUNICIPALES.

El Acuerdo se suscribirá al amparo de lo previsto en los artículos 37 y 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y comprende las siguientes;

CLÁUSULAS

Primera. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo tiene por objeto la adopción de medidas que permitan flexibilizar el régimen de jornadas, ausencias y horario del personal incluido en su ámbito de aplicación, y mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, garantizando, en todo caso, la correcta prestación del servicio.

Las cláusulas contempladas en el presente Acuerdo serán de aplicación a las/os trabajadoras/es municipales del Ayuntamiento de Eibar cualquiera que sea su duración y la naturaleza de su relación de prestación de servicios que tengan a su cuidado directo algún menor de catorce años o menos o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o 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. Se aplicarán las excepciones específicas previstas en cada artículo.

Este apartado será revisado cuando se incorpore el Patronato Municipal de Deportes en la estructura del Ayuntamiento de Eibar.

Segunda. Flexibilidad horaria para conciliar la vida personas, familiar y laboral.

- 1. En atención a la conciliación de la vida familiar y laboral los/as empleados/as municipales indicados en la cláusula primera, en sus calendarios en los que se pacte una flexibilidad horaria en el horario de entrada (oficinas o similares), previa solicitud e informe favorable de el/la Responsable del área, podrán ampliar dicha flexibilidad horaria en la entrada hasta las nueve y media de la mañana.
- 2. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos (Policía Municipal, Brigada, Cementerio, Euskaltegi, conserjería de Portalea, Escuelas Municipales de cerámica, música y dibujo, conserjes de colegio, Biblioteca, Pegora). En estos casos, dadas las características especiales de cada servicio, en el momento de existir una solicitud se negociarán las posibilidades de aplicación garantizando las condiciones en las que se presta el servicio. Una vez concretadas las medidas, se incluirán como anexos al presente Acuerdo.





- 3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa, y con acuerdo previo entre las/os trabajadoras/res afectadas/as.
- 4. Las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con 1 mes de antelación, para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos. Esta flexibilidad se podrá prorrogar anualmente previa solicitud y mientras persista la situación que la justifica, no haya más solicitudes y no afecte al servicio. Se deberá acreditar debidamente la existencia de la situación que justifique esta flexibilidad. Las condiciones de recuperación horaria se acordarán con el/la responsable de área. Esta licencia está supeditada al mantenimiento del servicio, debiendo ser acreditado este aspecto con informe de el/la responsable de área. En caso de que el mantenimiento del servicio se pueda ver afectado o que existan nuevas solicitudes que puedan alterar el servicio, se revisarán las flexibilidades horarias concedidas. En caso de que varios/as trabajadores/as soliciten esta flexibilidad, y esto genere un riesgo en el servicio, el/la responsable del área podrá consensuar con las personas afectadas una solución (ejemplo: concederlo por periodos alternos a cada solicitante) o utilizar la modalidad del sorteo para conceder esta flexibilidad.
- 5. En caso de denegar, total o parcialmente, las solicitudes de adaptación de jornada por razón de conciliación, se ofrecerá una motivación suficiente, objetiva y razonable de las dificultades organizativas que expliquen y justifiquen la imposibilidad de atender tales solicitudes en los términos que hayan sido planteadas. Siempre que sea posible, se ofrecerán alternativas a la solicitud formulada si no fuese posible estimarla en los términos planteados.
- 6. Las resoluciones sobre estas solicitudes se dictaminarán por la Junta de Gobierno Local

Tercera. Disfrute por horas de los días de licencia por antigüedad y por asuntos particulares.

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral el personal municipal indicado en la cláusula primera podrá disfrutar por horas los días de licencia que le correspondan por antigüedad o por asuntos particulares.

Para acogerse a esta modalidad, se deberá presentar solicitud con al menos una semana de antelación a la fecha del inicio del disfrute

Cuarta primera.- Reducción de jornada por razones de conciliación.

- 1. El personal municipal indicado en la cláusula primera, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, al inicio o al final de su jornada laboral.
- 2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier









actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

- 3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el/la empleado/a público/a podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En los periodos que la persona se encuentre en una incapacidad laboral temporal, ILT, no se podrá modificar la reducción acordada.
- 4. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de la persona trabajadora; no obstante si dos o más empleados/as de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.
- 5. Excepcionalmente, la persona trabajadora que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado, 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.
- 6. La reducción de jornada por razones de conciliación podrá disfrutarse diariamente o de forma acumulada. En caso de disfrutarse de forma acumulada no procederá modificar la reducción acordada, una vez disfrutado el período acumulado de no trabajo

Cuarta segunda.- Reducción de jornada por interés particular.

La reducción podrá ser de hasta un 50% de la jornada por interés particular de la empleada o empleado y constituirá un derecho siempre que la organización de la jornada no cause un mayor gasto para el Ayuntamiento. Se podrá solicitar con carácter anual, pudiendo prorrogarse anualmente previa solicitud.

Podrán acogerse a esta reducción de jornada tanto el personal funcionario de carrera y laboral, como el personal funcionario interino que ocupe una vacante de la relación de puestos de trabajo con una antigüedad de más de un año continuado en el ayuntamiento.

La reducción podrá disfrutarse diariamente o de forma acumulada. En caso de disfrutarse de forma acumulada no procederá modificar la reducción acordada, una vez disfrutado el período acumulado de no trabajo.

Quinta.- Bolsa de horas recuperables para conciliar la vida personal y familiar.







- 1. De conformidad con lo previsto en el apartado quinto de la Disposición Adicional 144.ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, los calendarios que se aprueben a partir del ejercicio 2020 incluirán la posibilidad de ausentarse hasta un total de 32 horas anuales, con carácter recuperable, para atender necesidades de conciliación ligadas al cuidado de mayores dependientes, personas con discapacidad e hijos/as menores a cargo del personal municipal, en los términos previstos en el presente artículo.
- 2. El personal que reúna los requisitos previstos en la cláusula primera y que desee activar la posibilidad de uso de esta bolsa de horas recuperables deberá solicitarlo previamente, acreditando documentalmente tener hijos/as menores de catorce, 14, años a su cargo, o alguna persona mayor de 65 años o con discapacidad o dependencia reconocida en la que, además, concurran los requisitos establecidos en el presente acuerdo para entender equiparable la dependencia física a la enfermedad grave.
- 3. La recuperación de las horas utilizadas a cargó de esta bolsa de producirá al trimestre siguiente de aquel en el que se hubieran disfrutado o, en su caso, en el de la reincorporación efectiva del personal que hubiere estado ausente durante el mes previsto para la recuperación de las horas. El momento de su recuperación deberá acordarse con la Dirección del Área o Jefatura del Servicio correspondiente, siempre a la vista de las necesidades del servicio.
- 4. Tanto la utilización de la bolsa de horas recuperables, como la propia recuperación de los créditos utilizados, deberá registrarse en el calendario de la persona trabajadora.

Sexta: Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/hijas.

Las y los trabajadores/as municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El puesto de trabajo se reservará durante los 3 años.

Los tres primeros años de excedencia se consideran de cotización efectiva, como una prestación familiar contributiva.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Durante todo el período en excedencia el/la trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación.

Séptima.- Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.

Las y los trabajadores/as municipales tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su











cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Dicho período se puede disfrutar de forma fraccionada.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que se viniera disfrutando.

El puesto de trabajo se reservará durante los 3 años.

El primer año de excedencia tiene la consideración de período cotizado.

Durante todo el período en excedencia el/la trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación.

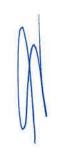
Octava.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico

- 1. El personal funcionario tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo. Este derecho se refiere a la asistencia a consultas de medicina primaria y a tratamientos prescritos por personal médico. Por tanto no se incluyen tratamientos de osteópatas, fisioterapeutas, podólogos, psicólogos,...etc, salvo por prescripción facultativa.
- 2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuarenta y ocho horas anuales
- 3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa. Ésta excepción se refiere a la asistencia a personal médico especialista.
- 4. Asimismo será de aplicación esta licencia por asistencia a consultas médicas al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de cuarenta y ocho horas anuales debidamente justificadas.
- 5. En los supuestos de fecundación asistida, las empleadas municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización, así como el/la empleada municipal cuya pareja se someta a dichas técnicas.
- 6. Esta licencia de acompañamiento también será de aplicación al personal que tenga hijos o hijas con discapacidad que necesiten de apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.











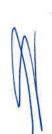
Novena. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar.

- 1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos, y de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padre, madre, hermanos, abuelos y nietos.
- 2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario debidamente justificado del cónyuge o pareja de hecho e hijos y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario debidamente justificado de padre, madre, abuelos, nietos y hermanos.
- 3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario debidamente justificado de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.
- 4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario debidamente justificado de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de dos días hábiles.
- 5. Cuando el suceso se produzca fuera del domicilio habitual del trabajador o trabajadora, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.
- 6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal funcionario tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 15 días hábiles desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.
- 7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.
- 8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.
- 9. A los efectos de esta licencia para aquel personal que por su calendario tenga que trabajar sábados, domingos y festivos se considerarán como hábiles estos días si efectivamente los tiene señalados como de trabajo.











Décima. Licencia por hospitalización domiciliaria.

Se considera la hospitalización domiciliaria como una hospitalización en centro hospitalario a efectos del permiso. No se podrá solicitar licencia por hospitalización y a continuación otra por hospitalización domiciliaria al ser la segunda consecuencia del primera.

Úndecima. Licencia para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y de carácter público o personal.

Se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

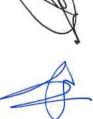
- a) Expedición y renovación del documento nacional de identidad, pasaporte, certificados expedidos por registro de organismos oficiales, citaciones de juzgado y dependencias policiales, donaciones de sangre y médula, realización del testamento vital y actos que deban realizarse ante Notaria.
- b) Asistencia a las reuniones de los Organos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que se forman parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a.
- c) El personal empleado público que tenga hijos o hijas menores de edad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones con el personal docente de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial.
- d) En cuanto al cumplimiento de deberes relaciones con la conciliación de la vida familiar y laboral, se aplicará a circunstancias urgentes que afecten a las personas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de la trabajadora o el trabajador y/o que estén a su cargo, y que exijan la ausencia repentina de su lugar de trabajo por un periodo inferior a una jornada de trabajo y que se trate de una situación no protegida por las restantes licencias previstas en la normativa aplicable.

Duodécima.- Licencia por nacimiento y adopción.

Los aspectos referidos a nacimiento y adopción se regulan de acuerdo al artículo 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

A







refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Los aspectos relativos a gestación y lactancia se siguen regulando por el artículo 53 del Udalhitz.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde











el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 periodos de disfrute de este permiso.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 periodo 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la









fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

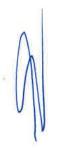
En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo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

Los/as empleados/as municipales que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.











Décimo tercera. Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

Dentro de las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona empleada pública que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento 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 parte de alta médica y podrá afectar hasta un 25% 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 la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, podrá recabar información 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 la persona empleada 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.

Eibar, 14 de mayo de 2021

Representación municipal

LA CONCEVALA DE PERSONAL

LA DIRECTORA DE PERSONAL

Representación sindical

ecoo

ELA

ERNE